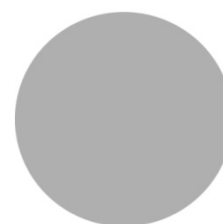
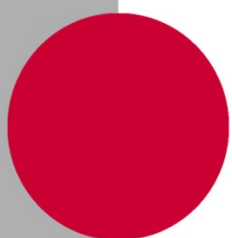


ROUW EN WERK

Explorierend onderzoek naar
re-integratie van nabestaanden



ROUW EN WERK

Explorierend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden

29 juni 2011

Projectnummer: P10.541

Quirien H.J.M. van Ojen

m.m.v.

Jannet W. van Egmond

Petra G.M. Molenaar-Cox

Boukje Cuelenaere

AStri Beleidsonderzoek en -advies

Stationsweg 26

2312 AV Leiden

Tel.: 071 – 512 49 03

Fax: 071 – 512 52 47

E-mail: astri@astri.nl

Website: www.astri.nl

VOORWOORD

Cijfers geven aan dat het overlijden van een partner grote gevolgen heeft voor de arbeidsparticipatie van de nabestaande. Het verzuim na verlies is lang, maar ook de uitval nadat de betrokkene weer aan het werk is gegaan, is hoog. Veel kennis over de relatie rouw en arbeid is er echter niet. Terwijl arbeid juist een zeer belangrijke waarde kan hebben bij de verwerking van het verlies.

Vanuit de behoefte aan kennis over de relatie tussen rouw en re-integratie heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) *AStri* Beleidsonderzoek en -advies gevraagd onderzoek hiernaar te doen. Het ministerie van SZW is op zoek naar antwoord op de vraag of en hoe mensen die een partner hebben verloren, toe- of teruggeleid kunnen worden naar een baan. Hierbij gaat het ook om mensen met een uitkering, zoals de Anw.

We hebben gekozen voor een aanpak waarin naast inventarisatie van de bestaande literatuur, nadruk wordt gelegd op het verzamelen van kennis en ervaring uit het brede veld van betrokken professionals die verantwoordelijk zijn voor rouwverwerking in het algemeen en re-integratie van mensen in het bijzonder. Vanzelfsprekend zijn ook nabestaanden benaderd met de vraag hoe re-integratie van rouwendenden kan worden verbeterd. De verkregen kennis en ervaring is gebundeld tot geverifieerde en gedragen informatie over de wijze waarop re-integratie van nabestaanden kan worden bevorderd. De grotendeels kwalitatieve aanpak heeft geleid tot bruikbare kennis over de relatie rouw en arbeid en de wijze waarop re-integratie van nabestaanden kan worden bevorderd.

Op deze plaats willen we de leden van de klankbordgroep onder voorzitterschap van Wilma Reerink (ministerie van SZW) en alle nabestaanden en professionals die belangeloos hun medewerking hebben verleend aan dit onderzoek, van harte bedanken. Zonder hen was het onderzoek niet mogelijk geweest. Ook een speciaal dankwoord aan Jos van Loo van UWV die de bestanden in het kader van dit onderzoek heeft geanalyseerd op de diagnose 'rouwreactie' bij WIA-claimbeoordelingen.

Leiden, juni 2011

AStri Beleidsonderzoek en -advies

INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENTSAMENVATTING

1	INLEIDING	11
	1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen	11
	1.2 Onderzoeksaanpak	12
	1.3 Leeswijzer	15
2	ROUW EN ARBEIDSPARTICIPATIE	17
	2.1 Rouwprocessen en implicaties voor hulpverlening	17
	2.2 Rouw en functioneren op het werk	21
	2.3 Cijfers over rouw	22
	2.4 Determinanten van rouw en werk	25
	2.5 Samenvatting en conclusies	28
3	WET- EN REGELGEVING	31
	3.1 Nabestaanden met een uitkering	31
	3.2 Werkende nabestaanden	34
	3.3 Nabestaandenuitkeringen in het buitenland	35
	3.4 Samenvatting en conclusies	37
4	RE-INTEGRATIE NAAR WERK	39
	4.1 Inleiding	39
	4.2 Ondersteuning van werkgevers en leidinggevenden	39
	4.3 Re-integratie naar werk: de praktijk	40
	4.3.1 Bedrijfsartsen	41
	4.3.2 Bedrijfsmaatschappelijk werkers	42
	4.3.3 (Gespecialiseerde) rouwbegeleiders	44
	4.3.4 Gemeenten	46
	4.3.5 UWV	47
	4.3.6 Re-integratiebureaus	48
	4.3.7 Werkgevers	49
	4.3.8 Nabestaanden	51
	4.4 Effecten van rouwbegeleiding naar werk(hervatting)	55
	4.5 Samenvatting en conclusies	56
5	NAAR EFFECTIEVE RE-INTEGRATIE VAN NABESTAANDEN	59
	5.1 Inleiding	59
	5.2 Werkende nabestaanden	59
	5.3 Nabestaanden met een WW-, WGA- of WWB-uitkering	61
	5.4 Nabestaanden met een Anw-uitkering	62

LITERATUURLIJST	65
BIJLAGE 1 LIJST VAN RESPONDENTEN FACE-TO-FACE INTERVIEWS	69
BIJLAGE 2 LEDENLIJST KLANKBORDGROEP	71
BIJLAGE 3 DEELNEMERS EXPERTMEETING	73
BIJLAGE 4 INFORMANTEN BUITENLAND	75
BIJLAGE 5 EVALUATIE ARBEIDSPLICHTEN NABESTAANDEN NIEUW- ZEELAND	77

MANAGEMENTSAMENVATTING

Inleiding

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft AStri Beleidsonderzoek en -advies onderzoek verricht naar de wijze waarop re-integratie van personen van wie recent de partner is overleden kan worden bevorderd. Daarop is kwalitatief explorerend onderzoek uitgevoerd op basis van bestaand materiaal en op basis van kwalitatieve informatie uit het veld van professionals en nabestaanden. De informatie uit het veld is vanwege het beperkt aantal interviews niet representatief, maar geeft een gedragen beeld van de praktijk.

Resultaten

Rouw heeft een grote impact op de inzetbaarheid van rouwenden. Door zowel psychische als fysieke gezondheidsklachten is de belastbaarheid van rouwenden lager dan in een niet-rouwende situatie. De effectiviteit van rouwenden op de werkvloer is daardoor over het algemeen lager dan vóór het verlies. Cijfers uit divers onderzoek laten zien dat bijna één op elke vier werkenden na het overlijden van de partner niet meer terugkeert naar de 'oude' werkplek. Eveneens een kwart van de werkende nabestaanden keert in deeltijd terug en circa 50% keert volledig terug in de oude functie. Na het overlijden van een dierbare wordt door achtergebleven werknemers gemiddeld zo'n vijf maanden verzuimd. Eenmaal aan het werk, meldt 40% zich na kortere of langere tijd weer ziek als gevolg van (nog te verwerken) rouw. Ziekteverzuim na werkhervatting is voor een groot deel toe te schrijven aan onvoldoende of verkeerde opvang en ondersteuning op de werkvloer.

Werken is van groot belang voor de verliesverwerking door de nabestaande. Arbeid kan immers een positieve invloed hebben op het rouwproces, het geeft structuur, ritme en afleiding. Wanneer een nabestaande weer het beste aan het werk kan gaan, is per individu verschillend.

Bij de meeste ondersteuners (klantmanagers, werkcoaches, bedrijfsartsen, re-integratiebureaus en bedrijfsmaatschappelijk werkers) is weinig kennis aanwezig over rouw en de wijze waarop rouwenden dienen te worden ondersteund in relatie tot werk. Er is geen standaardaanpak. Er zijn geen speciale trajecten voor nabestaanden; het is altijd maatwerk. Daarbij hanteren zowel nabestaanden als ondersteuners het principe dat te lang thuis zitten problematiserend werkt. Ook wordt gewezen op het belang van een goede relatie en goede communicatie tussen de betrokken werknemer en de leidinggevende. Anw-uitkeringsgerechtigden die bij de gemeente "aankloppen" worden als niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) beschouwd. Voor hen bestaat geen specifiek beleid of aanpak.

De geïnterviewde werkgevers wijzen op het grote belang van het snel leggen en houden van contact met de rouwende werknemer en wijzen op de noodzaak om flexibel met een rouwende werknemer om te gaan. Ze hebben de ervaring dat als ze flexibel en meelevend zijn, de betrokken medewerker niet langdurig verzuimt. Werken helpt in grote lijnen bij het rouwproces, aldus de geïnterviewde werkgevers. De werkgevers benadrukken dat het gaat om maatwerk. Het leveren van maatwerk gaat op gevoel. Er staat geen beleid op papier.

Nabestaanden die werkten op het moment van overlijden van de partner, geven aan dat aandacht, begrip en steun vanuit collega's en leidinggevende buitengewoon belangrijk is voor een 'gezonde' terugkeer naar werk. Daarnaast is het belangrijk dat de nabestaande op het werk voldoende ruimte krijgt om zelf te bepalen wat hij of zij aankan, in overleg met de leidinggevende. Bij een goede relatie tussen leidinggevende en nabestaande is bij normale rouw een gesprek met een bedrijfsarts niet nodig. Alle geïnterviewde nabestaanden zijn van mening dat werken – als het kan - goed is voor het verwerkingsproces. Daarin mag de nabestaande best gestimuleerd worden, maar wel met individuele ruimte, begrip en steun vanuit de werkomgeving.

Aanbevelingen

Op basis van de onderzoeksresultaten en de expertmeeting komt AStri Beleidsonderzoek en -advies tot de volgende aanbevelingen:

1. Het is wenselijk dat werkgevers, leidinggevend en collega's meer bewust worden van en kennis hebben over de gevolgen van rouw voor de inzetbaarheid van een werknemer en de wijze waarop rouwende werknemers dienen te worden benaderd.
2. Het is aan te bevelen dat sociale partners meer verantwoordelijkheid nemen in de voorlichting aan werkgevers door informatie, (brochures, checklists, tools) te (laten) ontwikkelen, te ontsluiten en aan werkgevers (HRM/P&O) ter beschikking te stellen en via CAO's het gebruik van protocollen te stimuleren.
3. Het is wenselijk dat bedrijfsartsen en/of bedrijfsmaatschappelijk werkers leidinggevend informeren over de gevolgen van rouw voor de inzetbaarheid van de werknemer en hen actief coachen op de wijze waarop nabestaanden op het werk kunnen worden ondersteund.
4. We bevelen aan om specifieke trainingen over rouw en werk voor bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers te ontwikkelen en deze laagdrempelig aan te bieden. Daarnaast zou meer aandacht moeten komen voor het thema in de opleidingen.

5. Het is wenselijk dat de NVAB richtlijnen opneemt over de wijze waarop met rouw dient te worden omgegaan.
6. Het is wenselijk dat een werkwijze wordt ontwikkeld voor klantmanagers, werkcoaches en arbeidsdeskundigen ten behoeve van de beoordeling of een cliënt als gevolg van rouw, (tijdelijke) ontheffing van de re-integratieplichten krijgt of niet.
7. We bevelen aan dat het UWV en de VNG meer verantwoordelijkheid nemen teneinde de kennis van werkcoaches, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en klantmanagers over rouw(h)erkenning, en de implicaties voor de belastbaarheid en inzetbaarheid van cliënten als gevolg van rouw, te vergroten.
8. Gezien het onderzoeksresultaat dat arbeidsparticipatie in de meeste gevallen een positieve bijdrage levert aan het rouwproces en aan het algemeen welzijn van mensen, willen we in overweging geven de Anw te versoberen voor nieuwe instroom en tegelijkertijd zowel met de huidige als de toekomstige Anw-cliënt een 'activerend' (ontwikkel)gesprek te organiseren, waarin afspraken worden gemaakt over (geleidelijke) toeleiding naar de arbeidsmarkt.
9. We geven in overweging om de ondersteuning van Anw-uitkeringsgerechtigden door gemeenten bij het zoeken en vinden van werk, te verbeteren door gemeenten financieel te laten profiteren van succesvolle re-integratie.

1 INLEIDING

1.1 Aanleiding en onderzoeksvragen

Nabestaanden die hun partner verloren hebben, verzuimen vaak langdurig en komen met moeite weer aan het werk. Over de re-integratie van nabestaanden die op het moment van het verlies niet werkten is weinig bekend. Recent komt er in bedrijven en bij de wetgever meer aandacht voor re-integratie van nabestaanden, waarbij nog veel kennis ontbreekt over mogelijkheden om deze re-integratie te bevorderen. Het ministerie van SZW heeft daarom aan AStri Beleidsonderzoek en -advies opdracht gegeven te onderzoeken hoe de re-integratie van personen van wie recent de partner is overleden kan worden bevorderd, rekening houdend met de situatie van rouw en de overige omstandigheden waarin zij zich bevinden. De volgende onderzoeksvragen stonden hierbij centraal:

1. *Wat is rouw en welk effect heeft rouw op het functioneren?*
 - a) Hoe verloopt in het algemeen een rouwproces van iemand die een levenspartner verliest?
 - b) Wat zijn de arbeidsmarktposities van verschillende groepen nabestaanden die recent hun partner verloren hebben en hoe ontwikkelen deze zich?
 - c) Zijn er bepaalde determinanten voor het verloop van een rouwproces? (bijvoorbeeld geslacht, culturele achtergrond, sociale situatie, leeftijd, duur van de relatie, het hebben van een baan).
 - d) Zijn er verschillen en/of overeenkomsten met rouw wegens ander verlies (zoals echtscheiding, overlijden van een kind, etc.)?
 - e) Welke gevolgen kan rouw in het algemeen en de verschillende determinanten voor het verloop van het rouwproces in het bijzonder hebben op iemands functioneren in relatie tot arbeid en re-integratie en omgekeerd: welke invloed kan arbeid en/of re-integratie hebben op het rouwproces?

2. *Welke interventies of begeleidingsvormen gericht op werkhervatting c.q. arbeidstoeleiding worden momenteel ingezet voor nabestaanden en wat zijn de effecten hiervan in termen van re-integratie?*
 - a) Hanteren gemeenten, UWV, rouwbegeleiders, re-integratiebureaus, bedrijfsartsen en werkgevers een specifieke aanpak voor nabestaanden gericht op re-integratie? Zo ja: welke?

- b) Wordt er in deze aanpak rekening gehouden met de determinanten zoals die in onderzoeksvraag 1b naar voren zijn gekomen dan wel met specifieke omstandigheden zoals de zorg voor kinderen?
- c) Wat zijn de effecten van de interventies op de snelheid en kwaliteit van re-integratie en door welke factoren (zoals financiële prikkels en determinanten van rouw) worden deze effecten beïnvloed?

3. *Op welke wijze kan de re-integratie van personen van wie recent de partner is overleden worden bevorderd?*

- a) Zijn er verschillen in effectiviteit van begeleidingsvormen die samenhangen met kenmerken van de doelgroep voor het verloop van het rouwproces?
- b) Welke vormen van arbeidstoeleiding en verzuimbegeleiding zijn als meest effectief aan te merken, daarbij rekening houdend met de resultaten uit onderzoeksvraag 3a?

1.2 Onderzoeksaanpak

De volgende combinatie van methoden is gehanteerd:

1. Literatuurstudie.
2. Verdiepende face-to-face interviews.
3. Telefonische interviews.
4. Expertmeeting.

Het betreft kwalitatief explorerend onderzoek op basis van bestaand materiaal en op basis van kwalitatieve informatie uit het veld van professionals en nabestaanden. De informatie uit het veld is vanwege het aantal interviews niet representatief, maar geeft desalniettemin een gedragen beeld van de praktijk.

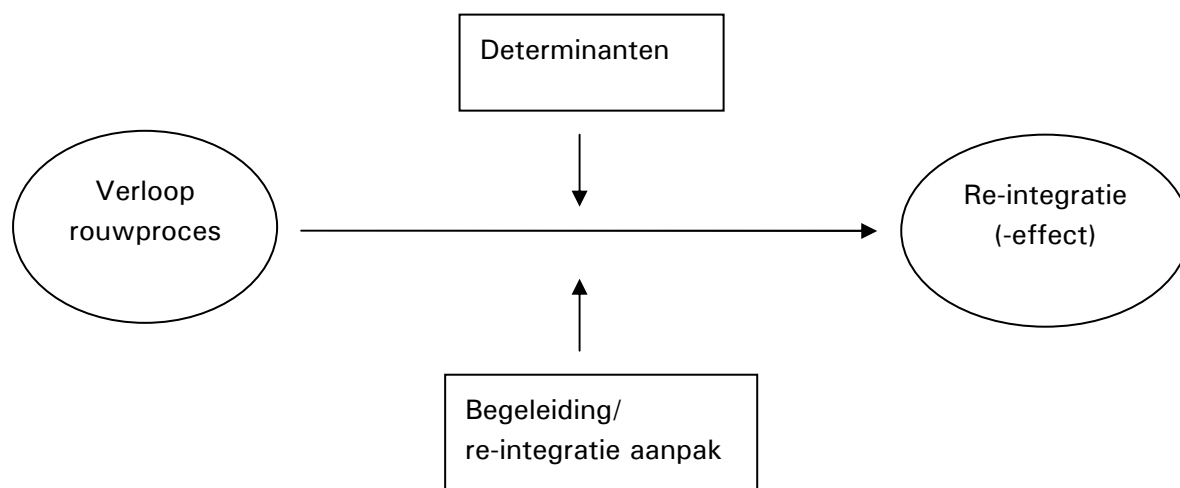
Literatuurstudie

Allereerst is literatuur opgespoord met behulp van diverse zoekmachines. Voorts is in relevante vakbladen op het gebied van arbeid en re-integratie en in vrij toegankelijke databases gericht gezocht naar relevante literatuur. We hebben uitdrukkelijk ook met Engelstalige termen gezocht en hebben ook ons eigen internationale netwerk gebruikt om mogelijk relevante buitenlandse studies te achterhalen. Voorts heeft UWV in het kader van dit onderzoek hun bestanden geanalyseerd. De resultaten hiervan zijn in dit rapport verwerkt.

In de literatuur zijn we op zoek gegaan naar informatie over de volgende aspecten:

1. Algemeen verloop rouwproces (verschil rouw door verlies partner en andere rouw) in relatie tot arbeid. Onder andere rouw verstaan we rouw als gevolg van echtscheiding, een overleden kind of het verlies van een baan.
2. Cijfers over de omvang van groepen nabestaanden naar arbeidsmarktposities (werkend of niet-werkend op het moment van verlies van partner). We onderscheiden daarbij de volgende groepen van nabestaanden:
 - nabestaanden die werkten op het moment dat hun partner overleed;
 - nabestaanden die niet werkten op het moment dat hun partner overleed (met of zonder uitkering);
 - andere rouwenden die werkten op het moment van verlies;
 - andere rouwenden die niet werkten op het moment van verlies (met of zonder uitkering).
3. Determinanten die van invloed zijn op het verloop van het rouwproces in relatie tot arbeid. Determinanten kunnen bijvoorbeeld zijn:
 - arbeidsmarktpositie op het moment van verlies.
 - oorzaak rouw (verlies partner en overige rouw);
 - geslacht;
 - financiële situatie;
 - cultuur/culturele achtergrond;
 - sociale situatie/zorg voor (kleine) kinderen;
 - leeftijd;
 - duur van de relatie;
 - fysieke en psychische gezondheid;
 - overig.
4. Relaties tussen het verloop van het rouwproces en de determinanten enerzijds en het functioneren op het werk en op re-integratie anderzijds.
5. Specifieke re-integratie aanpak voor nabestaanden, al dan niet rekening houdend met de onderscheiden determinanten, en de effecten/opbrengsten hiervan.

Schematisch kunnen we het analysemodel als volgt weergeven:



Verdiepende face-to-face interviews

Voorts zijn drie face-to-face diepte interviews uitgevoerd met materiedeskundigen, enerzijds met als doel de resultaten van de literatuurstudie te spiegelen, anderzijds om te komen tot een vertaling van de resultaten van de literatuurstudie naar vragenlijsten voor de telefonische interviews¹.

Telefonische interviews

Op basis van de bevindingen uit de literatuurstudie en de expertinterviews in de voorgaande fasen, hebben we verdiepende telefonische interviews uitgevoerd om inzicht te krijgen in de gehanteerde interventies of begeleidingsvormen in de praktijk die zijn gericht op werkhervatting c.q. arbeidstoeleiding, de wijze waarop hierin de determinanten en individuele omstandigheden een rol spelen en de effecten ervan. Uitdrukkelijk zijn we daarbij ingegaan op factoren die arbeidsre-integratie bevorderen, zoals financiële prikkels, zowel voor nabestaanden die voorheen niet werkten als voor nabestaanden met een bestaand dienstverband. Representativiteit is voor dit onderzoek niet noodzakelijk. De respondenten moeten juist een meer dan gemiddelde interesse hebben voor het onderwerp rouw en arbeid en weten wat er binnen de eigen organisatie op dit gebied gebeurt. Met dit veldonderzoek hebben we daarnaast een beter inzicht gekregen in de determinanten en individuele omstandigheden die een rol spelen bij het rouwproces in relatie tot arbeid zoals dat uit de literatuurstudie naar voren is gekomen en even-

¹ In de bijlage is een lijst met geïnterviewden opgenomen.

tuele verschillen met rouw wegens verlies van een kind, ouder of wegens echtscheiding. Tenslotte zijn we tijdens de interviews ingegaan op de vraag hoe de begeleiding van nabestaanden kan worden verbeterd. We hebben vertegenwoordigers van de volgende groepen telefonisch geïnterviewd:

- Nabestaanden: 10 interviews.
- Gemeenten (casemanagers): 2 interviews.
- UWV (werkcoaches): 2 interviews.
- Werkgevers: 3 interviews.
- Hulpverleners: 5 interviews.
- Re-integratiebureaus: 1 interview.
- Bedrijfsartsen: 2 interviews.
- Bedrijfsmaatschappelijk werkers: 4 interviews.

In totaal zijn dus 29 telefonische interviews uitgevoerd. Dat zijn er minder dan werd beoogd. Dat komt omdat met name casemanagers van gemeenten, re-integratiebureaus en werkcoaches van UWV geen medewerking aan een interview wilden verlenen met als belangrijkste reden dat ze over te weinig informatie over het thema zouden beschikken doordat ze het in de dagelijkse praktijk niet of nauwelijks tegenkomen.

Expertmeeting

De resultaten uit de telefonische interviewronde zijn door middel van een expertmeeting verder aangescherpt, met elkaar in samenhang gebracht en waar nodig genuanceerd. Bovendien is in deze fase de stap gezet naar concrete verbeterpunten als het gaat om bevordering van re-integratie van nabestaanden. In de expertmeeting heeft een aantal deskundigen van verschillende betrokken actoren met elkaar gebrainstormd over de consequenties van de onderzoeksbevindingen en over verbetermogelijkheden². De deelnemers zijn op persoonlijke titel uitgenodigd door het ministerie van SZW. *AStri* heeft zorg gedragen voor de organisatie en leiding van de expertmeeting.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 leest u over de relatie tussen rouw en werk en de determinanten die het rouwproces in relatie tot re-integratie op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Eerst wordt ingegaan op wat rouw is en welke determinanten het verloop van het rouwproces beïnvloeden. Vervolgens worden cijfers gepresenteerd over aan-

² De namen van de deelnemers worden in een bijlage van het eindrapport genoemd.

tallen nabestaanden. In hoofdstuk 3 wordt wet- en regelgeving bij rouw en werk kort behandeld waarbij enkele uitstapjes zijn gemaakt naar het buitenland. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 specifiek ingegaan op re-integratie van nabestaanden en de wijze waarop dit door betrokken actoren ter hand wordt genomen. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met een korte samenvatting en conclusies. Hoofdstuk 5 is een afsluitend hoofdstuk met aanbevelingen om re-integratie van nabestaanden te bevorderen.

2 ROUW EN ARBEIDSPARTICIPATIE

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op wat rouw is en hoe een rouwproces in het algemeen verloopt. Daarna wordt de relatie gelegd tussen rouw en arbeidsparticipatie.

2.1 Rouwprocessen en implicaties voor hulpverlening

Onder rouw wordt een scala aan reacties en gevoelens verstaan die kunnen optreden na een betekenisvol verlies. Rouwen is dan ook een complex emotioneel syndroom³. Ingrijpende verliezen kunnen behalve de dood van een dierbare ook verlies van het werk, van een huwelijk of van gezondheid zijn. Er zijn geen regels voor het verwerken van een verlies en voor de tijd die daarvoor nodig is. Rouwen is een individueel proces; verwerken doet iedereen op een eigen manier.

“Verdriet laat zich niet wegdrücken, [.....]. Het is er altijd, onafgebroken. Soms in de hoedanigheid van een zacht zeurende, chronische pijn die je gemakkelijk even kunt vergeten, dan weer als een verse, open wond in de diepste lagen van de ziel, daar waar geen pleister bij kan en geen pijnstillers krachtig genoeg voor is”. Esther Verhoef, Déjà vu. Anthos, Amsterdam, 2010.

Rouwtheorie is sterk in beweging. In recente literatuur wordt het rouwproces niet meer gezien als een proces waarbij men verschillende fasen of stadia met vaste reacties en een duidelijk begin- en eindpunt doorloopt, maar juist als een proces waarbij de rouwende werkt aan vier taken. Deze taken zijn niet tijdvolgend, hebben geen tijdslimiet en kunnen gedurende het gehele proces door elkaar lopen. Het *rouwtaken model* van de Amerikaanse psychiater William Worden is vandaag de dag het meest gebruikt en onderwezen in ons taalgebied⁴ en laat zich als volgt omschrijven⁵:

Taak 1: Het aanvaarden van de realiteit van het verlies (ontkenning).

De realiteit van het verlies dringt vaak pas geleidelijk door. Verstandelijk weet de nabestaande al snel dat de ander is overleden; het gevoelsmatig aanvaarden van het verlies is vaak lange tijd moeilijk. Het omgekeerde van aanvaarding van het

³ Uitspraak van prof. dr. M. Stroebe. In: *Gids voor nabestaanden. Verlies, verdriet en verder*. LSR Dienstencentrum, Utrecht 2010.

⁴ Maes, J., *Een nieuwe visie op rouw*. Deel 1. Uit: www.werkgroeprouw.be/Portals/18/LessenUitVerleden70

⁵ J. William Worden, PhD, ABPP, *Grief Counseling and Grief Therapy. A Handbook for the Mental Health Practitioner*, Fourth Edition, 2008.

verlies is ontkenning. Langdurige ontkenning kan soms tot problemen leiden omdat de verwerking van het verlies steeds moeilijker wordt.

Taak 2: Het doorleven van de pijn en het verdriet (depressie en radeloosheid).

Emotionele pijn met reacties zoals verdriet, angst, boosheid en schuldgevoel wisselen elkaar af. Als mensen langdurig voor deze tweede taak weglopen, bijvoorbeeld door het onderdrukken van verdriet of andere emoties of door het wegstoppen van emoties, wordt het moeilijker het verlies te verwerken en zal het rouwproces langer duren.

Taak 3: Het aanpassen aan een nieuw leven zonder de overledene.

Nabestaanden moeten een antwoord zien te vinden op grote of minder grote veranderingen in hun leven. Men moet zelfstandig beslissingen (leren) nemen, nieuwe contacten leggen of alleen de kinderen opvoeden. Soms verandert er ook iets in de identiteit van de nabestaande. Aanpassen betekent ook aanpassen aan verwachtingen, ideeën en opvattingen over het leven en over de toekomst.

Taak 4: De overledene emotioneel een plaats geven en het oppakken van de draad van het leven.

Bij deze vierde taak gaat het er niet om dat de band met de overledene wordt losgelaten of vergeten, maar dat de aard van de relatie met de overledene verandert. De nabestaande dient een plek te vinden voor de overledene, zodat het mogelijk wordt om verder te leven en zich te richten op de toekomst. Verder leven houdt ook in dat nieuwe banden worden aangegaan zonder schuldgevoelens. De verwerking van een verlies kan soms heel moeizaam verlopen omdat mensen moeite blijven houden met deze vierde taak.

Een ander veel gehanteerd model is dat van Stroebe en Schut. Zij hebben inzichten uit de hechtingstheorie, de stress- en traumatheorie en de psychosociale transitietheorie gecombineerd tot het *Duale Procesmodel van Verliesverwerking*⁶. Daarin wordt het belang van ruimte geven aan verdriet én opzij schuiven benadrukt; huilen, herinneren en pijn voelen maar daarna ook afleiding zoeken en wennen aan het veranderde leven. Confronteren én vermijden. Rouwenden bewegen zich tussen verliesgericht zijn en herstelgericht rouwen. Rouwbegeleiding is dan het helpen om een balans te vinden tussen confrontatie en vlucht.

⁶ Stroebe, M.S., Schut, H. (2001b.), Models of Coping with Bereavement: a Review. Ch. 17 in: *Handbook of Bereavement Research: Consequences, Coping and Care*. M.S. Stroebe, R.O.Hansson, W. Stroebe & H. Schut (eds.) Amer. Psychol. Ass., Washington, DC pp. 394-8.

De Amerikaanse psycholoog George Bonanno onderscheidt drie soorten rouw die elk gevolgen heeft voor de hulpverlening en re-integratie naar werk:

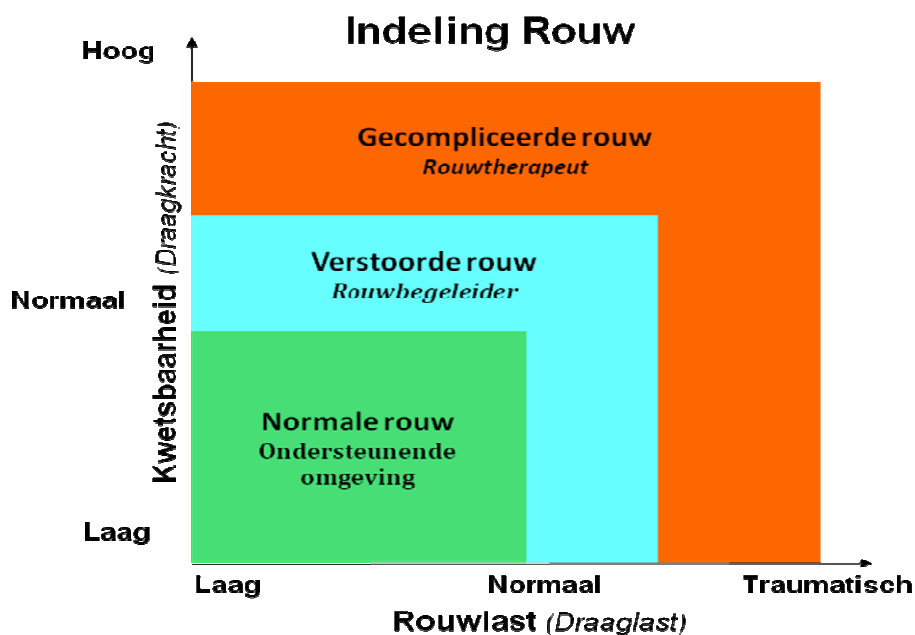
- normale rouw
- verstoorde rouw
- gecompliceerde rouw

Rouw- of draaglast en kwetsbaarheid (draagkracht) van rouwenden worden groter naarmate de rouw complexer wordt. Bij normale rouw is een ondersteunende omgeving meestal voldoende. De verhouding tussen draaglast en draagkracht van de nabestaande is dan normaal. Bij verstoorde rouw is sprake van een verstoorde verhouding tussen draaglast en draagkracht waardoor een rouwbegeleider nodig wordt. Bij complexe rouw is sprake van een verstoorde tot traumatische draaglast en een zwakke draagkracht. Rouw van mensen met een hoge kwetsbaarheid en een lage veerkracht wordt beschouwd als complex. De complexiteit zit niet zozeer in de omstandigheden van het overlijden, maar eerder in de psychische gezondheid van de rouwende. Deze zwakke psychische gezondheid van een rouwende met gecompliceerde rouw is dikwijls al aanwezig voor het overlijden van een dierbare⁷. Bij mensen met een complexe rouw blijft de rouwpijn aanhoudend ingrijpend en verhindert gedurende lange tijd het dagelijks functioneren. Gecompliceerde rouw gaat vaak gepaard met andere psychische stoornissen (angst, depressie, emotionele eenzaamheid). Naargelang die groep in aanraking komt met een traumatisch overlijden, neemt de gecompliceerdheid toe. De groep met gecompliceerde rouw wordt geschat op 10% tot 15% en vraagt om rouwtherapeutische hulp⁸. Schematisch ziet het model er als volgt uit⁹:

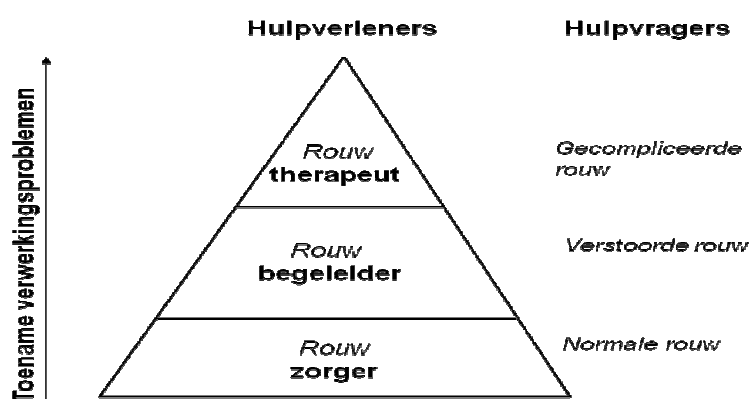
⁷ Rodenburg, K. (10 januari 2011). *Rouwzorg ter discussie*. In: Nieuwsbrief Rouwzorg in de toekomst.

⁸ Rodenburg, K. (10 januari 2011). *Rouwzorg ter discussie*. In: Nieuwsbrief Rouwzorg in de toekomst, 10 januari 2011.

⁹ Schema uit: Rodenburg, K. (10 januari 2011). *Rouwzorg ter discussie*. In: Nieuwsbrief Rouwzorg in de toekomst.



Bij hulpverlening en re-integratie naar werk is het van belang om de rouwende te kunnen plaatsen in één van de drie soorten rouw. De competenties van hulpverleners dienen dan ook aan te sluiten bij de verschillende doelgroepen. Bestaande indicatoren geven volgens enkele geïnterviewde respondenten een basis om rouwenden in te delen naar soorten rouw, uitwerking en meer kennis is echter nodig. Wanneer de verschillende soorten rouw worden gekoppeld aan de hulpverlening ontstaat de volgende hulpverleningspiramide¹⁰:



¹⁰ Rodenburg, K. (10 januari 2011). *Rouwzorg ter discussie*. In: Nieuwsbrief Rouwzorg in de toekomst.

2.2 Rouw en functioneren op het werk

Er is nog weinig kennis over de precieze effecten van rouw op het presteren van rouwende werknemers en omgekeerd wat de effecten van werken zijn op rouw. We weten wel dat rouw het functioneren en de inzetbaarheid van de nabestaande op het werk beïnvloedt. De belastbaarheid van rouwendenden is lager dan voorheen, vanwege zowel psychische als fysieke gezondheidsklachten als gevolg van de rouw. Werkgevers worden dus geconfronteerd met fysieke en psychische beperkingen van de rouwende werknemer.

Het rouwproces kost immers veel energie. Rouw is een stressor. In de literatuur wordt dit vaak aangeduid met de term '*rouwarbeid*'. Rouwendenden zijn vaak vermoeid, slapen ook nog eens slecht en hebben weinig eetlust. Andere (veel) voorkomende klachten zijn¹¹:

- concentratieverlies
- ongeïnteresseerdheid
- stemmingswisselingen
- labiliteit en onzekerheid
- agressiviteit
- gedeprimeerdheid
- hoofdpijn
- nekpijn
- rugpijn
- hyperventilatie
- het koud hebben
- hartkloppingen
- druk op de borst
- spierpijn
- darmproblemen
- transpireren

Werkgevers, leidinggevenden en collega's hebben grote invloed op het verloop van het rouwproces en daarmee op het herstel van de belastbaarheid van de werknemer. Verloopt het rouwproces niet goed, dan is langer verzuim of uitval nadat weer met werken is begonnen, het gevolg. Werknemers geven in veel gevallen aan dat ziekteverzuim tijdens een rouwproces voor een groot deel is toe te schrijven aan onvoldoende opvang en ondersteuning op de werkvloer¹².

¹¹ Uit onder meer: http://www.gestalttherapiehoofddorp.nl/rouw_en_verliesverwerking.htm; *Rouwen vaak taboe op het werk*. In: Financieel dagblad, 16 juni 2010. 365/ArboNed; De opgeruimde verlieskast. In: *Imco Context*, nr. 3, oktober 2001.

¹² Joosten, J. Rouw op de werkvloer. In: *Arbo Magazine*, pp. 15-16, juni 2004.

Uit een ledenenquête uit 2003 van vakcentrale CNV blijkt dat 15% van de ondernemingen in Nederland beleid heeft over omgaan met rouw van een werknemer¹³. Hoewel rouw op het werk een vergeten gebied is en er binnen de meeste arbeidsorganisaties nog weinig aandacht is voor rouw en verliesverwerking, is bevordering van re-integratie van nabestaanden van groot belang, enerzijds om verzuimkosten te drukken, maar zeker ook vanwege de vermeende positieve invloed van werken op het rouwproces¹⁴. Het is daarom belangrijk dat de rouwende contact houdt met het werk. Werk geeft structuur en ritme. Volgens Cozijnsen vult het werk de lacune op die traditionele sociale verbanden vroeger hadden. De werkorganisatie is voor sommigen het meest sterke verband waarin zij functioneren. Niet alleen kan (betaalde) arbeid waardevol zijn voor de rouwende, maar evenzeer vrijwilligerswerk of het volgen van onderwijs. Er dient derhalve niet louter gesproken te worden over het belang van arbeidsparticipatie maar van maatschappelijke participatie.

2.3 Cijfers over rouw

Algemeen

Cijfers over aantallen nabestaanden zijn niet eensluidend. Dit kan worden verklaard door verschillen in definitie en onderzoeksmethoden. Volgens Paassen krijgen in Nederland jaarlijks 680.000 mensen te maken met het overlijden van een dierbare, waarvan er ongeveer 230.000 deel uitmaken van de beroepsbevolking¹⁵. Volgens www.rouw.nl krijgen jaarlijks circa 500.000 mensen te maken met het verlies van een naaste. Volgens genoemde site ondervindt circa 20% van de nabestaanden ernstige problemen met de verwerking van het verlies. Dit zou betekenen dat circa 100.000 mensen onevenredig grote problemen ondervinden na het overlijden van een naaste. Het CBS geeft aan dat jaarlijks 15.000 mensen tussen de 20 en 65 jaar die deel uitmaken van de beroepsbevolking te maken krijgen met het specifieke verlies van hun partner.

In 2009 waren ongeveer negen op de tien Nederlanders van 20 jaar en ouder gelukkig of tevreden met hun leven. Onder mensen die kort geleden hun partner hebben verloren ligt dit aandeel beduidend lager. Van hen zijn zeven op de tien tevreden of gelukkig. Bij verweduwden van wie de partner 5 of meer jaar geleden overleed, ligt dit aandeel weer hoger, op bijna 85%. Datzelfde beeld geldt

¹³ Stielstra, T. (4 februari 2003). *Rouw op werk nog braakliggend terrein*. Uit: <http://www.vook.nl>

¹⁴ Cozijnsen, B. & J. van Wielink. *Rouw neem je mee naar het werk*. In: www.landvanrouw.nl.

¹⁵ Paassen, D. van (22 januari 2004). *Hoe ga je om met een rouwende collega?* Uit: Intermediair.

ook voor mensen die een scheiding meemaken. Het duurt dus al snel 5 jaar voordat het aandeel verweduwd en gescheiden mensen dat tevreden of gelukkig is, weer op het gemiddelde niveau van de hele bevolking zit. Vrouwen hebben daar overigens meer tijd voor nodig dan mannen¹⁶.

Op de werkvloer

Lang niet alle werkenden van wie de partner overlijdt, keren terug naar het werk. Maar ook hier zijn de cijfers onderling niet goed vergelijkbaar door verschillende onderzoeksmethoden en definities. Zo geeft Plantier aan dat bijna een kwart van de achtergebleven partners die werkten vóór het overlijden, niet meer terugkeert op de werkvloer¹⁷. Cijfers van 365/ArboNed over 2009 geven aan dat er gemiddeld 100 dagen wordt verzuimd vanwege rouw alvorens een nabestaande die wel terugkeert naar het 'oude' werk, weer aan het werk gaat¹⁸. Volgens 365/ArboNed staat het officiële rouwverzuim voor mannen op 92 dagen en voor vrouwen op 105 dagen, maar veel van dit verzuim komt niet als rouwverzuim in de boeken¹⁹. Psychische of fysieke gezondheidsklachten worden niet altijd herkend als rouwgevolgen. Uit de meest recente cijfers van 365/ArboNed blijkt dat vrouwen in 2010 gemiddeld 124 dagen en mannen gemiddeld 93 dagen verzuimen²⁰. Uit een onderzoek in Noorwegen blijkt dat in de periode 1993 – 2005 het ziekteverzuim als gevolg van 'major life events' zoals echtscheiding en het verlies van een partner, substantieel langer is geworden in vergelijking tot het ziekteverzuim van werknemers die geen 'major life event' meemaakten²¹.

Andere bronnen vermelden dat wanneer een nabestaande te snel weer aan het werk gaat en/of niet goed wordt gesteund ná werkhervatting de productiviteit dikwijls afneemt en ziekteverzuim volgt. Zo blijkt uit een enquête van het Landelijk Steunpunt Rouw (LSR) dat 40% zich na kortere of langere tijd weer aan het werk te zijn geweest, ziek meldt. Dat zijn de mensen die geen ruimte krijgen op hun werk om verdrietig te zijn²². Ook blijkt uit de LSR-enquête dat jaarlijks ongeveer 1500 werknemers hun werk zelfs opgeven na het overlijden van een naaste. Na het overlijden van de partner keert slechts 50% volledig in de oude func-

¹⁶ Bron: <http://www.cbs.nl> en *Minimaal vijf jaar minder gelukkig en tevreden na scheiding of verweduwing*. In: *Webmagazine*, 4 oktober 2010.

¹⁷ Plantier, Edith. *Werken en rouw verwerken: zin en onzin van rouwverlof*. Op: <http://www.cmf-nederland.nl>.

¹⁸ *Werken met verlies; rouwbegeleiding voor de werknemer*. 365/ArboNed.

¹⁹ *Rouwen vaak taboe op het werk*. In: Financieel dagblad. 16 juni 2010. 365/ArboNed.

²⁰ Het betreft samengesteld verzuim: de duur van verzuimen die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 28 dagen zijn bij elkaar opgeteld.

²¹ Markussen, S. *Sick leave and major life events*. Paper voor Trygdeforskningsseminaret 2010. Bergen 29. og 30. november.

²² Hopman, M. *Collega in de rouw. Valkuilen van het troosten*. In: *Psyche & health*, pp. 146-150, november 2006.

tie terug, zo blijkt uit onderzoek van het Informatiecentrum voor Nabestaanden-uitkeringen. De andere helft verdwijnt geheel of gedeeltelijk uit het arbeidsproces, ook doordat ze arbeidsongeschikt raken²³. Professor dr. Jan van den Bout nuanceert dit als volgt: dat nabestaanden na de dood van hun partner vaak niet meer volledig in dezelfde functie terugkeren, heeft niet alleen te maken met een slechte begeleiding, maar ook met het stellen van andere prioriteiten²⁴. Werk wordt door veel nabestaanden minder belangrijk gevonden dan voorheen.

Rouw met een uitkering

UWV heeft in het kader van dit onderzoek onderzocht in welke mate de diagnosecode 'rouwreactie' wordt gesteld bij de claimbeoordelingen voor de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Daaruit blijkt dat de diagnose 'rouwreactie' jaarlijks een constant aandeel van 0,6% van de claimbeoordelingen omvat (vanaf 2006 tot en met september 2010). Dit zijn jaarlijks ongeveer 250 mensen. Aan ruim de helft van de personen met de diagnose 'rouwreactie' wordt een WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) toegekend; bij circa 40% wordt de claim op WIA afgewezen. Vaak betreft het complexere problematiek dan 'alleen maar' een rouwreactie. Bovendien wordt de diagnose rouwreactie door UWV ruimer geïnterpreteerd dan alleen als rouwreactie bij verlies van een partner, kind of ouders. De rouw kan zich ook manifesteren als ander ziektebeeld. De rouw zit dan als het ware 'verstopt' in andere diagnoses. Stel dat de rouw leidt tot bijvoorbeeld depressiviteit dan wordt niet de diagnose rouwreactie toegekend (ook niet als tweede of zelfs als derde diagnose), maar de diagnose depressie. Ook is het voorstelbaar dat rouw bijvoorbeeld latent aanwezige persoonlijkheidsstoornissen naar boven laat komen of bijvoorbeeld leidt tot posttraumatische stressstoornis.

In het AS*tri*-onderzoek 'De weg naar de WIA'²⁵ is een grote groep werknemers en vangnetters gevolgd die minstens negen maanden ziek zijn geweest²⁶.

²³ Joosten, J. *Rouw op de werkvloer*. In: Arbo Magazine, juni 2004, pp. 15-16.

²⁴ Paassen, D. van. *Hoe ga je om met een rouwende collega?* Uit: Intermediair, 22 januari 2004.

²⁵ Zie onder meer: Veldhuis, V. & T.J. Veerman (april 2008). *De Weg naar de WIA. Werknemers negen maanden na de ziekmelding. Tabellenboek van de eerste meting van het cohortonderzoek onder langdurig zieken*. Leiden: AS*tri*.

Molenaar-Cox, P.G.M. & T.J. Veerman (augustus 2008). *De Weg naar de WIA - Vangnetters negen maanden na de ziekmelding - Tabellenboek van de eerste meting van het cohortonderzoek onder langdurig zieken*. Leiden: AS*tri*.

²⁶ Vangnetters zijn zieke arbeidskrachten die vallen onder het Vangnet Ziektewet. Het gaat in dit verband om arbeidskrachten die geen werkgever hebben die het loon doorbetaalt bij ziekte: uitzendkrachten, WW'ers en einddienstverbanders (mensen van wie het dienstverband tijdens de ziekte afloopt). UWV is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van deze groep.

Hen is gevraagd of (naast andere factoren) rouwverwerking hen heeft belemmerd om weer volledig te werken. Hierop antwoordt 5% van de werknemers en 7% van de vangnetters die na tien maanden nog niet volledig hersteld waren, dat rouwverwerking hierin een rol speelt. Deze vraag is opnieuw gesteld na 18 en 27 maanden; de percentages lopen dan iets terug (naar 4% voor de werknemers en 5% voor de vangnetters).

Dezelfde soort informatie is te halen uit een omvangrijk dossieronderzoek onder vangnetters dat *AStri* zeer recentelijk in opdracht van UWV heeft uitgevoerd. Verzekeringsartsen van UWV noteren in de individuele dossiers dat bij 7% van de onderzochte vangnetpopulatie (n = 810), die minstens zes maanden ziek is geweest, *zeker* sprake is van problemen met rouwverwerking. Daarnaast is er een groep van 6% waarbij *wellicht* sprake is van problemen met rouwverwerking (dit blijkt niet onomstotelijk uit de dossiers, maar er zijn wel sterke aanwijzingen voor).

2.4 Determinanten van rouw en werk

In deze paragraaf worden determinanten besproken die van invloed zijn op het verloop van het rouwproces en het accepteren van het verlies en daarmee indirect op re-integratie van rouwende partners. We baseren ons hierbij zowel op literatuur als op de interviews met deskundigen²⁷. Het verloop van het rouwproces, hangt af van de volgende determinanten²⁸:

1. Culturele achtergrond en religieuze overtuiging van de rouwende.

Een wake, de ceremonie rondom een begrafenis en religieuze rituelen kunnen troost bieden aan rouwenden zodat het rouwproces positief kan worden beïnvloed. De cultuur waarin mensen zijn opgegroeid, heeft invloed op de manier waarop met het verlies wordt omgegaan²⁹.

²⁷ Zie de bijlagen voor een overzicht van de geïnterviewde personen.

²⁸ Onder andere gebaseerd op: Keijser, J. de. *Werken met rouw*. In: Bax, E.H. (red.), *Verlies en rouw op het werk*. Den Haag, 2007; http://www.gezondvz.nl/d_1s2744?popup=true&PrintReview=1; http://www.gestalttherapiehoofddorp.nl/rouw_en_verliesverwerking.htm; http://www.rouw.nl/rouw/deel_1a_rouw.htm; <http://www.houtjans.nl/index/rouw.htm>, en interviews.

²⁹ Zie ook: Leeuwen, G. van. *Omgaan met rouw in multicultureel Nederland*. In: Bax, E.H. (red.), *Verlies en rouw op het werk*. Den Haag, 2007

Volgens Cozijnsen is onverwerkt verdriet voor een groot deel een cultureel fenomeen: in Nederland wordt men geacht rouw weg te stoppen. Zo bestaat rouwkleding nauwelijks meer³⁰.

2. *Persoonlijkheid en karakter van de rouwende.*

Het opkroppen van gevoelens kan op langere termijn gezondheidsproblemen met zich meebrengen. Optimistische en actieve mensen die gemakkelijker steun vragen, kunnen een verlies beter verwerken. Ook nabestaanden die gemakkelijk contacten leggen, kunnen een verlies vaak beter verwerken. De veerkracht en mate van actief copinggedrag van nabestaanden hebben een grote invloed op het verloop van het rouwproces.

3. *Omstandigheden bij het overlijden.*

Het rouwproces verloopt meestal korter wanneer de overledene lange tijd ziek is geweest. Zelfmoord, overlijden op jonge leeftijd of een gewelddadige dood daarentegen zijn moeilijker te verwerken. Het rouwproces verloopt in deze gevallen doorgaans moeizamer en duurt langer.

4. *Relatie tussen de overledene en de rouwende.*

Hoe intenser de band was tussen de rouwende en de overledene, hoe ingrijpender het verlies en intenser de rouw (hechtingstheorie). Bij eventuele problemen of onopgeloste conflicten met de overledene, kunnen tegenstrijdige gevoelens het rouwproces zwaarder maken.

5. *Geslacht van de nabestaande.*

Vrouwen hebben over het algemeen meer behoefte om over het verlies te praten dan mannen. Mannen tonen over het algemeen hun gevoelens minder snel dan vrouwen en hebben eerder de neiging emoties te onderdrukken (zie ook 2^e taak van het rouwtaken model, paragraaf 2.1). Mannen en vrouwen rouwen daardoor vaak anders, maar er zijn geen aanwijzingen dat dit verschil zorgt voor een snel of minder snel herstel van de belastbaarheid.

6. *Aard van de ondersteuning door de sociale omgeving.*

De verwerking van het verlies verloopt beter, als de nabestaande het verlies in de eigen omgeving kan delen en er erkenning voor krijgt. De steun van familie, vrienden of kennissen is van groot belang voor het rouwproces.

³⁰ Klis, H. van der, *Cozijnsen en Van Wielink: 'Wij willen het taboe op rouwgevoelens doorbreken'*. Uit: <http://www.managementliteratuur.nl>.

7. *Aard van de ondersteuning door werkomgeving.*

Als de werkomgeving begrip toont voor mindere prestaties op het werk, het verlies en het verdriet niet negeert en bijvoorbeeld de mogelijkheid biedt extra verlof op te nemen of aangepaste taken te verrichten, verloopt de verwerking doorgaans beter. Als dat niet het geval is, dan is de kans op fysieke of psychische gezondheidsklachten bij de rouwende met ziekteverzuim tot gevolg, groter.

8. *Werk situatie vóór het verlies.*

Een aantal geïnterviewde deskundigen wijzen erop dat de aard van het werk voordat de partner overleed, van belang is voor het verloop van het rouwproces. Een baan met veel regelmogelijkheid heeft daarbij een positieve invloed. Ook als de nabestaande dat werk met plezier en bevlogenheid deed en krediet heeft opgebouwd, dan heeft dat een positief effect op het rouwproces en de terugkeer naar dat werk.

9. *Leeftijd van de nabestaande.*

Voor mensen die op latere leeftijd een partner verliezen, is het soms moeilijker om het verlies een plek te geven en verder te gaan met het leven. Eenzaamheid komt onder oudere nabestaanden veel voor omdat sommige ouderen moeite hebben om zelfstandig dingen te doen of om nieuwe contacten te maken en te onderhouden. Ook kunnen jonge nabestaanden extra moeilijkheden ondervinden in het rouwproces, juist omdat ze kleine kinderen te verzorgen hebben of financiële verplichtingen hebben die na het wegvallen van de partner niet meer zijn op te brengen.

Volgens IWI-onderzoek is het aannemelijk dat bepaalde kenmerken van nabestaanden (met een Anw-uitkering) hun kansen op arbeidsinschakeling negatief (kunnen) beïnvloeden³¹. Naast leeftijd zijn dat:

10. *Arbeidsmarktpositie*

Volgens genoemd IWI-rapport hebben nabestaanden zonder recente werkervaring minder kansen om op eigen kracht aan de slag te komen, dan nabestaanden die wel recente werkervaring hebben.

11. *Opleidingsniveau*

Volgens de IWI hebben nabestaanden met een lager opleidingsniveau minder kansen om op eigen kracht aan het werk te komen, dan nabestaanden met een hoger opleidingsniveau.

³¹ *Nabestaanden in beeld bij gemeenten. Beschikbaarheid en gebruik van gegevens van nabestaanden* (2006). Den Haag: Inspectie Werk en Inkomens (IWI).

Studies naar factoren die van invloed zijn op arbeidsparticipatie of re-integratie van uitkeringsgerechtigden richten zich meestal op werklozen, arbeidsongeschikten of bijstandsgerechtigden. Een studie van het SCP uit 2001 is een van de weinige studies naar re-integratie waarbij ook nabestaanden aan de orde komen³². Het SCP verwacht dat de mate van re-integratie van uitkeringsontvangers (waaronder Anw) afhankelijk is van:

- de mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- financiële prikkels;
- sociale zekerheidswet- en regelgeving;
- uitvoeringsrichtlijnen van deze wet- en regelgeving;
- maatschappelijke waarden en normen.

Het SCP geeft aan dat meer re-integratie van nabestaanden mag worden verwacht als de wetgeving een arbeidsplicht zou opleggen en als aan niet re-integreren strengere sancties worden verbonden. Ook de hoogte en de duur van een uitkering kan de arbeidsparticipatie indirect beïnvloeden omdat een lage uitkering van korte duur de uitkeringsgerechtigde stimuleert om snel werk te zoeken.

2.5 Samenvatting en conclusies

In dit hoofdstuk hebben we getracht op basis van literatuur meer inzicht te verkrijgen over wat rouw is en welk effect rouw heeft op het functioneren tijdens het werk.

Wat is rouw?

Rouw is voor iedereen verschillend. Er zijn geen volgtijdelijke stadia met vaste reacties en duidelijke begin- en eindpunten. Rouw is een individueel proces waarbij de rouwende werkt aan een aantal taken die tijdens het proces door elkaar heen lopen (rouwtaken model van Worden). Wanneer deze taken niet goed worden afgerond, blijft de betrokkene achter met onverwerkt verdriet. Andere veel gehanteerde modellen zijn het Duale Procesmodel van Stroebe en Schut waarin het belang van confrontatie en vermijding benadrukt wordt en het rouw-indelingsmodel van Bonanno waarin onderscheid wordt gemaakt in normale, verstoorte en gecompliceerde rouw.

³² Jehoel-Gijsbers, G. & S. Hoff (2001). *Ontwikkelingen in re-integratie van uitkeringsontvangers*. Den Haag: SCP.

Relatie rouw en arbeidsparticipatie

Verlies en rouw hebben een grote impact op de prestaties van rouwenden tijdens het werk. Door zowel psychische als fysieke gezondheidsklachten is de belastbaarheid van rouwenden laag. Cijfers uit divers onderzoek over het aantal rouwenden zijn echter onvergelykbaar vanwege verschillende definities en onderzoeksmethoden. Enkele cijfers:

- jaarlijks verliezen circa 230.000 werknemers een dierbare;
- jaarlijks ondervinden circa 100.000 mensen ernstige problemen met de verwerking van het overlijden van een dierbare;
- jaarlijks worden 15.000 mensen uit de beroepsbevolking tussen 20 en 65 jaar geconfronteerd met het overlijden van hun partner;
- bijna één op elke vier werkenden keert na het overlijden van de partner helemaal niet meer terug naar de 'oude' werkplek (bijvoorbeeld door arbeidsongeschiktheid, door andere prioriteiten of door verandering van werkgever);
- eveneens een kwart van de werkende nabestaanden keert in deeltijd terug naar de 'oude' functie
- circa 50% keert wel volledig terug in de oude functie;
- na het overlijden van de partner wordt door achtergebleven vrouwen gemiddeld 124 dagen en door mannen gemiddeld 93 dagen verzuimd (cijfers van 365/ArboNed over alle rouwgerelateerde klachten);
- eenmaal aan het werk, meldt 40% zich na kortere of langere tijd weer ziek als gevolg van (onverwerkte) rouw.

Vergelijkend relevant onderzoek waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de arbeidsmarktpositie van de rouwende (wel of niet aan het werk toen de partner overleed) is er niet.

Determinanten van rouw

Er zijn veel overeenkomsten in het rouwproces als gevolg van verlies van een partner, echtscheiding of verlies van een kind. Rouw is rouw; hoe dit proces eruit ziet, hangt af van andere kenmerken. Wel is er gespecialiseerde hulpverlening voor rouwenden als gevolg van verlies van een kind, partner, echtscheiding enzovoorts. Sommige kenmerken en situaties van de rouwenden hebben invloed op het verloop van het rouwproces en daarmee op re-integratie van de rouwenden. Belangrijke determinanten zijn:

- culturele en religieuze achtergrond van de rouwende;
- persoonlijkheid en karakter van de rouwende;
- omstandigheden bij het overlijden;
- relatie met de overledene;

- geslacht van de nabestaande;
- aard van de ondersteuning door omgeving;
- aard van de ondersteuning door werkkring;
- werksituatie vóór het overlijden van de partner;
- leeftijd van de nabestaande;
- arbeidsmarktpositie;
- opleidingsniveau.

Rouw en werk

Rouw beïnvloedt het functioneren en de inzetbaarheid van de nabestaande op het werk. Als de nabestaande te vroeg aan het werk gaat, zal ziekteverzuim veelal het gevolg zijn. Daarbij wordt in de literatuur het belang van de leidinggevende en collega's op het werk benadrukt. Ziekteverzuim na werkhervatting is voor een groot deel toe te schrijven aan onvoldoende of verkeerde opvang en ondersteuning op de werkvloer. Dit is mede een gevolg van de taboesfeer rondom een sterfgeval in de West-Europese cultuur in het algemeen en in arbeidsorganisaties in het bijzonder.

Het rouwproces kost veel energie ('rouwarbeid'). Het is een extra taak. Rouwenden zijn vaak vermoeid, slapen slecht en hebben weinig eetlust. Ze kunnen zich op het werk moeilijker concentreren, zijn niet altijd even geïnteresseerd en hebben soms last van stemmingswisselingen. Ook andere psychische, somatische en fysieke klachten komen voor als gevolg van rouw. De productiviteit van de rouwende op de werkvloer is daardoor over het algemeen lager dan vóór het verlies.

In de literatuur wordt bevordering van re-integratie van nabestaanden weinig besproken. Toch kan werken van groot belang zijn voor de verliesverwerking door de nabestaande. Arbeid kan immers een positieve invloed hebben op het rouwproces, het geeft structuur, ritme en afleiding. Wanneer een nabestaande weer het beste aan het werk kan gaan, is per individu verschillend. De een moet er niet aan denken weer aan het werk te gaan; voor de ander kan werk een positieve invloed hebben op het rouwproces.

3 WET- EN REGELGEVING

In dit hoofdstuk behandelen we de rechten en plichten van rouwende werknemers. We maken daarbij onderscheid tussen rechten en plichten van rouwenden in een uitkeringssituatie en in een werksituatie. Vervolgens gaan we in op de aard en mate waarin nabestaandenregelingen in met Nederland vergelijkbare landen arbeidsmarktverplichtingen opleggen en wat de resultaten daarvan zijn. Het doel hiervan is om input te verkrijgen voor eventuele re-integratiebevorderende maatregelen in Nederland.

3.1 Nabestaanden met een uitkering

Nabestaanden kunnen, afhankelijk van hun situatie, recht hebben op diverse uitkeringen. Afhankelijk van de omstandigheden zijn dat de WW, WIA, WWB of Anw.

WW, WIA of WWB

Voor nabestaanden in de WW, WIA of WWB geldt in principe een arbeids- en re-integratieplicht, net als voor iedereen die een dergelijke uitkering ontvangt, maar deze wetten bevatten geen specifieke regelingen over rouwenden en re-integratie. In de genoemde wetten is ruimte voor individueel maatwerk bij de uitvoering van de arbeids- en re-integratieplicht, bijvoorbeeld in de vorm van een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht wegens een calamiteit. Calamiteiten kunnen bijvoorbeeld het overlijden van partner of kind zijn. Ook is het mogelijk een tijdelijke ontheffing te verlenen omdat de uitkeringsgerechtigde om wat voor reden dan ook psychisch of anderszins niet in staat is om te werken.

Uit onderzoek van AStri Beleidsonderzoek en -advies blijkt dat in de periode tussen 1 november 2006 en 1 oktober 2008 circa 320 ontheffingen aan WW-uitkeringsgerechtigden zijn verleend wegens een sterfgeval³³. Tevens wordt in het rapport geconcludeerd dat bij 70% van de ontheffingen wegens calamiteiten de ontheffingsduur langer is geweest dan de maximaal toegestane 4 weken. Het aantal ontheffingen van arbeidsplichten voor WGA-uitkeringsgerechtigden wegens een sterfgeval is volgens de onderzoekers verwaarloosbaar klein. Het aantal ontheffingen op grond van de WWB wegens een sterfgeval is op landelijk niveau onbekend.

³³ Zwart, B.C.H. de, P.G.M. Molenaar-Cox & D.A.G. Arts (2009). *Evaluatie besluit ontheffing verplichtingen WW en Wet WIA*. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

De Anw kent als volksverzekering geen arbeidsplicht. De toenmalige staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid, de heer A. Aboutaleb, stelde in 2008 voor om nabestaanden met een Anw-uitkering te verplichten scholing en werk te aanvaarden. Het zou daarbij alleen gaan om nieuwe gevallen na een periode van twee jaar waarin het verlies van de partner kan worden verwerkt. Op deze manier wordt volgens Aboutaleb voorkomen dat nabestaanden die lang zonder werk blijven en na het aflopen van de Anw-uitkering (omdat hun kind 18 jaar is geworden), zijn aangewezen op de bijstand³⁴. Dit voorstel is niet nader uitgewerkt.

Algemene Nabestaandenwet (Anw)

In de literatuur wordt niet ingegaan op de relatie rouw en uitkering op basis van de WWB, WIA of WW. Wel is onderzoek verricht onder nabestaanden met een Anw-uitkering. De Anw wordt uitgevoerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en kent drie soorten uitkeringen³⁵:

1. een nabestaandenuitkering voor achterblijvende partners;
2. een halfwezenuitkering voor verzorgers of de achterblijvende ouder van kinderen jonger dan 18 jaar;
3. een wezenuitkering voor kinderen van wie beide ouders zijn overleden.

De nabestaandenuitkering is inkomensafhankelijk en bedraagt maximaal €1.104,74 bruto per maand. Bij een bruto maandinkomen uit arbeid hoger dan €2.335,74 vervalt het recht op een nabestaandenuitkering. De halfwezen en de wezenuitkering is inkomensonafhankelijk. Om in aanmerking te komen voor de nabestaandenuitkering moet de overleden partner in Nederland hebben gewoond of gewerkt en moet de nabestaande jonger zijn dan 65 jaar. Tevens moet de nabestaande voor 1950 zijn geboren of:

- minimaal 45% arbeidsongeschikt zijn, of
- een of meer kinderen onder de 18 jaar verzorgen.

Er is onderzoek verricht naar de arbeidsparticipatie van nabestaanden met een Anw-uitkering en mogelijke maatregelen die arbeidsparticipatie zouden kunnen verhogen. De onderzoeksgroep bestond bij deze onderzoeken uit nabestaanden met een Anw-uitkering, dus ook mensen van wie de partner langere tijd geleden is overleden.

³⁴ *Brief over Anw naar aanleiding van het verzoek door uw Kamer*. Brief van Aboutaleb aan de Tweede kamer, 3 december 2008.

³⁵ Uit: *Gids voor nabestaanden. Wat te regelen na een overlijden*. Utrecht: LSR Dienstencentrum, 2010.

Van Everdingen concludeert in een onderzoek van de SVB dat sociale zekerheidswetgeving zoals de Anw op een directe en indirecte manier van invloed kan zijn op re-integratie van uitkeringsontvangers³⁶.

Ander onderzoek van de SVB over participatie, bekendheid met en beroep op de Anw gaat met name in op hoe nabestaanden omgaan met de financiële consequenties van het overlijden van hun partner³⁷. Geconcludeerd wordt dat de meeste niet-werkende nabestaanden met een Anw-uitkering werken niet zien als wenselijk of haalbaar om eventuele financiële achteruitgang na verweduwing op te vangen. Werkende nabestaanden gaan eerder minder dan meer werken na het overlijden van hun partner. Nabestaanden die wel (meer) gaan werken, doen dit meestal om de financiële gevolgen van verweduwing op te vangen. Een andere conclusie van genoemd SVB-rapport is dat een groot deel van de nabestaanden die stoppen of minder gaan werken dit doet vanwege psychische of lichamelijke klachten naar aanleiding van het overlijden van de partner. Nabestaanden met een Anw-uitkering hebben aanzienlijk minder vaak een baan dan het gemiddelde lid van de beroepsbevolking in Nederland. Dit komt doordat deze nabestaanden veelal ouder zijn of juist de zorg hebben voor jonge kinderen. Voorts is vermeldenswaard dat van de (kleine groep) werkzoekende nabestaanden ruim de helft denkt in de toekomst een baan te zullen vinden. Van de groep die denkt een baan te zullen vinden, staat ongeveer de helft bij het UWV ingeschreven. Volgens het SVB-rapport heeft het UWV in 2008 één op de vijf ingeschreven nabestaanden benaderd voor hulp bij het vinden van een baan.

Deze uitkomst ligt in de lijn van de uitkomsten van het IWI-onderzoek uit 2006 naar de beschikbaarheid en het gebruik van gegevens van nabestaanden³⁸. De IWI concludeert dat 40% van alle Anw-uitkeringsgerechtigden betaald werk heeft. Deze mensen hebben dus een bruto maandinkomen van minder dan €2.335,74. Het zijn vooral jongere nabestaanden en mensen met een wat hogere opleiding. Ruim 12% van alle Anw-ers is op zoek naar een baan, terwijl 8% aangeeft nu niet op zoek te zijn, maar later wel werk zal gaan zoeken. Dat zijn vooral jongere Anw-ers.

Van het totaal aantal Anw-uitkeringen (ruim 96.000 in het eerste kwartaal van 2011) gaat het gros naar mensen die hun partner verloren hebben. Slechts een

³⁶ Everdingen, M. van (2008). *Naar een nabestaande die werkt. Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de stimulering van arbeidsparticipatie aan nabestaanden*. SVB.

³⁷ Eekelen, L. & H. Vleeming (december 2008). *Participatie, bekendheid met en beroep op de Anw*. Amstelveen: SVB.

³⁸ *Nabestaanden in beeld bij gemeenten. Beschikbaarheid en gebruik van gegevens van nabestaanden*. Den Haag: Inspectie Werk en Inkomen (IWI), 2006.

klein deel is bestemd voor kinderen die een of beide ouders verloren hebben. In het eerste kwartaal van 2011 ging het bij 15% uitsluitend om een uitkering aan halfwezen en bij 1% om een uitkering aan wezen³⁹. Nabestaanden met een Anw-uitkering met een leeftijd van 60 jaar of ouder, vormen in het eerste kwartaal van 2011 ruim 53% van het totaal aantal Anw-uitkeringsgerechtigden (exclusief wezen). Na 2015 vervalt hun recht op Anw wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Volgens het SVB ontvangen in het eerste kwartaal van 2011 ruim 30.000 nabestaanden jonger dan 60 jaar een nabestaandenuitkering of een nabestaanden- en halfwezenuitkering. Een aanzienlijk deel hiervan werkt, maar met een bruto maandsalaris minder dan € 2.335,74.

Omdat uit het IWI-onderzoek blijkt dat 40% van de Anw-ers werkt, 20% baanzoekend is of later baanzoekend wordt, kunnen we afleiden dat eveneens 40% niet werkt en niet werkzoekend is. Het is aannemelijk dat deze groep vooral bestaat uit ouderen, laag opgeleiden, vrouwen met zorgtaken voor jonge kinderen en deels arbeidsongeschikten. Volgens IWI is van alle werkzoekende Anw-ers 5% ingeschreven bij UWV Werkbedrijf. Gemeenten hebben in hun re-integratieverordeningen opgenomen dat nabestaanden gebruik kunnen maken van gemeentelijke voorzieningen die zijn gericht op re-integratie, zoals scholing of sociale activering. Sinds mei 2005 kunnen alle gemeenten online beschikken over gegevens van nabestaanden met een Anw-uitkering en die geen werk hebben. De meeste gemeenten vragen deze gegevens echter niet op, volgens IWI. Nabestaanden zijn niet daadwerkelijk in beeld bij gemeenten als het gaat om hulp bij hun arbeidsinschakeling. Verreweg de meeste gemeenten hebben als beleid geformuleerd dat ze nabestaanden (Anw-ers) alleen helpen als die zich melden. Gebleken is echter dat maar weinig nabestaanden zelf het initiatief nemen om hulp te vragen bij het vinden van werk. Daarbij speelt volgens genoemd IWI-rapport een rol, dat veel nabestaanden niet weten dat ze hiervoor bij de gemeente terecht kunnen. Een grotere rol van SVB bij de informatievoorziening aan Anw-ers ligt daarmee voor de hand.

3.2 Werkende nabestaanden

Voor werknemers die werkten op het moment van overlijden van de partner bestaat calamiteitenverlof van één dag. Calamiteitenverlof is bedoeld voor werknemers om, in het geval van een onvoorziene noodsituatie, voorzieningen te kunnen treffen die niet kunnen worden uitgesteld. Na deze dag kan het calamiteitenverlof overgaan in bijzonder verlof op basis van de Wet arbeid en zorg.

³⁹ Kwartaalbericht SVB, mei 2011.

Dit verlof bestaat uit een wettelijk recht van vier dagen verlof (van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart) bij overlijden van de partner, kind of ouder.

Rouwverlof is dus niet in wetgeving geregeld. Dat is ook lastig omdat rouw een individueel proces is. Een rouwregeling moet dus altijd maatwerk zijn. Werk kan houvast bieden voor de een, terwijl de ander juist behoefte heeft aan verlof. Daarom kunnen door sociale partners afspraken over rouwverlof worden gemaakt in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). Tot nu toe zijn dergelijke afspraken in een klein aantal cao's opgenomen en ziet de rouwende zich vaak genoodzaakt om zich (tijdelijk) arbeidsongeschikt te melden. Dat kan in overleg tussen werknemer en werkgever/leidinggevende. Formeel dient de bedrijfsarts echter te bepalen of een werknemer al dan niet tijdelijk arbeidsongeschikt is.

3.3 Nabestaandenuitkeringen in het buitenland

De SVB heeft in 2008 een overzicht gemaakt van nabestaandenregelingen in het buitenland⁴⁰. Deze vergelijking is beperkt tot de West-Europese landen, Australië, Japan, Nieuw-Zeeland en de Verenigde Staten. Volgens de SVB is een nabestaandenuitkering in het algemeen beperkt tot nabestaanden waarvan niet kan worden verwacht dat zij door arbeid zelf in hun levensonderhoud voorzien. Verreweg de meeste onderzochte landen kennen geen arbeidsverplichtingen bij nabestaandenuitkeringen. Hoewel in beperkte mate, is dit volgens de SVB echter wel het geval in:

- Noorwegen,
- Australië,
- Nieuw-Zeeland,
- Verenigd Koninkrijk.

In Noorwegen zijn nabestaanden die een kortdurende uitkering ontvangen, verplicht ingeschreven bij een arbeidsbureau, in deeltijd te werken of onderwijs te volgen. In Nieuw-Zeeland, Australië en het Verenigd Koninkrijk is de nabestaande voor de uitkering verplicht mee te werken aan een advies- of intakegesprek waarbij de mogelijkheden voor maatschappelijke- of arbeidsparticipatie worden verkend.

⁴⁰ Everdingen, M. van. *Naar een nabestaande die werkt. Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de stimulering van arbeidsparticipatie aan nabestaanden*. SVB, december 2008. Onderstaande tekst is op deze publicatie gebaseerd.

In het kader van dit onderzoek heeft *AStri* uitgebreid navraag gedaan bij de verantwoordelijke ministeries en een aantal wetenschappers van deze vier landen, naar de effectiviteit van genoemde arbeidsverplichtingen.

Wetenschappers uit Australië en Noorwegen gaven aan niet bekend te zijn met evaluaties van hun nabestaandenregelingen. Het ministerie van Employment and Social Affairs van het Verenigd Koninkrijk gaf aan geen enkele arbeidsverplichting in hun nabestaandenregelingen te kennen.

Nieuw-Zeeland

In Nieuw-Zeeland werd in 1997 een arbeidsplicht van minimaal 15 uur per week voor nabestaanden zonder kinderen of met kinderen van 14 jaar of ouder ingevoerd. Nabestaanden met kinderen tussen 6 en 14 jaar moesten jaarlijks meewerken aan advies- of intakegesprekken. Niet nakomen van deze verplichtingen kon leiden tot verlaging of stopzetting van de uitkering. In 2002 heeft de regering van Nieuw-Zeeland deze verplichtingen afgeschaft omdat ze geen rekening zouden houden met de complexe situatie van alleenstaande ouders, de verschillende startposities op de arbeidsmarkt en de lastige combinatie van arbeid en zorg voor kinderen⁴¹.

In plaats van de arbeidsverplichtingen moeten nabestaanden nu meewerken aan de 'Personal Development and Employment Planning Process', gericht op verbetering van inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en sociale ontwikkeling⁴².

⁴¹ Voor de highlights van de evaluatie van de arbeidsplichten in Nieuw-Zeeland verwijzen we naar de bijlage.

⁴² Centre for Social Research and Evaluation (2007). *The 2002 Domestic Purposes and Widow's Benefit Reform: Evaluation Report*, Wellington. Department of Labour and the Ministry of Social Development. Ministry of Social Development (2003) *2002 DPB/WB/EMA Reforms Monitoring and Evaluation Plan*, Wellington.

Het re-integratietraject in **Nieuw Zeeland** bevat de volgende verplichtingen:

- Deelname aan intakegesprekken. Binnen zes weken na toekenning van de uitkering wordt het eerste gesprek afgenomen. Hierin wordt vastgesteld of de nabestaande in staat is om deel te nemen aan het planningsproces en wordt informatie voor het re-integratieplan verzameld. Bij vervolgesprekken wordt de vooruitgang besproken en wordt nagegaan of en welke ondersteuning nodig is.
- Opstellen van een 'Personal Development and Employment Plan'. Hierin staan doelstellingen en actiepunten. De doelstellingen betreffen de sociale ontwikkeling en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De actiepunten dragen bij aan het bereiken van de doelstellingen.
- Regelmatige toetsing van het plan. Tijdens deze verplichte toetsing wordt gekeken of de omstandigheden van de nabestaande zijn gewijzigd, of de doelstellingen zijn gerealiseerd door de nabestaande en of de voorgenomen actiepunten nog relevant zijn. De toetsing vindt minimaal eenmaal per jaar plaats.

3.4 Samenvatting en conclusies

Arbeidsverplichtingen in de sociale zekerheid

Voor nabestaanden met een WW-, WIA- of WWB-uitkering geldt een arbeids- en re-integratieplicht net als voor iedereen in deze uitkeringsregelingen. De uitvoerders van deze wetgeving (UWV respectievelijk gemeenten) kunnen een tijdelijke ontheffing verlenen van de arbeidsplicht wegens een calamiteit of omdat de cliënt tijdelijk niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld wegens de psychische gesteldheid na een overlijden.

Algemene Nabestaandenwet (Anw)

Na het overlijden van de partner kan de nabestaande recht hebben op een Anw-uitkering. De hoogte daarvan is afhankelijk van het inkomen. In de Anw is geen arbeidsplicht opgenomen. Het aantal Anw-uitkeringen daalt de laatste jaren fors. Het arbeidspotentieel bij Anw-uitkeringsgerechtigden onder de leeftijd van 60 jaar bedraagt in het eerste kwartaal van 2011 totaal 30.000 en is daarmee klein.

Uit onderzoek van SVB en IWI onder Anw-uitkeringsgerechtigden bleek onder meer dat:

- nabestaanden zonder (recente) werkervaring en/of met een laag opleidingsniveau minder kansen hebben om op eigen kracht aan de slag te gaan;
- 40% van alle Anw-uitkeringsgerechtigden werkt; dit zijn vooral jongere nabestaanden en hoger opgeleiden;
- de meeste niet-werkende Anw-uitkeringsgerechtigden werken onwenselijk of onhaalbaar vinden;
- 12% van de niet-werkende Anw-uitkeringsgerechtigden op zoek is naar werk en 8% later werk zal gaan zoeken; dit zijn vooral jongere Anw-uitkeringsgerechtigden;
- de gemeente verantwoordelijk is voor de re-integratie van Anw-uitkeringsgerechtigden, maar hier door nabestaanden weinig gebruik van wordt gemaakt;
- vormen van arbeidsverplichtingen, een lagere uitkering en een kortere uitkeringsduur in de Anw, re-integratie van Anw-uitkeringsgerechtigden positief kan beïnvloeden.

Rouwverlof

Rouwverlof voor mensen die werkten op het moment dat de partner (of kind) overleed, is niet in wetgeving geregeld. Voor hen bestaat calamiteitenverlof van één dag, dat kan overgaan in bijzonder verlof van vier dagen op basis van de Wet arbeid en zorg. Wel kunnen sociale partners afspraken over rouwverlof maken in de cao.

Buitenland

Van de West-Europese landen, Australië, Japan, Nieuw-Zeeland en de Verenigde Staten kennen alleen Noorwegen, Australië en Nieuw-Zeeland beperkte arbeidsverplichtingen bij nabestaandenuitkeringen. Het lijkt erop dat alleen in Nieuw-Zeeland onderzoek is verricht naar de effecten van de arbeidsplichten in de nabestaandenregelingen. De belangrijkste conclusie uit de evaluaties is dat arbeidsverplichtingen met name effectief waren voor nabestaanden met beperkingen.

4 RE-INTEGRATIE NAAR WERK

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk inventariseren we gehanteerde begeleidingsvormen richting werk op basis van literatuur en interviews met betrokkenen.

Vervolgens gaan we in – voor zover de informatie dat toelaat – op de effectiviteit van deze begeleidingsvormen. Uitdrukkelijk zijn in dit hoofdstuk de gehanteerde (psychologische) behandelmethoden bij rouw en verliesverwerking niet aan de orde, maar richten we ons op begeleidingsvormen in de praktijk waarin werk en/of re-integratie centraal staat of op z'n minst een belangrijke rol spelen.

De informatie in dit hoofdstuk is grotendeels ontleend aan interviews met professionals en nabestaanden. Het is aannemelijk dat de informatie in dit hoofdstuk de werkelijkheid weergeeft en gedragen wordt. De respondenten hebben allen eenzelfde verhaal. Er zijn geen redenen die ons doen vermoeden dat niet-geïnterviewden andere informatie zouden geven dan de geïnterviewden hebben gedaan. Bovendien is de rapportage besproken met deskundigen in een klankbordgroep en tijdens een expertmeeting.

4.2 Ondersteuning van werkgevers en leidinggevenden

Trainingsaanbod

Op basis van literatuur- en internetsearch constateren we dat er relatief veel aanbod is in cursussen en trainingen over hoe leidinggevenden en collega's een werknemer na een verlies kunnen ondersteunen op het werk. Daarnaast zijn handleidingen beschikbaar over hoe de rouwende medewerker het beste kan worden ondersteund. Over de relatie re-integratie en rouw bij niet-werkenden (mensen met een Anw-, WW-, WWB- of WIA-uitkering) is weinig (schriftelijke) kennis voorhanden.

In het aanbod voor werkgevers en leidinggevenden wordt gewezen op de noodzaak om de nabestaande genoeg ruimte te geven om het verlies te verwerken op een wijze die past bij de culturele of religieuze achtergrond van de rouwende en wat hij of zij nodig heeft als het gaat om taak- en (werk)tijdaanpassingen. Het is belangrijk dat werkgevers, collega's en leidinggevenden kennis hebben van rouwprocessen. Daartoe worden trainingen aangeboden variërend van workshops en individuele management- of medewerkerscoaching tot intervisiegroepen voor leidinggevenden, medewerkers of teams. Door belangstelling in de rouwen-

de werknemer te tonen, investeert de werkgever op lange termijn in de gezondheid van de werknemers en daarmee in de gezondheid van het bedrijf⁴³.

Rouwprotocol

Steeds meer werkgevers hanteren een zogenaamd rouwprotocol⁴⁴. Het doel van een rouwprotocol is dat ziekteverzuim van de nabestaande wordt voorkomen en dat een goede verwerking van het verlies wordt bevorderd. Arbeidsorganisaties hebben immers direct belang bij een zo goed mogelijk verloop van het rouwproces van een werknemer. Een dergelijk protocol is een draaiboek of handleiding voor leidinggevenden en medewerkers om zorgvuldig te kunnen handelen indien een collega een naaste verliest en om te voorkomen dat gevoelens worden vergeten of genegeerd⁴⁵. Een protocol legt geen rechten en plichten vast, maar is gericht op een zorgvuldige procedure. Het biedt ruimte voor maatwerk voor zowel werkgevers als voor werknemers⁴⁶. Een rouwprotocol beoogt ook een wijze van opvang van de werknemer die de ruimte geeft om te rouwen zonder het contact met het werk te verliezen. Met een rouwprotocol kunnen bijvoorbeeld flexibele verlofafspraken worden gemaakt en wordt 'rouwen naar behoefte' mogelijk⁴⁷.

4.3 Re-integratie naar werk: de praktijk

Naast trainingsaanbod voor werkgevers en leidinggevenden, is er ook veel aanbod voor nabestaanden. Dit aanbod betreft hoofdzakelijk (psychologische) hulp aan de nabestaande bij het verwerken van een verlies. De positieve invloed die arbeid/maatschappelijke participatie bij het rouwproces kan spelen, komt daarbij minder aan de orde, uitzonderingen daargelaten.

Via telefonische interviews is informatie verzameld over de wijze waarop betrokken organisaties nabestaanden/rouwenden begeleiden naar werk en het belang daarbij van arbeid. Ook is een aantal nabestaanden geïnterviewd over de wijze waarop zij in relatie tot werk zijn ondersteund en welke verbetermogelijkheden zij daarbij aangaven.

⁴³ Cozijnsen, B. & J. van Wielink (2008). *Praktijkcahier Verlies en rouw op het werk*. In: Handboek VGWM, Kluwer.

⁴⁴ Voorbeelden van rouwprotocollen zijn te vinden op onder andere www.verliesverwerken.nl, www.yarden.nl en www.cnvpubliekezaak.nl.

⁴⁵ Uit: Rouwprotocol LSR, pagina 1.

⁴⁶ *Rouwprotocol; Lodewijk de Waal over rouw op de werkvloer*. Uit: <http://www.vook.nl>.

⁴⁷ Uit: <http://www.eigenkeuzesrondomeenoverlijden.nl/bewust-verwerken-rouw-op-het-werk>.

4.3.1 Bedrijfsartsen

Veel werknemers die enige tijd verzuimen, krijgen een gesprek met een bedrijfsarts. Ook als de partner (of een andere dierbare) van een werknemer overlijdt, volgt regelmatig een gesprek met de bedrijfsarts die bepaalt of sprake is van tijdelijke arbeidsongeschiktheid. Bedrijfsartsen kunnen ook belastbaarheidsonderzoeken uitvoeren voor bijstandsgerechtigden in opdracht van een gemeente.

De bedrijfsarts kan doorverwijzen, maar kan ook aangeven dat geleidelijk (in deeltijd) weer met werken kan worden begonnen. Dat betekent in de praktijk vaak dat de rouwende de vrijheid heeft om naar huis te gaan zodra hij of zij daar behoefte aan heeft. Zo kan de rouwende langzaamaan terugkeren naar het dagelijkse werk zodat de overgang naar werk minder groot is.

“Snelle volledige werkhervatting is lang niet altijd verstandig. Daar moet je aan toe zijn. Als het rouwproces stopt, kan werken contraproductief zijn. Ook als er extra problemen zijn, zoals schulden of zelfs dakloosheid, dan lukt re-integratie toch niet. Het is persoonsafhankelijk. Beter is een gedeeltelijke werkhervatting, vrijwilligerswerk of eerst eens af en toe een kopje koffie op het werk gaan drinken. Maar in het algemeen helpt werken voor je dagritme en structuur en kun je je verhaal kwijt aan collega’s. Activering heeft onder de juiste omstandigheden dus een gunstig effect”, aldus een zelfstandig bedrijfsarts.

Maar het feit dat de rouwende werknemer er weer is, ook al is het maar een paar uur per dag, schept verwachtingen bij collega’s en leidinggevende over het functioneren⁴⁸. Van cruciaal belang is hoe de direct leidinggevende (en collega’s) met de betreffende werknemer omgaat. Terugkeer naar het werk moet dus altijd in afstemming en overleg met de werkgever en leidinggevende.

Voordat de bedrijfsarts doorverwijst of adviseert weer (deels) aan het werk te gaan, probeert hij of zij eerst door middel van goed luisteren en de juiste vragen te stellen, een indruk te krijgen van de rouwbeleving van de cliënt en de kwaliteit van de sociale steun die de nabestaande ervaart. Waardoor de rouw is veroorzaakt speelt dan geen rol. Een standaardaanpak is er niet en moet er ook niet zijn; het is altijd maatwerk.

Maar de focus die daarbij volgens de geïnterviewde bedrijfsartsen wordt gehanteerd is het principe dat lang thuis zitten problematiserend werkt.

⁴⁸ Plantier, Edtith, *Werken en rouw verwerken: zin en onzin van rouwverlof*. In: <http://www.cmf-nederland.nl>.

De meeste bedrijfsartsen zijn volgens de respondenten weinig geschoold om de specifieke groep van rouwendenden te ondersteunen. Desalniettemin bestaat er bij bedrijfsartsen een groeiende aandacht voor rouw. Zo worden de bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers van 365/ArboNed getraind in het herkennen van en omgaan met rouw.

4.3.2 Bedrijfsmaatschappelijk werkers

Volgens sommige respondenten “doen veel bedrijfsmaatschappelijk werkers de begeleiding van rouwendenden er een beetje bij”. Er is (nog) geen methodiek om (uitgestelde) rouw te herkennen. Daarentegen is men er wel steeds meer van doordrongen dat onverwerkt verdriet of uitgestelde rouw de oorzaak kan zijn van psychische of somatische klachten. De vraag naar kennis hierover neemt toe. Enkele geïnterviewde bedrijfsmaatschappelijk werkers pleiten in dit verband voor verplichte training voor bedrijfsartsen en de eigen beroepsgroep, gericht op deskundigheidsbevordering op het gebied van rouw en werk.

Of een rouwende werknemer gesprekken voert met een bedrijfsarts of met een bedrijfsmaatschappelijk werker is afhankelijk van zijn of haar specifieke situatie. Eén bedrijfsmaatschappelijk werker gaf aan dat de bedrijfsarts bij rouwendenden in principe buiten beeld blijft, tenzij de situatie erg complex is.

Een bedrijfsmaatschappelijk werker mag conform de standaardcontracten met Arbodiensten doorgaans maximaal 5 gesprekken voeren met een cliënt, tenzij de werkgever met de Arbodienst andere afspraken heeft gemaakt. Daarna is de begeleiding afgelopen en kan de cliënt eventueel worden doorverwezen naar 1ste lijn hulp. Cliënten die een bedrijfsmaatschappelijk werker bezoeken, zijn meestal doorverwezen door een bedrijfsarts, een werkgever of door een collega-bedrijfsmaatschappelijk werker. Soms zijn cliënten niet doorverwezen maar komen ze op eigen initiatief. Bij een aanmelding door een werkgever, is de druk op werkhervatting groter, waardoor daar tijdens de gesprekken meer aandacht naar uit gaat. Maar in eerste instantie is de aanpak gericht op verliesverwerking.

In de gesprekken met cliënten is de aanpak doorgaans gericht op het weer oppakken van het leven (4^e fase van Worden, zie hoofdstuk 2), dus ook van werk. Werk krijgt gaandeweg de gesprekken meer aandacht. Daarbij wordt goed gekeken naar de manier waarop de opvang op het werk plaatsvindt. Het belangrijkste is dat er in ieder geval contact is tussen de nabestaande en het werk; ook al wordt eerst alleen een kopje koffie samen gedronken. Een aantal bedrijfsmaatschappelijk werkers heeft tevens gesprekken met de leidinggevende waarin ook informatie en voorlichting wordt gegeven over rouw en werk.

“Je ziet vaak dat het bedrijf zich geen raad weet met een werknemer die een partner verliest. Toch is de wijze waarop rouw wordt gecommuniceerd binnen het bedrijf en tussen de leidinggevende en de nabestaande van cruciaal belang voor het rouwproces en daarmee voor succesvolle re-integratie”, aldus een geïnterviewde bedrijfsmaatschappelijk werker.

“Bij zo’n ingrijpend ‘life event’ breekt vaak een soort paniek uit bij de leidinggevende. Dan wordt zo iemand snel doorgestuurd naar het maatschappelijk werk”, volgens een andere bedrijfsmaatschappelijk werker.

Werk helpt in veel gevallen, maar niet bij iedereen, volgens de respondenten. Er is geen recept. Alles moet op maat. Dwingen helpt in ieder geval niet, aldus de respondenten.

“Geen pressie, geen sancties of een verplicht te volgen tijdpad. Geen mechanismen. Dat werkt allemaal contraproductief. Een week meer ruimte kan maanden eerdere re-integratie tot gevolg hebben!”

Als de werksfeer al niet goed was vóórdat de partner overleed, of als de nabestaande ontevreden was over het werk, dan heeft (snelle) werkhervatting geen zin. Als de nabestaande goed in zijn vel zat, dan kan werkhervatting helend zijn. Het geeft structuur en afleiding. Dat kan ook met tijdelijk ander (onbelast) werk zijn.

Volgens de geïnterviewde bedrijfsmaatschappelijk werkers is er geen of weinig verschil in werkwijze of aanpak van rouwenden als gevolg van ander verlies dan verlies van een partner. Wel is het zo dat bij verlies van een kind, de bedrijfsmaatschappelijk werker zich over het algemeen meer moet richten op zingeving en minder op werk. De aanpak voor nabestaanden bestaat uit hulp bij het weer oppakken van het leven. De twee belangrijkste factoren die re-integratie beïnvloeden zijn de persoonlijkheid en het karakter van de rouwende en de wijze waarop de werkgever, leidinggevende en collega’s omgaan met de rouwende werknemer. Als dat niet goed gaat, dan verstoort dat het rouwproces.

“Zo had ik laatst iemand die na de begrafenis niets meer van z’n werk had gehoord. Na drie maanden las hij in de krant een vacature voor zijn baan. Nou ..., dat werkt niet bepaald re-integratiebevorderend. En dat terwijl de werkgever dacht goed te doen door de rouwende werknemer de tijd te geven. Dat bedoel ik met miscommunicatie. Niets horen - negeren eigenlijk - is nog het meest verstorend”, volgens een geïnterviewde bedrijfsmaatschappelijk werker.

Het weer uitvallen na werkhervatting is een sterk signaal dat de relatie leidinggevende/medewerker niet goed zit. Werkgevers zouden zich meer moeten verdiepen in rouw op het werk. Sommige respondenten wijzen op het belang van laagdrempelige trainingen/voorlichting voor werkgevers en leidinggevenden waarbij de introductie van rouwprotocollen zou kunnen worden gestimuleerd, al dan niet via een collectieve arbeidsovereenkomst. Een andere belangrijke factor voor succesvolle re-integratie is het feit of de nabestaande een sociaal netwerk heeft waarop kan worden gesteund en kan worden teruggevallen. Daarnaast is het belangrijk dat de nabestaande voldoende ontspanning vindt door letterlijk naar buiten te treden. Een aantal bedrijfsmaatschappelijk werkers wijst erop dat het belangrijk is dat de nabestaande geen druk voelt om weer aan het werk te gaan.

“Als die druk eraf is, dan kan men veel beter het verlies verwerken. Als het gevoel erkend wordt door de leidinggevende en deze het vertrouwen geeft dat de organisatie niet in de soep loopt, dan gaat het later veel beter. Gewoon rust geven”, aldus een bedrijfsmaatschappelijk werker.

4.3.3 (Gespecialiseerde) rouwbegeleiders

Naast ondersteuning aan werkgevers en leidinggevenden via trainingen, workshops en voorbeeld-rouwprotocollen, is er ook aanbod dat specifiek gericht is op re-integratie van de individuele (verzuimende) rouwende en herstel van de normale arbeidssituatie. De werkgever, huisarts, bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werker kunnen hiervoor doorverwijzen naar gespecialiseerde rouwbegeleiders. Dit aanbod behelst doorgaans een aantal individuele- en/of groepsessies met de werkgever/leidinggevende en rouwende werknemer(s) waarin onder andere het re-integratietraject wordt afgestemd. Toch zijn de meeste gespecialiseerde rouwbegeleiders minder gericht op werkhervatting en meer op verliesverwerking. Volgens sommige respondenten wordt het belang van werk door veel rouwbegeleiders onderschat. Daarom pleiten deze respondenten voor meer aandacht voor de relatie rouw en werk in de verschillende opleidingen voor rouwbegeleiders in Nederland.

De aanpak van rouwbegeleiders is in het algemeen gericht op het leren verwerken van rouw, niet op werk of aan het werk blijven. De therapeut heeft daarbij de taak om het moment te herkennen wanneer het tijd wordt voor een volgende stap. Werken kan zo'n volgende stap zijn. Daarin worden nabestaanden gestimuleerd. Wanneer dit omslagpunt niet wordt herkend, blijft de nabestaande hangen in de rouw. Het omslagpunt ligt bij iedereen anders en is met name afhankelijk van het karakter en de culturele normen en waarden van de nabestaande, aldus een geïnterviewde hulpverlener. Er is dus geen standaardaanpak. Ook is de aanwezigheid van een sociaal vangnet van belang. Het maakt daarbij weinig uit of de rouw wordt veroorzaakt door het verlies van een partner, een kind, ouder of anderszins. Het verlies van een kind geeft wel extra impact. Bovendien dient bij verlies van een kind extra gelet te worden op de relatie tussen de ouders. Doordat beide ouders verschillend omgaan met de rouw kan verwijdering en zelfs conflict ontstaan.

Als een nabestaande niet werkte op het moment van verlies wordt de aanwezigheid van een sociaal vangnet belangrijker. De aanwezigheid van een sociaal vangnet is volgens enkele geïnterviewde hulpverleners sowieso belangrijker dan het hebben van werk. Zonder werk is het lastiger om structuur te hervinden, want werken is daarbij een goed middel. Het geeft regelmaat en afleiding. Contact en communicatie tussen werkgever en werknemer is daarbij van het grootste belang. De werkgever dient zich flexibel op te stellen. Werkgevers en collega's kunnen over het algemeen echter niet goed omgaan met rouwende werknemers. Ook bedrijfsartsen niet, volgens enkele hulpverleners. Onder druk van de bedrijfsarts wordt vaak te vroeg begonnen met werken. Dat kan er soms toe leiden dat de nabestaande zich vaak ziek meldt, ontslag neemt of op den duur ontslagen wordt wegens gebrekkig functioneren. Aan de andere kant komt het volgens de geïnterviewde rouwbegeleiders ook voor dat de rouwende werknemer niet wordt opgeroepen door de bedrijfsarts en dat de werkgever juist te weinig aandacht geeft; dat de situatie wordt genegeerd. Ook dat kan negatieve gevolgen hebben voor het rouwproces van de nabestaande. Daarom is het erg belangrijk dat de leidinggevende van de cliënt uitdrukkelijk wordt betrokken bij de behandeling. Als de relatie tussen werkgever en werknemer goed is, dan is werk zeer ondersteunend bij het rouwproces. Maar als de nabestaande ontevreden was over het werk, kan rouw worden gebruikt als excuus om niet te hoeven werken. Werk kan dan een extra zware last zijn, waardoor het rouwproces wordt verstoord. Over de relatie rouw en werk van nabestaanden die niet werkten op het moment van verlies, heeft de volgende respondent een duidelijke mening:

“Bij verlies ga je jezelf onderzoeken en dan worden kwaliteiten (her)ontdekt. Die moet de therapeut ombuigen in een verlangen zich hiermee dienstbaar te maken in de maatschappij. Door te willen werken. Dan moet de nabestaande over het slachtoffergevoel heen getild worden en het zelfvertrouwen worden versterkt. Sancties en beloningen zijn voor parasieten. Zet geen geld in op nabestaanden die niet willen werken. De mensen die wel willen, zet daar juist extra op in. Er zijn er namelijk genoeg die wel willen werken maar geen baan kunnen vinden”.

Ook andere geïnterviewde rouwbegeleiders zijn geen voorstander van pressiemiddelen. Sancties werken volgens hen averechts. De wil om te werken moet vanuit jezelf komen. In plaats van dwang is het voor het re-integratieproces beter om eerst goed te luisteren naar wat de nabestaande nodig heeft.

“Zo had ik laatst een cliënt die zei ‘Ik zou wel op een berg willen zitten’. Toen heb ik met de werkgever en de bedrijfsarts van die cliënt geregeld dat ze 6 weken naar India kon. Daarna was ze klaar om weer aan het werk te gaan”, aldus een rouwbegeleider.

4.3.4 Gemeenten

De geïnterviewde casemanagers wijzen er op zeer weinig ervaring te hebben met rouwende (WWB- of Anw-)cliënten. Ze zijn er bovendien niet in getraind. Dat is ook de reden dat we slechts twee casemanagers bereid hebben gevonden tot een interview. Tientallen door ons benaderde casemanagers zagen af van een interview met als reden niets te kunnen vertellen over het onderwerp omdat ze het niet tegenkomen in de dagelijkse praktijk.

Gemeenten hebben de formele taak om Anw-uitkeringsgerechtigden die werk zoeken, te ondersteunen bij het vinden van werk, als ze zich melden. Daarbij bestaat er in de Anw geen arbeidsverplichting. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van WWB-gerechtigden. In de WWB zijn wel arbeidsverplichtingen vastgelegd.

Iedereen in de WWB “gaat door de molen” waarbij de casemanager onderzoekt wat een cliënt kan in relatie tot werk, rekening houdend met de specifieke situatie waarin de cliënt zich bevindt. Dat geldt voor iedereen. Er is geen standaardaanpak. Iedere casemanager heeft hierin een eigen vrijheid. Als iemand in een rouwproces zit, dan kan dat een belemmering zijn waardoor ontheffing van re-integratieplichten wordt verleend. Soms wordt daarbij overlegd en/of verwezen naar een keuringsarts die bepaalt of de betrokkene wel of niet beschikbaar is voor re-integratie door de belastbaarheid te bepalen. Soms wordt de cliënt door-

verwezen naar een hulpverlener waar dan vrijwillig gebruik van kan worden gemaakt. Bij ontheffing wordt een periode van drie tot zes maanden gegeven om "op adem te komen".

"Ontheffing op ontheffing is niet goed voor de cliënt. Dan zie je dat drie of vier jaar later dezelfde problemen nog steeds spelen. Ik zeg dat iets doen helpt bij de verwerking. Dat kan ook maatschappelijke activering zijn. Altijd maar met rust laten, daar komen mensen niet verder mee", aldus een casemanager.

Als rouw geen belemmering is om te werken, dan wordt een nabestaande in de bijstand op dezelfde manier behandeld als alle andere bijstandgerechtigden.

Anw-uitkeringsgerechtigden die bij de gemeente "aankloppen" worden als niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) beschouwd. Voor hen bestaat geen specifiek beleid of aanpak. Een Anw-er die werk zoekt, komt in principe bij het Werkplein terecht.

4.3.5 UWV

UWV is verantwoordelijk voor de re-integratie van nabestaanden met een WW- of WGA-uitkering. In de betreffende wetgeving zijn arbeidsmarktplichten opgenomen maar ze bevatten geen specifieke regelingen over rouwendenden. Hoe gaan werkcoaches en arbeidsdeskundigen om met rouwendenden?

In wezen is de aanpak bij alle cliënten dezelfde. Er zijn geen speciale trajecten voor nabestaanden. Een werkcoach beoordeelt of iemand geschikt is voor de arbeidsmarkt. In de gesprekken tussen werkcoach en cliënt wordt doorgevraagd, waardoor een beeld ontstaat van iemands situatie. Als werken als gevolg van rouw nu geen optie is, schort de werkcoach de sollicitatieplicht tijdelijk op; in eerste instantie voor een termijn van vier weken. Als de nabestaande meer tijd nodig heeft, dan wil de werkcoach daar een oordeel over van de verzekeringsarts. Niet elke nabestaande wordt dus op dezelfde manier ontzien, dat is afhankelijk van het individu, maar tussen WW-ers en WGA-ers bestaat geen verschil. Wel tussen mensen uit verschillende culturen, aldus een werkcoach:

“Bij allochtonen zie je vaak dat ze meer uiting geven aan hun verdriet. Wegzinken in verdriet komt daar meer voor, maar doordat zij zich meer uiten, kunnen ze beter omschrijven hoe ze zich voelen. Nederlanders hebben vaak het idee dat ze sterk moeten zijn en dat ze niet mogen laten merken dat ze verdriet hebben. Dat maakt het moeilijk om een compleet beeld te krijgen”.

Indien de werkcoach de indruk krijgt dat een nabestaande hulp nodig heeft, wordt geadviseerd om naar een huisarts te gaan die weer kan verwijzen naar een psycholoog. Soms wordt geadviseerd zich ziek te melden zodat er een gesprek komt met een verzekeringsarts. De werkcoach ziet de cliënt dan pas weer terug wanneer deze weer geschikt is voor de arbeidsmarkt.

De respondenten geven aan dat voor nabestaanden geldt dat ze al in rouw zijn vanwege baan- en/of gezondheidsverlies. Als daar nog eens rouw als gevolg van verlies van een naaste bijkomt, is dat extra complicerend. Hierdoor kan de cliënt in een negatieve spiraal terecht komen. Als deze dan verplicht op zoek moet naar werk, dan kan dat volgens de geïnterviewde werkcoaches negatief uitpakken.

“Sancties zijn uit den boze. Het betreft een situatie waar niemand om heeft gevraagd. Deze doelgroep is niet gevoelig voor prikkels, eerder stampet het er nog verder in. Maar werken kan wel helpen bij het rouwproces. Een rouwende werkloze mist deze ingang. Gelijktijdig een nieuwe baas en ook nog eens het privé-leven op de rit krijgen, is een heel zware dobber, aldus een werkcoach.

De ‘standaardcoach’ is niet voorbereid op rouw. Men wordt opgeleid in regelgeving, handhaving en e-coaching. Rouwenden zitten hier niet op te wachten, aldus de respondenten. Met een gemiddelde caseload van 250, zetten de werkcoaches zich wellicht het meeste in voor de meest kansrijke personen. Werkloze rouwenden behoren daar niet toe.

4.3.6 Re-integratiebureaus

In het kader van dit onderzoek is één re-integratiebureau geïnterviewd. Dit is een re-integratiebureau dat is gespecialiseerd in re-integratie van mensen met psychische klachten, die meestal vanuit een uitkerings situatie aan het werk willen. Bij de nabestaanden die bij dit bureau terecht komen, is sprake van verstoorde rouw.

Kwetsbaarheid speelt bij deze groep een grote rol, men is gevoeliger en heeft meer empathie nodig waardoor een andere begeleidingsbehoefte bestaat. De

aanpak van deze groep is intensiever. In de aanpak tussen nabestaanden met psychische klachten en andere cliënten met psychische klachten bestaan weinig verschillen. Er zijn geen aparte programma's voor nabestaanden:

“De coach blijft altijd naast de cliënt staan, samen actie ondernemen en consequent zijn. Wat er gebeurt moet je positief benoemen en zo laten zien dat er steeds kleine stapjes worden gezet. Het is de kluwen ontwarren, acceptatie bereiken en laten beseffen dat verdriet hebben mag”, aldus de betreffende respondent.

Volgens de respondent is het belangrijk om in de aanpak rekening te houden met schaamtegevoelens van de cliënten. Schaamte voor psychische klachten spelen vooral een rol bij ouderen en migranten. Daarnaast is de mate van steun die de cliënt ondervindt vanuit de eigen sociale omgeving een cruciale factor. De coaches van het geïnterviewde re-integratiebureau zetten zich dan ook in om de sociale omgeving van de cliënt te verzamelen en te activeren. De medewerkers van dit re-integratiebureau zijn allen ervaringsdeskundig, waardoor ze sneller het vertrouwen kunnen winnen en betere voorlichting kunnen geven aan werkgevers, aldus de respondent. Ook van belang is om de dienstverlening zo laagdrempelig mogelijk te houden “zonder al te veel bureaucratische rompslomp”, aldus de respondent.

Zodra de cliënt er aan toe is, wordt geprobeerd een werkgever te vinden die bereid is om hem of haar werk aan te bieden. Af en toe lukt dat. Werk is heel belangrijk bij het rouwproces, aldus deze respondent:

“Werken helpt in bijna alle gevallen. Zo lang je werkt, krijg je prikkels. En als je prikkels krijgt – ook al zijn ze negatief – dan rouw je niet. Werk geeft zicht op het leven. Niks doen, is nooit goed”.

4.3.7 Werkgevers

De geïnterviewde werkgevers wijzen op het grote belang van het snel leggen en houden van contact met de rouwende werknemer. In kleine bedrijven heeft het overlijden van de partner van een medewerker een grotere impact dan bij grotere bedrijven. In grote bedrijven bestaat het gevaar dat iedereen “met een grote boog om de nabestaande heen loopt en dat de situatie en de confrontatie wordt vermeden”, aldus een werkgever. Dat geeft een grotere kans op langere uitval. De leidinggevende neemt direct contact op met de betrokken werknemer en licht iedereen (of de afdeling bij grote bedrijven) direct in. Iedereen die dat wil, kan naar de uitvaart. De organisatie stuurt een rouwboekje en een brief om medeleven te uiten. Er wordt gebruik gemaakt van de wettelijke verloven; vervolgens

wordt in goed overleg met de medewerker bepaald hoeveel tijd extra nodig is.

De geïnterviewde werkgevers wijzen daarbij op de noodzaak om flexibel met een rouwende werknemer om te gaan. Ze hebben de ervaring dat als ze flexibel en meelevend zijn, de betrokken medewerker niet langdurig verzuimt maar ook zelf snel wil terugkomen op het werk. Werken helpt in grote lijnen bij het rouwproces, aldus de respondenten:

“Even vrij laten om alles te regelen, maar dan zien we al snel de behoefte om weer te komen werken en met collega’s het leed en de emoties te delen”.

“Persoonlijk ben ik ervan overtuigd dat het helpt om snel de gewone draad weer op te pakken. Hoe langer men in een hoekje gaat zitten kniezen en werk geen aandacht krijgt, hoe groter de hobbel naar het werk wordt”.

De werkgevers benadrukken dat het gaat om maatwerk. Het leveren van maatwerk gaat op gevoel. Er staat geen beleid op papier. Regels stellen is uit den boze.

“Mensen hebben verschillende behoeften bij een dergelijke ervaring; de een heeft meer tijd nodig dan de andere. Als je als organisatie informeel, meelevend en flexibel bent, en als je dat niet in ijzeren regels wilt vatten, dan komt de betrokken medewerker snel terug. Het is maatwerk dat resulteert in een geleidelijke warme terugkeer”.

De manier van contact houden is afhankelijk van de situatie. Door in een vroeg stadium contact op te nemen en heldere afspraken te maken, ontstaan er geen drempels om weer aan het werk te gaan. Werktijden en taakbelasting worden indien nodig aangepast. Indien de nabestaande de zorg heeft over (kleine) kinderen, worden werktijden aangepast. Twee van de drie geïnterviewde werkgevers hebben een rouwprotocol dat daarbij behulpzaam is.

“In het protocol staat wat je wel en beter niet kunt doen. Bijvoorbeeld het bespreekbaar maken op de afdeling. Dat de manager er tijd voor inruimt. Dat we er bij stil staan en hoe we dat doen. Zo’n rouwprotocol is echt wel handig”, aldus een werkgever.

Na (gedeeltelijke) werkhervatting plant de leidinggevende bijvoorbeeld eens in de twee weken een gesprekje in met de betrokken werknemer. Dan gaat het om aandacht geven en het bespreekbaar maken van gevoelens. Als er behoefte is

aan geestelijke ondersteuning, wordt soms doorverwezen naar de bedrijfsarts of als sprake is van psychische problemen, naar een meer gespecialiseerde hulpverlener. Parttimers willen vaak meer werken omdat ze kostwinner zijn geworden. Ook die mogelijkheid wordt serieus bekeken, aldus de werkgevers. De respondenten geven aan minder flexibel te zijn als er sprake is van overlijden van een ouder of als er sprake is van echtscheiding.

Tenslotte wordt gewezen op de rol van collega's. Een actieve sturing daarop door de manager of leidinggevende is belangrijk:

“Men denkt altijd: ‘op een gegeven moment is het over’, en dan wordt er geen aandacht meer gegeven aan wat er is gebeurd. Zeker als er geen praatcultuur in het bedrijf is. De leidinggevende moet er op toezien dat ook na een langere periode door collega's wordt gevraagd hoe het gaat. Dan moet je over een bepaalde gêne heen. Wees er als collega alert op dat het dubbel zwaar is rond de feestdagen”.

4.3.8 Nabestaanden

In het kader van dit onderzoek zijn een aantal Anw-uitkeringsgerechtigden geïnterviewd, één nabestaande met een bijstandsuitkering en een aantal nabestaanden die werkten toen hun partner overleed.

Het oordeel van deze laatste groep nabestaanden over de wijze waarop ze zijn ondersteund door de werkomgeving varieert sterk. Rode draad daarin is dat aandacht, begrip en steun vanuit collega's en leidinggevende buitengewoon belangrijk is voor een 'gezonde' terugkeer naar werk. Doodzwijgen en negeren is belemmerend voor het re-integratieproces, aldus een geïnterviewde nabestaande:

“Als je zelf niets vraagt of erover begint, is iedereen opgelucht, maar dan wordt er ook niet meer gevraagd hoe het gaat en of je iets nodig hebt”.

Naast aandacht en steun vanuit het werk, hoort ook dat de nabestaande op het werk voldoende ruimte krijgt om zelf te bepalen wat hij of zij aankan, in overleg met de leidinggevende. Bij een goede relatie tussen leidinggevende en nabestaande is bij normale rouw een gesprek met een bedrijfsarts niet nodig.

“M'n baas gaf me alle ruimte. Hij zei: ‘zie maar hoe het gaat’. Dat vond ik wel prettig. Ik mocht zelf uitproberen wat ik aankon. Aan de andere kant had hij wel een iets actievere houding kunnen aannemen; hij had ook buiten het functioneringsgesprek om eens kunnen vragen hoe het gaat. Maar ja, daar is ie de persoon niet naar”, aldus een nabestaande.

De meeste geïnterviewde nabestaanden die werkten toen de partner overleed, hebben zelf kunnen besluiten wanneer ze weer aan het werk gingen. Dat was eerst in deeltijd; vervolgens volledig. De eerste weken of maanden hebben ze zich beperkt tot 'simpele klussen'. Bijna de helft van de geïnterviewde nabestaanden zijn uiteindelijk minder gaan werken dan voorheen (28 of 32 uur in plaats van een volledige werkweek). Een andere geïnterviewde nabestaande is op verzoek overgeplaatst naar een vestiging dichterbij huis. Eén geïnterviewde nabestaande is echter al lange tijd ziek thuis. Ze is wel aan het werk gegaan maar er werd op haar werk geen of onvoldoende rekening gehouden met haar situatie:

"Mijn manager gaf steeds aan dat het zo onhandig was dat ik onregelmatig aanwezig was. Hij zei: 'je laat ons steeds alleen'. Ik kan de rouw wel aan, maar de druk vanuit mijn werk op mijn functioneren komt er extra bij en daardoor werd het allemaal te veel. Daarom heb ik me begin dit jaar ziek gemeld".

Voorts is opvallend dat de geïnterviewde nabestaanden begrip hebben voor het onbegrip of onvermogen van collega's en leidinggevende. Het volgende citaten zijn daar een voorbeeld van:

"Ach, de ene collega heeft meer oog voor dit soort dingen dan de andere. Maar ze vervielen snel weer in hun gewone doen, de orde van de dag. Ook m'n baas. Daar had ik soms wel moeite mee. Maar het is voor hen toch moeilijk om zich in mijn situatie te verplaatsen. Ik mag niet verwachten dat ze constant rekening houden met mijn situatie".

"Mijn manager stond erop dat ik een rondje ging maken over de afdeling om te zeggen dat ik er weer was. Ik merkte dat de mensen niet wisten hoe ze zich naar mij toe moesten gedragen. Het kwam er eigenlijk op neer dat ik hen op hun gemak moest stellen in plaats van andersom. Ik begrijp het wel, maar hierdoor werd de drempel voor mij om weer te gaan werken wel heel erg hoog!".

"Mensen ontlopen je, in de supermarkt maar ook op je werk. Ze weten niet hoe ze met je om moeten gaan. Daar moet je wel mee leren omgaan".

De meeste geïnterviewde werkende nabestaanden hebben een gesprek gehad met de bedrijfsarts. Het oordeel over de bedrijfsarts is gemengd.

“Ik heb twee gesprekken met de bedrijfsarts gehad. Die gesprekken waren voor mij zinloos en ook niet leuk. Het greep hem aan. Ik moest hem eerder troosten dan hij mij. Hij had er geen verstand van over hoe hij hiermee om moest gaan. Maar de bedrijfsarts moet officieel toestemming geven dat je thuis mag blijven. Dat heeft ie gedaan, dus hij kon in mijn ogen niets beters doen. Ik had geen behoefte aan begeleiding, daarvoor heb ik mijn vrienden en familie”, aldus een geïnterviewde nabestaande.

“Ik kreeg al snel een oproep bij de bedrijfsarts. Hij raadde me aan te beginnen met halve dagen, want veel mensen storten in als ze meteen weer helemaal beginnen, zei hij. Dat wilde ik niet. Niemand zit erop te wachten dat ik op de bank zit te janken. Geen gezeur, gewoon aan de gang. In het begin ben je zo labiel als een deur, maar ik heb veel vrienden en een broer waar ik mijn verhaal kwijt kon. Fijne collega’s en een leidinggevende die volop steun en begrip gaven. Het was een goed gesprek met de bedrijfsarts. Hij heeft me alles aangeboden om te helpen”.

Alle geïnterviewde nabestaanden zijn van mening dat werken – als het kan – goed is voor het verwerkingsproces. Daarin mag de nabestaande best gestimuleerd worden, maar wel met individuele ruimte voor de nabestaande en steun vanuit de werkomgeving.

“Werk geeft structuur, houvast en afleiding. Die krijg je niet door thuis te blijven zitten. Door naar je werk te gaan wordt je gedwongen je leven weer op te pakken. Maar ik heb nog steeds concentratieproblemen en ik ben vaak onrustig. Op het werk doe ik drie dingen tegelijk maar maak niets af”, aldus een nabestaande.

“Ik heb m’n werk altijd leuk gevonden. In zo’n geval is werken helend. Het geeft je namelijk een vluchtweg om ook eens aan andere dingen te denken. Ik betrapte me er op dat ik soms wel eens een paar uur niet aan mijn man hoefde te denken. Dat was in zekere zin een opluchting. Als je weer gaat werken, dan kun je de pijn en het verdriet meer doseren. Het is een houvast; iets dat wel is gebeven”, volgens een andere nabestaande.

“Ik heb mijn man bijna twee jaar verzorgd. Na zijn overlijden was mijn werk mijn reddingsboei om van de ziekenhuiswereld terug te kunnen keren naar het gewone leven”.

Hieronder geven we een 'good practice' van de wijze waarop een werkgever en collega's een geïnterviewde nabestaande hebben ondersteund.

“Op mijn werk hebben ze het fantastisch gedaan. Ik heb kaartjes en bloemen gekregen en er waren er een paar op de crematie. De eerste maanden werd ik af en toe gebeld door een collega die vroeg hoe het ging. Mijn manager kwam een paar keer bij me thuis en we hebben afgesproken dat ik eens op de koffie zou komen op het werk. Na 2½ maand ging ik voor het eerst op de koffie met toch wel lood in de schoenen. Nou, het was een warm bad waar ik in terecht kwam. Iedereen schoot me aan en was vol belangstelling. Daarna ben ik nog een aantal keren op de koffie geweest. Na vier maanden ging ik weer werken, twee, drie dagen in de week. Met de leidinggevende had ik afgesproken dat ik zelf mocht weten op welke dagen en hoe lang. Als ik behoefte had om naar huis te gaan, dan deed ik dat. Daar deden ze niet moeilijk over. Soms deed ik dat ook. Er zijn van die momenten dat je je niet kunt concentreren en dan denk je: wat doe ik in 's hemelsnaam hier. In overleg en eigenlijk op mijn eigen verzoek heb ik wat andere taken gedaan, minder zware klussen, waar je niet zo bij hoeft na te denken, minder verantwoordelijkheden. Dat vond ik wel fijn. Ik kreeg echt alle ruimte en mocht zelf aangeven wanneer ik weer wat meer zou aankunnen. Er is heel goed rekening gehouden met mijn omstandigheden en situatie. Ze zouden het niet beter kunnen doen”.

Van de vier geïnterviewde Anw-uitkeringsgerechtigden willen er twee niet werken, waarvan één vanwege de zorg voor jonge kinderen en de ander omdat hij er mede door zijn leeftijd “gewoon geen zin meer in heeft”. Een andere Anw-uitkeringsgerechtigde heeft enkele maanden geleden werk gevonden voor 2 dagen per week. Bij het vinden van deze baan heeft deze nabestaande geen hulp gehad:

“Ik zag gewoon een advertentie via een uitzendbureau bij een beveiligingsbedrijf. Na een paar weken kon ik daar gewoon in dienst treden. Ze hebben zelfs de opleiding voor me betaald. Het is hartstikke leuk, leuke collega's en het leidt af. De SVB heeft niets voor me gedaan, ik moet nu zelfs een deel van de uitkering terugbetalen. Niet dat ik hulp zou willen, ik wil met zoiets niets te maken hebben...”.

De vierde geïnterviewde Anw-uitkeringsgerechtigde zoekt momenteel om financiële redenen betaald werk, maar dat is nog niet gelukt. Ze is daarvoor bij een Werkplein geweest:

“Bij het ‘arbeidsbureau’ konden ze weinig voor me doen. Ze zeiden me dat ik zelf werk moest zoeken. Ze laten me lekker aanrommelen. Ik hoef ook niet te solliciteren of zo, gewoon niks. Ik heb nog een kind van 11 jaar thuis, misschien komt het daardoor, maar verder hoef ik echt niets te doen”.

Deze respondent geeft aan behoefte te hebben aan hulp bij het zoeken en vinden van werk, bijvoorbeeld bij het schrijven van sollicitatiebrieven. Volgens haar is een ‘kruiwagen’ voor een baan noodzakelijk, mede gezien haar leeftijd (48 jaar). De gemeente kon echter niets voor haar doen.

Een geïnterviewde nabestaande met een bijstandsuitkering zoekt om financiële redenen en vanwege de sociale contacten een betaalde baan. Ze is echter bang dat een betaalde baan, gezien haar 54 jaar, heel moeilijk gaat worden. Ze wordt begeleid door een klantmanager van de gemeente die haar voor een jaar onthefing heeft verleend van de sollicitatieplicht. Ze is heel tevreden over deze klantmanager:

“Ik kan nu even niets aan. Die begeleider van de gemeente is een fijne man. Hij is heel begripvol, ik kan met hem praten en hij denkt met je mee. Hij begrijpt het wel. Hij weet wat ik aankan en wat niet. Hij laat me met rust nu het even niet kan. Volgend jaar gaan we gewoon weer verder. Maar ik moet eerst wat opknappen, want nu kan ik het even niet opbrengen”.

4.4 Effecten van rouwbegeleiding naar werk(hervatting)

Volgens Rodenburg wijzen recente onderzoeken uit dat algemene hulp aan nabestaanden weinig effect heeft op het rouwproces⁴⁹. De resultaten van rouwtherapie bij rouwendenden met ernstige rouwproblemen zijn volgens hem echter positief. Over de effecten van begeleiding naar werkhervatting van nabestaanden of rouwendenden is daarentegen weinig bekend; er is geen (systematisch) onderzoek verricht naar effectieve begeleidingsvormen van nabestaanden bij re-integratie naar werk. We moeten ons baseren op ervaringen van professionals en nabestaanden.

Met name de geïnterviewde gespecialiseerde rouwbegeleiders zijn positief over de effecten van hun aanpak. Het resultaat daarvan is dat hun cliënten beter met

⁴⁹ Rodenburg, K. (10 januari 2011). *Rouwzorg ter discussie*. In: Nieuwsbrief Rouwzorg in de toekomst.

rouw kunnen omgaan. Mensen met verstoorde of gecompliceerde rouw worden over het algemeen teruggebracht naar normale rouw zodat re-integratie naar werk doorgaans beter verloopt. Indien bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers in hun begeleiding de leidinggevende/werkgever betreft, komt er normaal gesproken meer aandacht voor rouw in de arbeidsorganisatie. Als vervolgens het contact tussen de nabestaande en de leidinggevende goed is, dan wordt werkhervatting vergemakkelijkt en wordt de kans op verzuim na werkhervatting optimaal verkleind. Dit beeld wordt volledig onderschreven door de geïnterviewde nabestaanden.

4.5 Samenvatting en conclusies

Ondersteuning door leidinggevenden en collega's

Er is veel literatuur over de wijze waarop leidinggevenden en collega's een werknemer na een verlies kunnen ondersteunen op het werk. Het aanbod in cursussen, trainingen en handleidingen voor werkgevers, collega's en leidinggevenden is groot. In het aanbod wordt gewezen op de noodzaak om de nabestaande genoeg ruimte te geven om het verlies te verwerken op een wijze die past bij de culturele of religieuze achtergrond van de rouwende en wat hij of zij nodig heeft als het gaat om taak- en (werk)tijdaanpassingen.

Er is ook veel aanbod van hulp aan de nabestaande bij de verwerking van een verlies. De positieve invloed die arbeid op het rouwproces kan hebben, komt daarbij minder aan bod. Dat wil zeggen dat (het belang van) arbeid weinig genoemd wordt via de wervingskanalen op internet en in foldermateriaal. Het aanbod behelst doorgaans een aantal individuele en groepssessies met de werkgever/leidinggevende en rouwende werknemer(s) waardoor het re-integratietraject op elkaar wordt afgestemd.

Naast nabestaanden hebben we bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, rouwbegeleiders, klantmanagers van gemeenten, werkcoaches van UWV, een re-integratiebureau en werkgevers gesproken. Onderwerp van gesprek waren begeleidingsvormen waarin werk en/of re-integratie centraal staat, verbeterpunten daarin en de waarde van werken bij verliesverwerking.

Uit de interviews bleek dat er bij de meeste ondersteuners weinig kennis aanwezig is over rouw en de wijze waarop rouwenden dienen te worden ondersteund in relatie tot werk. Er is geen standaardaanpak. Er zijn geen speciale trajecten voor nabestaanden; het is altijd maatwerk. Daarbij hanteren zowel nabestaanden als ondersteuners het principe dat te lang thuis zitten problematiserend werkt.

Ook wordt gewezen op het belang van een goede relatie en goede communicatie tussen de betrokken werknemer en de leidinggevende. Een aantal ondersteuners sturen actief op deze relatie. Anw-uitkeringsgerechtigden die bij de gemeente “aankloppen” worden als niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) beschouwd. Voor hen bestaat geen specifiek beleid of aanpak. Een Anw-er die werk zoekt, komt in principe bij het Werkplein terecht.

De geïnterviewde werkgevers wijzen op het grote belang van het snel leggen en houden van contact met de rouwende werknemer en wijzen op de noodzaak om flexibel met een rouwende werknemer om te gaan. Ze hebben de ervaring dat als ze flexibel en meelevend zijn, de betrokken medewerker niet langdurig verzuimt. Werken helpt in grote lijnen bij het rouwproces, aldus de respondenten. De werkgevers benadrukken dat het gaat om maatwerk. Het leveren van maatwerk gaat op gevoel. Er staat geen beleid op papier.

Nabestaanden die werkten op het moment van overlijden van de partner, geven aan dat aandacht, begrip en steun vanuit collega's en leidinggevende buitengewoon belangrijk is voor een 'gezonde' terugkeer naar werk. Daarnaast is het belangrijk dat de nabestaande op het werk voldoende ruimte krijgt om zelf te bepalen wat hij of zij aankan, in overleg met de leidinggevende. Bij een goede relatie tussen leidinggevende en nabestaande is bij normale rouw een gesprek met een bedrijfsarts niet nodig. Alle geïnterviewde nabestaanden zijn van mening dat werken – als het kan - goed is voor het verwerkingsproces. Daarin mag de nabestaande best gestimuleerd worden, maar wel met individuele ruimte, begrip en steun vanuit de werkomgeving.

5 NAAR EFFECTIEVE RE-INTEGRATIE VAN NABESTAANDEN

5.1 Inleiding

Op basis van de onderzoeksresultaten en de expertmeeting komt *AStri* Beleidsonderzoek en –advies tot een aantal aanbevelingen ter bevordering van re-integratie van nabestaanden. De aanbevelingen zijn bedoeld als denkrichting. We maken daarbij onderscheid in drie groepen nabestaanden. In de volgende paragrafen worden deze drie groepen separaat besproken:

1. nabestaanden die werkten op het moment van overlijden van een dierbare;
2. nabestaanden die een WW-, WGA- of WWB-uitkering hebben op het moment van overlijden van een dierbare;
3. nabestaanden met een nabestaandenuitkering of een nabestaanden- en halfwezenuitkering op grond van de Anw.

Uiteraard sluiten de drie groepen elkaar niet geheel uit. Zo zijn er bijvoorbeeld werkende Anw-uitkeringsgerechtigden of werkende WGA-cliënten. Het gaat echter om de focus van de aanbevelingen.

5.2 Werkende nabestaanden

Door rouw zijn werknemers (tijdelijk) minder inzetbaar en belastbaar. De literatuurstudie heeft duidelijk gemaakt dat rouw niet alleen de psychische belastbaarheid maar ook de fysieke belastbaarheid negatief beïnvloedt. De wijze waarop de werkomgeving aandacht, begrip en steun geeft aan een werknemer na het overlijden van een dierbare, bepaalt in hoge mate het aantal dagen verzuim voordat de nabestaande weer terugkeert naar het werk, maar ook het verzuimpercentage nadat weer met werken is begonnen. Een werkgever of leidinggevende dient ruimte te geven, is flexibel en heeft snel contact met de betreffende werknemer. Toch is er nog (te) veel onvermogen bij werkgevers, leidinggevenden en collega's om op een goede manier met rouwende werknemers om te gaan. Hierdoor wordt verzuim vóór en na werkhervatting onnodig verlengd en de inzetbaarheid en belastbaarheid van de nabestaande niet bevorderd. Tegelijkertijd hebben we geconstateerd dat werken voor de meeste nabestaanden met 'normale' rouw een helende werking heeft. Ons inziens kan het verzuim vóór en na werkhervatting worden verlaagd en de inzetbaarheid van nabestaanden worden bevorderd door de bewustwording van de werkomgeving te stimuleren. Meer bewustwording over de gevolgen van rouw voor de inzetbaarheid van de werk-

nemer en de wijze waarop hiermee zou kunnen worden omgegaan, leidt tot een professionelere ondersteuning van rouwende werknemers door werkgevers c.q. leidinggevenden.

Aanbeveling 1

Het is wenselijk dat werkgevers, leidinggevenden en collega's meer bewust worden van en kennis hebben over de gevolgen van rouw voor de inzetbaarheid van een werknemer en de wijze waarop rouwende werknemers dienen te worden benaderd.

Bewustwording leidt echter niet vanzelfsprekend tot gedragsverandering van werkgevers en leidinggevenden. In de West-Europese cultuur in het algemeen, maar in arbeidsorganisaties in het bijzonder, is verlies een taboe. Er is geen plaats voor verdriet. Een win- en succescultuur is en blijft daar dominant. Bewustwording zal echter leiden tot meer (h)erkenning van rouw. Daarvoor is het nodig dat vaardigheden worden ontwikkeld om die cultuur bespreekbaar te maken. Om die vaardigheden te kunnen ontwikkelen zijn tools nodig. Sociale partners kunnen voorlichtingsmateriaal verder (laten) ontwikkelen en toegankelijk maken en het gebruik van rouwprotocollen via CAO's stimuleren. Bij de ontwikkeling van voorlichtingsmateriaal en tools kunnen ook verzekeringsmaatschappijen en arbodiensten betrokken worden. Zij hebben immers belang bij minder verzuim.

Aanbeveling 2

Het is aan te bevelen dat sociale partners meer verantwoordelijkheid nemen in de voorlichting aan werkgevers door informatie, (brochures, checklists, tools) te (laten) ontwikkelen, te ontsluiten en aan werkgevers (HRM/P&O) ter beschikking te stellen en via CAO's het gebruik van protocollen te stimuleren.

Bij de 'uitrol' van dit voorlichtingsmateriaal en deze tools ligt een belangrijke rol bij bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers die werkgevers/leidinggevenden kunnen voorlichten over de gevolgen van rouw voor de inzetbaarheid en de wijze waarop deze gevolgen beperkt kunnen worden. De bedrijfsarts/ bedrijfsmaatschappelijk werker stimuleert actief dat omgaan met rouw onderdeel wordt van het HRM/P&O-beleid van bedrijven.

Aanbeveling 3

Het is wenselijk dat bedrijfsartsen en/of bedrijfsmaatschappelijk werkers leidinggevenden informeren over de gevolgen van rouw voor de inzetbaarheid van de werknemer en hen actief coachen op de wijze waarop nabestaanden op het werk kunnen worden ondersteund.

Voorwaarde hiervoor is dat bedrijfsartsen/bedrijfsmaatschappelijk werkers voldoende kennis hebben van rouw en de implicaties op het werk. Daartoe kunnen trainingen worden ontwikkeld, bijvoorbeeld door het Landelijk Steunpunt Rouw, maar dient ook meer aandacht voor rouw en werk in de betreffende MWD-opleidingen (Maatschappelijk Werk en Dienstverlening) te worden gegeven.

Aanbeveling 4

We bevelen aan om specifieke trainingen over rouw en werk voor bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers te ontwikkelen en deze laagdrempelig aan te bieden. Daarnaast zou meer aandacht moeten komen voor het thema in de opleidingen.

Deelname aan trainingen, maar ook agendering van het thema 'rouw en werk' door bedrijfsartsen en bedrijfsmaatschappelijk werkers, kan worden bevorderd wanneer de NVAB (Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde) richtlijnen opneemt over de omgang met rouw, net zoals bestaande richtlijnen voor het omgaan met bijvoorbeeld lage rugklachten. Bedrijfsartsen dienen zich aan deze richtlijnen te houden.

Aanbeveling 5

Het is wenselijk dat de NVAB richtlijnen opneemt over de wijze waarop met rouw dient te worden omgegaan.

5.3 Nabestaanden met een WW-, WGA- of WWB-uitkering

Mensen met een WW-, WGA- of WWB-uitkering die worden geconfronteerd met het overlijden van de partner, zijn (tijdelijk) niet of minder inzetbaar op de arbeidsmarkt. Klantmanagers van gemeenten en werkcoaches/arbeidsdeskundigen van UWV beoordelen of er sprake is van verminderde inzetbaarheid en kunnen vervolgens een tijdelijke ontheffing van de re-integratieplicht (sollicitatieplicht) verlenen. Er lijkt echter sprake te zijn van een kennisachterstand bij klantmanagers, werkcoaches en arbeidsdeskundigen waardoor veel klachten niet worden (h)erkend als een gevolg van (uitgestelde) rouw. Ook de nabestaande zelf is zich niet altijd bewust van de relatie tussen klachten en (uitgestelde) rouw en zal een overlijden van een naaste niet altijd aangeven. Wellicht kan een signaal van de gemeente (GBA) aan de uitkeringsinstantie, dat er sprake is van een overlijden, handig zijn. Een te ontwikkelen werkwijze voor klantmanagers, werkcoaches en arbeidsdeskundigen waarin duidelijk wordt aangegeven wanneer een nabestaande ontheffing van de sollicitatieplicht zou kunnen krijgen, maar met voldoende

ruimte voor het leveren van maatwerk, kan hen helpen bij het al dan niet verlenen van die ontheffing.

Aanbeveling 6

Het is wenselijk dat een werkwijze wordt ontwikkeld voor klantmanagers, werkcoaches en arbeidsdeskundigen ten behoeve van de beoordeling of een cliënt als gevolg van rouw, (tijdelijke) ontheffing van de re-integratieplichten krijgt of niet.

Tijdige erkenning en herkenning van (uitgestelde) rouw door klantmanagers, verzekeringsartsen, werkcoaches en arbeidsdeskundigen kan extra 're-integratieverlies' voorkomen maar de belemmeringen voor re-integratie op de arbeidsmarkt die al bestonden vóór het overlijden van de dierbare, blijven bestaan. Deskundigheidsbevordering kan (h)erkenning van rouw bevorderen, waardoor het re-integratieproces kan worden geoptimaliseerd en extra 're-integratieverlies' als gevolg van rouw kan worden voorkomen. Het UWV en de VNG kunnen hierin een voortrekkersrol spelen.

Aanbeveling 7

We bevelen aan dat het UWV en de VNG meer verantwoordelijkheid nemen ten einde de kennis van werkcoaches, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en klantmanagers over rouw(h)erkenning, en de implicaties voor de belastbaarheid en inzetbaarheid van cliënten als gevolg van rouw, te vergroten.

5.4 Nabestaanden met een Anw-uitkering

De Algemene Nabestaandenwet (Anw) bevat als volksverzekering, anders dan de WWB, WW en WGA, geen re-integratieplicht en is daarmee niet gericht op arbeidsparticipatie. Op grond van voorliggend onderzoek kan niet worden geconcludeerd dat er bezwaren zijn tegen activering van de huidige Anw-populatie. Men kan zich afvragen of de Anw nog past in de huidige tijdsgeest en of een versobering kan leiden tot meer activering. Elementen van deze versobering kunnen zijn verlaging van de inkomensgrens en/of verlaging van de leeftijdsgrens van het jongste kind.

Uit SVB-gegevens blijkt dat in het eerste kwartaal van 2011 ruim 30.000 nabestaanden jonger dan 60 jaar een nabestaandenuitkering of een nabestaanden- en halfwezenuitkering ontvangen. De groep 60-plussers (vóór 1950 geboren) wordt niet meegenomen omdat voor hen de uitkering binnen enkele jaren afloopt en deze groep bovendien een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Circa 40% van alle Anw-uitkeringsgerechtigden werkt; dat zijn vooral hoger opgeleiden en

jongere Anw-uitkeringsgerechtigden, volgens het SVB. Het is dus aannemelijk dat van de 30.000 Anw-uitkeringsgerechtigden jonger dan 60 jaar meer dan 40% werkt. Veel werkende Anw-uitkeringsgerechtigden ontvangen toch een Anw-uitkering omdat de inkomensgrens circa modaal is. Activering is dan met name gericht op Anw-ers die na 1950 zijn geboren, niet werken of in deeltijd werken. Onderzoek naar het arbeidspotentieel van huidige Anw-uitkeringsgerechtigden kan meer helderheid verschaffen over de kenmerken van de groep op wie activering gericht zou moeten zijn.

Als een re-integratieplicht wordt opgelegd aan nabestaanden met een verstoorde of gecompliceerde rouw, is de kans volgens de deskundigen groot dat het rouwproces extra wordt verstoord. Arbeidsplicht is immers een extra stressor waardoor de emotionele last en daarmee de kwetsbaarheid van de nabestaande groter wordt. Re-integratie is dan ook alleen zinvol als het rouwenden met 'normale rouw' betreft. Een en ander geldt tevens voor WW-, WGA- en WWB-uitkeringsgerechtigden, waarvoor ontheffingen van re-integratieplichten mogelijk zijn. Harde dwang kan dus averechts werken, zoals we ook in voorbeelden van Nieuw-Zeeland hebben gezien. Maatwerk moet altijd mogelijk blijven.

Activering van Anw-uitkeringsgerechtigden kan worden bevorderd door ze (bij voorkeur korte tijd nadat een Anw-uitkering door de uitvoerder van de Anw, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), is toegekend), door te verwijzen naar een coach die met de nabestaande de situatie bespreekt, ruimte, aandacht en een gevoel van erkenning geeft. Samen wordt een ontwikkeltraject met een duidelijke planning ('stip aan de horizon') opgezet, gericht op arbeidsparticipatie. Daarbij kan maatschappelijke participatie een opmaat naar werk zijn.

Aanbeveling 8

Gezien het onderzoeksresultaat dat arbeidsparticipatie in de meeste gevallen een positieve bijdrage levert aan het rouwproces en aan het algemeen welzijn van mensen, willen we in overweging geven de Anw te versoberen voor nieuwe instroom en tegelijkertijd zowel met de huidige als de toekomstige Anw-cliënt een 'activerend' (ontwikkel)gesprek te organiseren, waarin afspraken worden gemaakt over (geleidelijke) toeleiding naar de arbeidsmarkt.

De rol van coach zou door de klantmanager van de gemeente kunnen worden opgepakt. Deze klantmanager heeft een training of cursus gericht op rouw en arbeid gehad (zie aanbevelingen 6 en 7) en is daardoor in staat om de nabestaande op effectieve wijze tegemoet te treden. Gemeenten hebben immers al de taak om Anw-ers die voor re-integratie ondersteuning van de gemeente vragen, te helpen. Gemeenten hebben momenteel echter geen financieel belang bij re-

integratie van Anw-ers en behandelen werkzoekende Anw-ers als niet-uitkeringsgerechtigden. Als er een financiële prikkel voor gemeenten zou zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een toeslag vanuit het Gemeentefonds, zouden zij zich wellicht meer inzetten voor arbeidsintegratie van Anw-ers.

Aanbeveling 9

We geven in overweging om de ondersteuning van Anw-uitkeringsgerechtigden door gemeenten bij het zoeken en vinden van werk, te verbeteren door gemeenten financieel te laten profiteren van succesvolle re-integratie.

LITERATUURLIJST

365/ArboNed, *Werken met verlies; rouwbegeleiding voor de werknemer*.

Bax, E.H. (red.). *Verlies en rouw op het werk. Rouwmanagement voor HRM*. Den Haag, 2007.

Bonanno, G.A., A. Holen, D. Keltner & M.J. Horowitz. *When avoiding unpleasant emotions might not be such a bad thing. Verbal-autonomic response dissociation and midlife conjugal bereavement*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995, nr. 69, pp. 975-989.

Bonanno, G.A., e.a. *Resilience to loss and chronic grief: a prospective study from preloss to 18-months postloss*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002, nr. 83, 5, pp. 1150-1164.

Bonanno, G.A., C.B. Wortman & R.M. Nesse. *Prospective patterns of resilience and maladjustment during widowhood*. In: *Psychology and Aging*, 2004, nr. 19, 2, pp. 260-271.

Brief over Anw naar aanleiding van het verzoek door uw Kamer. Brief van Aboetaleb aan de Tweede kamer, 3 december 2008.

Bruijn, M. de, *Leren leven met verliezen. Hoe doe je dat?* Dordrecht, 9^e druk, 2006.

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Sociaaleconomische trends. Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomen, 4e kwartaal 2009*. Den Haag/Heerlen, 2009.

Centre for Social Research and Evaluation (2007). *The 2002 Domestic Purposes and Widow's Benefit Reform: Evaluation Report*. Wellington, Ministry of Social Development.

Cozijnsen, B. & J. van Wielink (2008). *Praktijkcahier Verlies en rouw op het werk*. In: Handboek VGWM, Kluwer.

Cozijnsen, B. & J. van Wielink (2009). *Over de rooie. Emoties bij verlies en verandering op het werk*. Kluwer.

Cozijnsen, B. & J. van Wielink. *Rouw neem je mee naar het werk*.
In: www.landvanrouw.nl.

De opgeruimde verlieskast. In: *Imco Context*, nr. 3, oktober 2001.

Eekelen, L. & H. Vleeming (december 2008). *Participatie, bekendheid met en beroep op de Anw*. Amstelveen: SVB.

Everdingen, M. van (2008). *Naar een nabestaande die werkt. Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de stimulering van arbeidsparticipatie aan nabestaanden*. Amstelveen: SVB.

Gids voor nabestaanden. Wat te regelen na een overlijden. LSR Dienstencentrum, Utrecht, 2010.

Gids voor nabestaanden. Verlies, verdriet en verder. LSR Dienstencentrum, Utrecht, 2010.

Hopman, M. *Collega in de rouw. Valkuilen van het troosten*. In: *Psyche & health*, pp. 146-150, november 2006.

Inspectie Werk en Inkomen (IWI) (2006). *Nabestaanden in beeld bij gemeenten. Beschikbaarheid en gebruik van gegevens van nabestaanden*. Den Haag: IWI.

Jehoel-Gijsbers, G., S. Hoff & Wildeboer Schut (2001). *Ontwikkelingen in re-integratie van uitkeringsontvangers*. Den Haag: SCP.

Joosten, J. *Rouw op de werkvloer*. In: *Arbo Magazine*, pp. 15-16, juni 2004.

Klis, H. van der, Cozijnsen & Van Wielink: *'Wij willen het taboe op rouwgevoelens doorbreken'*. Uit: <http://www.managementliteratuur.nl>.

Landelijk Steunpunt Rouw. *Werken met verlies. Verslag van Het LSR-conferentie over rouw en arbeid in 2000*. LSR Utrecht, 2000.

Maes, J., *Een nieuwe visie op rouw*. Deel 1. Uit: www.werkgroepoer.be/Portals/18/LessenUitVerleden70.

Markussen, S. *Sick leave and major life events*. Paper voor Trygdeforskningsseminaret 2010. Bergen 29. og 30. november.

Ministry of Social Development (2003). *2002 DPB/WB/EMA Reforms Monitoring and Evaluation Plan*, Wellington.

Molenaar-Cox, P.G.M. & T.J. Veerman (augustus 2008). *De Weg naar de WIA - Vangnetters negen maanden na de ziekmelding - Tabellenboek van de eerste meting van het cohortonderzoek onder langdurig zieken*. Leiden: AStri.

Paassen, D. van (22 januari 2004). *Hoe ga je om met een rouwende collega?* Uit: *Intermediair*.

Plantier, E. *Werken en rouw verwerken: zin en onzin van rouwverlof*. Op: <http://www.cmf-nederland.nl>.

Rouwen vaak taboe op het werk. In: Financieel dagblad, 16 juni 2010, 365/ArboNed.

Rouw op de werkvloer. Inzichten, tips en handvatten voor werkgevers en collega's. Yarden, Almere, 2004.

Stielstra, T. *Rouw op werk nog braakliggend terrein*. Uit: <http://www.vook.nl>. In: Volkskrant, 4 februari 2003.

Stroebe, M.S. & H. Schut (2001b.). *Models of Coping with Bereavement: a Review*. Ch. 17 in *Handbook of Bereavement Research: Consequences, Coping and Care*. M.S. Stroebe, R.O.Hansson, W. Stroebe & H. Schut (eds.) Amer. Psychol. Ass., Washington, DC pp. 394-8.

Veldhuis, V. & T.J. Veerman (april 2008). *De Weg naar de WIA. Werknemers negen maanden na de ziekmelding. Tabellenboek van de eerste meting van het cohortonderzoek onder langdurig zieken*. Leiden: AStri.

Worden, W.J. (2008). *Grief Counseling and Grief Therapy. A Handbook for the Mental Health Practitioner*, Fourth Edition.

Zwart, B.C.H. de, P.G.M. Molenaar-Cox en D.A.G. Arts, *Evaluatie besluit onthef-fing verplichtingen WW en Wet WIA*. AStri Beleidsonderzoek en -advies. Leiden, 2009.

Gebruikte websites

<http://www.cbs.nl>

<http://www.cmf-nederland.nl>

<http://www.cnvpubliekezaak.nl>

<http://www.degelderseroos.nl>

<http://www.eigenkeuzesrondomeenoverlijden.nl>

<http://www.gestalttherapiehoofddorp.nl>

<http://www.gezondvgz.nl>

<http://www.houtjans.nl>

<http://www.landvanrouw.nl>

<http://www.managementliteratuur.nl>

<http://www.rouw.nl>

<http://www.vanhoevenarbeidssupport.nl>

<http://www.landelijksteunpuntrouw.nl>

<http://www.vook.nl>

BIJLAGE 1 LIJST VAN RESPONDENTEN FACE-TO-FACE INTERVIEWS

Klaas-Jan Rodenburg

Directeur Landelijk Steunpunt Rouw

Jos de Keijser

Universitair hoofddocent Universiteit Groningen en klinisch psycholoog/psychotherapeut GGD Friesland

Joyce Neijenhuis

Staf- en bedrijfsmaatschappelijk werk, 365/ArboNed

BIJLAGE 2 LEDENLIJST KLANKBORDGROEP

Wilma Reerink

Beleidsmedewerker/clustercoördinator Directie inkomensverzekeringen en -voorzieningen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Elleke Davidse

Plaatsvervangend hoofd Directie inkomensverzekeringen en -voorzieningen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Carlo van Riel

Beleidsmedewerker Directie Re-integratie en Participatie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Joyce Neijenhuis

Staf- en bedrijfsmaatschappelijk werk, 365/ArboNed.

Klaas-Jan Rodenburg

Directeur Landelijk Steunpunt Rouw.

Aat Brand

Hoofd sociaal wetenschappelijke afdeling Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gemeente Rotterdam.

BIJLAGE 3 DEELNEMERS EXPERTMEETING

Wilma Reerink

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Elleke Davidse

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Joyce Neijenhuis

365/ArboNed

Mieke Verstraate

Landelijk Steunpunt Rouw

Rob van Ravenswaay Claasen

Raaymakers v.d. Bruggen

Anneriet van Rijn-Kruijsen

Robeco

Anneke Broeckaert

Nabestaande

Marjolein van Everdingen

Sociale Verzekeringsbank

Greetje Hartman

In 't Hart

Quirien van Ojen

AStri Beleidsonderzoek en -advies

Petra Molenaar

AStri Beleidsonderzoek en -advies

BIJLAGE 4 INFORMANTEN BUITENLAND*Verenigd Koninkrijk*

Chris Rowland

International Employment and Social Policy / Joint International Unit for Education, Employment and Social Affairs

(Chris.rowland@ju.gsi.gov.uk)

Australië

Dannie Edmonds

Department of Education, Employment and Workforce Relations

(Dannie.edmonds@deewr.gov.au)

Nieuw-Zeeland

Caroline Reid

Policy Analyst, Working Age People's Policy, Ministry of Social Development

(Caroline.Reid009@msd.govt.nz)

Noorwegen

Leif Norli

Social Insurance Department, Ministry of Labour and Social Affairs

(Leif.norli@asd.dep.no)

BIJLAGE 5 EVALUATIE ARBEIDSPLICHTEN NABESTAANDEN NIEUW-ZEELAND

Nieuw-Zeeland kent twee nabestaandenuitkeringen:

1. Widows Benefit (WB)
2. Domestic Purposes Benefit (DPB)

De WB is alleen bedoeld voor vrouwen (weduwen). Mannen (en vrouwen die niet aan de eisen van de WB voldoen) wiens partner overlijdt, kunnen een beroep doen op de DPB als ze bepaalde zorgtaken hebben. Daarnaast zijn nog allerlei andere eisen verbonden aan de uitkeringen.

Het streven naar financiële onafhankelijkheid van elke burger was eind jaren '90 een beleidstopic van de Nieuw-Zeelandse overheid. In dit kader werden in 1997 arbeidsverplichtingen voor WB- en DPB-uitkeringsgerechtigden ingevoerd die minimaal 6 maanden geleden hun partner verloren. Deze verplichtingen bestonden uit een 'part-time work/training test' van minimaal 15 uur per week voor nabestaanden waarvan het jongste kind 14 jaar oud was. In 1999 werd deze verplichting aangescherpt door de minimale eis van 15 uur per week te vervangen door minimaal 30 uur per week ('fulltime work tests'). Sindsdien gold de part-time arbeidsverplichting van 15 uur per week voor nabestaanden met kinderen tussen 6 en 13 jaar. Niet nakomen van deze verplichtingen kon leiden tot verlaging of stopzetting van de uitkering.

In 2003 heeft de regering dit systeem gewijzigd in een verplichte deelname aan het 'Personal Development and Employment Planning Process' (PDEP), gericht op verbetering van inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en sociale ontwikkeling. Deze wijziging ging gepaard met een zogenaamde 'holistische case management benadering'.

In 2008 werd het 'Personal Development and Employment Planning Process' vervangen door Employment Plans, met meer focus op terugkeer naar de arbeidsmarkt en veel minder op sociale ontwikkeling. De case manager bepaalt welke nabestaande verplicht wordt tot deelname aan het Employment Plan, afhankelijk van onder meer de rouwsituatie, de mate van arbeidsgeschiktheid, eventuele medische en/of psychische problemen, etc. van de nabestaande.

In 2010 werden de verplichtingen door een nieuwe regering alleen aan DPB-uitkeringsgerechtigden opgelegd nadat de partner 3 maanden is overleden.

Voorheen was dat 6 maanden. Nabestaanden met een WB-uitkering werden echter vrijgesteld van deze verplichting.

Uit een evaluatie van de 'work-testing'-verplichting blijkt dat afschaffing ervan leidde tot een langer verblijf in de nabestaandenuitkering van mensen met bepaalde beperkingen⁵⁰. Dit wijst erop dat 'work-testing' het meest effectief is voor nabestaanden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt omdat door de vereiste 'work-tests' deze groepen sneller een baan vonden en eerder uit de uitkering uitstroonden. Andere conclusies uit de evaluatierapporten waren:

- Toen de 'work-tests' in 1997 en 1999 werden ingevoerd, daalde het aantal DBP-uitkeringen met enkele procenten. Deze daling was deels het gevolg van het gewijzigd beleid, maar ook van sociale, demografische en economische veranderingen.
- Nabestaanden met een kind van 14 jaar of ouder die werden verplicht deel te nemen aan de 'fulltime work' test verbleven langer in de uitkering ondanks de verbeterde economische situatie.
- Na afschaffing van de 'work-tests' steeg het verblijf in de uitkering meer dan gemiddeld voor onder meer nabestaanden zonder (arbeidsmarkt)kwalificaties, nabestaanden die het eerste kind kregen op een tienerleeftijd en nabestaanden die een arbeidshandicap hebben.

Na de hervormingen in 2003 bleek dat het gebrek aan betaalbare kinderopvang de grootste barrière was voor het vinden van werk. De regering zette vervolgens in op flankerend beleid gericht op met name kinderopvangsubsidies voor lage inkomensgroepen. Case managers gaven aan dat het ontbreken van adequate geestelijke gezondheidszorg de belangrijkste 'service gap' was. Toch verminderde als gevolg van de introductie van het PDEP (Personal Development and Employment Planning Process) en het flankerend beleid het gebruik van DPB tussen juni 2004 en juni 2005 met bijna 4% naar 99.000 uitkeringen. In de jaren daarna is het aantal DPB-uitkeringen nog verder verminderd, waarschijnlijk mede als gevolg van het sinds 2006 verstrekken van financiële 'incentives' aan nabestaanden die werk vinden.

⁵⁰ Centre for Social Research and Evaluation (2007). *The 2002 Domestic Purposes and Widow's Benefit Reform: Evaluation Report*, Wellington. Department of Labour and the Ministry of Social Development. Ministry of Social Development (2003) *2002 DPB/WB/EMA Reforms Monitoring and Evaluation Plan*, Wellington.

AStri 

Stationsweg 26 •
2312 AV Leiden

astri@astri.nl
www.astri.nl

T 071 512 49 03
F 071 512 52 47