



Rouw op de werkvloer bij verschillende leeftijdsgroepen:

Waarop ben je extra alert bij een twintiger? Wat zeg je absoluut niet tegen een zestiger?

Elk rouwproces is uniek. Maar er zijn wel emoties en thema's die bij de ene leeftijdsgroep meer kunnen spelen dan bij de andere. Belangrijk om te weten. Want met deze kennis kun je een werknemer die een ingrijpend verlies heeft geleden, helpen surviven op de werkvloer. En voorkom je dat je – uit goedbedoelde onhandigheid – een nieuwe dreun uitdeelt.

Re-integratie na verlies vraagt om maatwerk. Behoeftes van werknemers verschillen, situaties zijn divers, eerdere ervaringen lopen uiteen en elke werkplek vraagt om weer andere vaardigheden en skills. Om erachter te komen wat een werknemer nodig heeft, is het belangrijk dat er goed naar hem of haar wordt geluisterd. Wat maakt het voor deze werknemer in deze situatie met dit werk op deze plek mogelijk om weer aan het werk te gaan? Of om aan het werk te blijven?

Leeftijd is een belangrijke factor bij rouw

Elke situatie is uniek, maar er zijn factoren die een belangrijke invloed kunnen hebben. Zoals de levensfase waarin een werknemer zich bevindt. [Een werknemer met rouw die net op de arbeidsmarkt is begonnen, heeft te maken met heel andere omstandigheden dan een oudere.](#) Dat kan betekenen dat hij zich ook anders opstelt dan een senior-medewerker die rouwt. Maar ook de omgeving reageert, vaak met de beste bedoelingen, anders op een jongere die rouwt dan op een oudere.

'Is re-integratie nog de moeite waard?'

Een zestiger kreeg bijvoorbeeld na het onverwachte verlies van zijn partner herhaaldelijk de vraag 'hoelang hij nog moest'. Onmiddellijk gevolgd door de vraag of re-integreren nog de moeite waard zou zijn. Het gevolg was veel stress bij de werknemer. Hij wilde niets liever dan zijn werk weer op de rit krijgen. Wat hij niet wilde was het gevoel krijgen dat hij na zijn vrouw nu ook het werk waarvan hij hield aan het kwijtraken was.

Thema's, emoties en valkuilen bij leeftijdsgroepen

We zetten een aantal thema's, emoties en valkuilen op een rijtje **die kunnen spelen bij verschillende leeftijdsgroepen**. Met de nadruk op kunnen. Want deze thema's, emoties en valkuilen zijn nadrukkelijk algemeenheden. Uitgangspunt is en blijft natuurlijk dat elke werknemer uniek is in wat hij of zij nodig heeft. En alleen door te vragen en vervolgens met aandacht te luisteren krijgen collega's en leidinggevenden de informatie die nodig is om helpend te handelen. De thema's, emoties en valkuilen in deze whitepaper kunnen wel helpen bij de bewustwording als collega of leidinggevende van iemand die rouwt. Spelen ze een rol of zouden ze een rol kunnen spelen in het leven van de werknemer die te maken heeft met rouw?

Doel van deze whitepaper: collega's, leidinggevenden en werkgevers bewust maken van thema's, emoties en valkuilen **die kunnen spelen in de verschillende levensfasen** bij rouwende werknemers.

Indeling

1. Algemeen: signalen bij werknemers die verband kunnen hebben met rouw
2. Starters (18 - 35 jaar)
3. Midlevels (35 - 55 jaar)
4. Senior-medewerkers (55 - 67 jaar)
5. Wat heb je aan het CNV? Meer informatie over diensten, trainingen, podcasts, webinars, informatie en advies

1. ALGEMEEN: SIGNALEN BIJ WERKNEMERS DIE VERBAND KUNNEN HEBBEN MET ROUW

Heeft een medewerker te maken (gehad) met een ingrijpende verlieservaring, dan is het goed mogelijk dat hij of zij daarvan in het dagelijkse leven last heeft. Hieronder staan daar voorbeelden van. Deze signalen kunnen direct na het verlies zichtbaar zijn, maar ook weken, maanden of zelfs jaren later (bijvoorbeeld rond verjaardagen of hoogtijdagen).

- Moeite met afspraken
- Moeite met concentreren, plannen en organiseren
- Moeite met grote keuzes
- Sneller geïrriteerd dan anders
- Meer op zichzelf dan anders
- Meer afwezig dan anders
- Onrustiger dan anders
- Emotioneler dan anders
- Opeens vaker hoofdpijn
- Minder energie
- Spierspanning

Het is goed om alert te zijn op deze signalen. Soms maakt dat net een beetje meer aandacht, en net een beetje meer tijd en geduld ervoor kunnen zorgen dat een medewerker de draad van het leven kan oppakken. Of aan het werk kan blijven. Of dat daarmee voorkomen kan worden dat een werknemer uitvalt.

De signalen, dus de gedragingen van rouwendenden, kunnen zich bij werknemers van alle leeftijden voordoen. Maar waar werknemers meer of minder moeite kunnen hebben, kan erg uiteenlopen in verschillende leeftijdsfasen. We benoemen er een aantal voor 3 leeftijdsfasen.

2. STARTERS (ONGEVEER 18-35 JAAR)

Starters

Een starter op de arbeidsmarkt die te maken heeft (gehad) met een ingrijpende verlieservaring, moet dealen met heel andere omstandigheden dan een oudere. Zo bevindt hij of zij zich bijvoorbeeld vaak in een levensfase waarin veel keuzes moeten worden gemaakt. Welke baan past bij mij, hoe kies ik de richting die ik op wil, wat wil ik bereiken, hoe maak ik carrière?

Flipperkast van life-events

Een jonge werknemer heeft te maken met veel vragen en vaak nog meer keuzemogelijkheden. Dat kan onzekerheid geven. Valt een belangrijk persoon in deze periode uit iemands leven, dan is dat voor iemand die toch al zoekend is, extra moeilijk. Verliest een jongere bijvoorbeeld één of beide ouders, dan is er niet alleen rouw om hun afwezigheid, maar ook om de rol die ze innamen. Dan zijn er geen ouders die advies kunnen geven over welke richting of welke baan bij hen past. Dan zijn er vaak ook een hoop life-events waar die ouder niet bij is (diploma, afstuderen, eerste baan, eerste woonplek, eerste relatie). Er wordt veel veerkracht van een jongere gevraagd om die flipperkast aan vaak feestelijke life-events het hoofd te bieden.

Bijna niemand wil opvallen

In zijn algemeenheid kun je zeggen dat jonge werknemers vaak de neiging hebben om hun rouw te maskeren. Ze willen graag laten zien wat ze kunnen, dat ze leergierig zijn en dat ze ambities hebben. Juist in deze levensfase lijkt het zo niet passend om te praten over verlies en gemis. Bovendien willen jongeren, alweer in het algemeen, vaker niet dan wel opvallen. Ze willen niet van de norm afwijken. Ze willen graag net als hun leeftijdsgenoten gewoon dóór. Dat alles normaal is.

Nog weinig werkervaring

Het is ook belangrijk om je te realiseren dat een starter nog weinig werkervaring heeft. Het werk of een gedeelte van het werk kan vaak nog niet op de automatische piloot worden gedaan. Bovendien is er nog weinig ervaring met vaardigheden als inschatten of je werkzaamheden (tijdelijk) niet aankunt of dat je meer hulp of tijd nodig hebt voor een aantal taken. Die vaardigheid moet vaak nog geoefend of ontwikkeld worden.

Kwetsbaar

Starters hebben ook nog weinig ervaring met aangeven dat het werk je teveel wordt, met hulp vragen en met emoties uiten. Wat is done en not-done op de werkvloer, in de beleving van de starter? Praat je over iets wat je zwaar valt als je voelt dat de tranen hoog zitten? Of wil je het risico niet lopen dat je in huilen uitbarst en trek je je terug? Jongeren hebben zich niet alleen te verhouden tot hun gemis maar ook tot de vraag of ze zich kunnen permitteren daar iets van te laten zien en zoja, hoe en wanneer. Het is ook belangrijk dat omstanders zich realiseren dat een jongere vaak nog niet zelf heeft ervaren dat openheid en kwetsbaarheid op de werkvloer tot iets positiefs kunnen leiden.

Tips voor werkgevers:

1. Ga proactief het gesprek aan en vraag naar de rouwervaring. Of als je een vermoeden hebt: vraag of de werknemer ervaring heeft met een verlies.
2. Vertel dat er maatwerk geleverd kan worden, hoe die aanpassingen eruit zouden kunnen zien en benadruk dat die van tijdelijke aard zijn en geen schade voor de carrière hoeven te betekenen.
3. Kijk welke mogelijkheden voor hulp er nog meer zijn dan een gesprek met een bedrijfsarts of andere professional. Uit onderzoek van CNV Jongeren blijkt namelijk dat er een grote drempel is om hiervan gebruik te maken. Als dit de enige ondersteuning is die wordt aangeboden kan dat een reden zijn om het gesprek over hulp te vermijden.

Lees- en luistertips:

- Hoe jonge rouw zwerft, nestelt en leeft. Een informatieve bundeling voor leidinggevenden over rouw onder jonge werknemers, *CNV Jongeren, Utrecht, 2023*
- Je bent jong en je rouwt wat, *Lisanne van Sadelhoff, Das Mag Publishers, 2020*
- De dingen die je vergeet. Rouwen voor beginners, *Gijs van der Sanden*
- Podcast: Dag voor dag, *Liesbeth Rasker*
- Podcast: Een doodnormale podcast, *Sabien Brehler en Benthe Göbel*

Lisanne verloor als twintiger haar moeder:

'Mijn generatie is gericht op dingen opbouwen. Een opleiding, een eigen woonplek, een relatie. Bij mij brokkelde het echt alleen maar af. Het jaar dat mijn moeder overleed ging ook mijn relatie uit.'



Ires, verloor als 16-jarige de oma bij wie ze woonde:

'Ik was jong en legde zelf niet de link tussen het verlies van mijn oma, mijn vermoeidheid en dat

het me steeds meer moeite kostte om op mijn werk mijn targets te halen. Ik had ook niet echt verteld hoe mijn thuissituatie veranderd was. Ik was jong, wilde er gewoon bij horen. En ik had geen idee wat rouw was.'



Nellie verloor haar moeder als twintiger:

'De druk om te presteren is zó groot, juist onder twintigers en dertigers. Het draait zo erg om het perfecte leven, er goed uitzien, gezond eten, leuk werk. Dat komt ook door social media. Living the dream. Dat matcht natuurlijk niet fijn met een dode moeder. Verdriet delen, zeggen dat het niet goed met je gaat, is wel een beetje taboe.'



3. MIDLEVELS (ONGEVEER 35-55 JAAR)

Midlevels

Als in een gezin dat middenin de samenleving staat plotseling iemand wegvalt, is de radicale verandering voor de achterblijvers groot. Gaat het om een partner of een kind, dan moet er veel geregeld worden. Er zijn veel betrokkenen, zoals werk, scholen, sportverenigingen, een sociaal netwerk. Het contact met deze betrokkenen kost zeker de eerste periode veel tijd. Het geregel veel energie: levensverzekering, hypotheek, nabestaandenuitkering, lidmaatschappen en abonnementen opzeggen, afscheid nemen, uitschrijven van scholen of opleidingen. Bovendien kan het zijn dat in het gezin taken moeten worden overgenomen na het wegvallen van een gezinslid. De dynamiek in huis verandert en het gemis kan heel lang dagelijks voelbaar zijn.

Weerslag op gezinsleden

Werknemers in deze leeftijdscategorie zitten vaak in een 'ren-en-plan-fase'. De dagen zijn gevuld met werk, huishouden, vaak kinderdingen, soms ook de zorg voor ouders. Een ingrijpend verlies haalt alles overloop en heeft zijn weerslag op familieleden en naasten. Werknemers in deze leeftijdscategorie hebben vaak meer tijd nodig om het alledaagse leven weer op de rit te krijgen. Het is belangrijk dat collega's en leidinggevenden daarvoor juist bij deze groep aandacht hebben. Wat is er nodig om taken op het werk te kunnen combineren met de nieuwe situatie thuis? Bijvoorbeeld flexibele werktijden, een vast dienstrooster in plaats van steeds wisselende diensten, tijdelijk geen nachtdiensten?

Loopbaan

Werknemers in deze leeftijdsgroep hebben vaak nog geen strategie ontwikkeld om te rouwen. Bovendien kennen partners elkaars 'rouwstijlen' nog niet. Dit kan bij het verlies van een kind een belangrijke factor zijn. Rouwstijlen kunnen namelijk heel verschillend zijn. De ene partner is geneigd om het verdriet weg te duwen, terwijl een andere er juist over wil praten en emoties makkelijk toelaat. De manier waarop je je verhoudt tot je eigen verdriet, tot dat van je gezinsleden, kost tijd en veel energie. Helemaal als je werk en je loopbaan ook je aandacht vragen. Deskundigen wijzen erop dat vooral bij mannen in het algemeen de neiging is om voor het gezin te willen zorgen, hard te werken, met als gevolg dat ze hun eigen rouw uitstellen.

Gestapeld verdriet

Werknemers met kinderen, een partner, ouders, familieleden hebben ook met het gemis te maken van de mensen om hen heen. Verdriet stapelt zich. Een werknemer die plotseling een partner verliest en 3 thuiswonende kinderen heeft, heeft 4 keer een groot gemis in huis. Dat kan veel energie kosten. Juist op de werkplek kan het dan fijn en helend zijn om af en toe iets te vertellen over de persoon die wordt gemist. Collega's ervaren het gemis niet of heel anders en de verteller triggert hun verdriet niet zoals thuis met familieleden.

Als er juist geen gezinsleden (meer) zijn...

En er zijn natuurlijk werknemers die na het werk in een heel stil huis komen. Er is geen partner of kind (meer) en de stilte is oorverdovend. Juist hier kan eenzaamheid loodzwaar voelen omdat familie en vrienden die zich in de ren-en-plan-fase bevinden, weer snel overgaan tot de orde van de dag. Het verschil tussen hun leven en dat van de alleengaande werknemer is groot. Het is belangrijk om oog te hebben voor de situatie waarin de werknemer na afloop van het werk terugkeert.

Tips voor werkgevers:

- Het is belangrijk dat er op de werkvloer aandacht is voor de nieuwe thuissituatie. Vraag er regelmatig naar. Houd de vraag klein, bijvoorbeeld: hoe gaat het deze dagen thuis? Hoe gaat het met de kinderen op school?
- Vraag wat er nodig is om het thuis te laten reilen en zeilen. Een vast werkrooster? Flexibele werktijden? Later beginnen om kinderen naar de opvang te brengen?
- Informeer, ook na verloop van tijd, hoe het staat met de werk-privé-balans. Alle ballen in de lucht houden kost veel energie, is er tijd en ruimte voor spel? Dat wil zeggen: af en toe een activiteit met geen ander doel dan plezier hebben en ontspannen?

Lees en luistertips:

- Pappa's rouwen ook, 12 vaders over het verlies van hun kind, Bjorn Visser, Stichting Rouwkost, 2022
- Je mag me altijd bellen, 1001 dagen van rouw, Karin Kuiper, Uitgeverij Lannoo, 2020
- Survivalgids voor weduwen, Marrit van Exel, 2023

Stephanie had twee jonge kinderen toen zij haar man verloor

'Mijn re-integratie verliep niet goed. Ik voelde veel druk om uren op te bouwen. Voor mij was de keuze snel gemaakt toen één van de mogelijkheden was dat ik uit dienst zou gaan. Daar heb ik toen voor gekozen. Zo zou ik de rust krijgen om met m'n gezin alles weer op poten te zetten en na een paar maanden weer verder te kijken.'



Bjorn verloor twee dagen na de bevalling zijn twee dochters

'Heel veel vaders voelen zich enorm eenzaam. Er wordt vaak gevraagd hoe het met je vrouw gaat na een bevalling of een miskraam. Maar er moet ook eens gevraagd worden hoe het met jou gaat. En stel ook vragen over de kinderen die er niet meer zijn, als je met collega's op het werk praat over thuis. Geen kind is zo aanwezig als het kind dat wordt gemist.'



Kay bleef na de dood van zijn vrouw achter met een peuter

'Ik dacht: ik ga dit overleven. Het komt goed en ik ga weer snel aan het werk. Mijn baan is belangrijk voor me. Ik heb hard gewerkt om te komen waar ik sta. Daarbij geeft mijn baan me structuur en plezier en tenslotte moet er brood op de plank komen. De angst om die kwijt te raken was allesoverheersend groot.'



4. SENIOR-MEDEWERKERS (ONGEVEER 55-67 JAAR)

Senior-medewerkers

Een senior-medewerker die te maken krijgt met een groot verlies heeft vaak met andere thema's te maken dan een jongere, of iemand die met bijvoorbeeld een gezin in de 'ren-en-plan-fase' van het leven zit. Dat blijkt vaak al snel als de re-integratie aan de orde komt. Direct of indirect klinkt soms de vraag door of iemand nog de energie kan opbrengen om weer terug te komen. Dat kan bijzonder zwaar zijn voor iemand die een groot verlies te boven probeert te komen. Er moet rouwarbeid worden verricht maar opeens lijkt ook je baan op de tocht te staan.

Helend werkritme

Juist voor iemand waar thuis geen kinderen of partner meer zijn, kan de structuur van een baan belangrijk zijn. Er zijn geen huisgenoten meer die het ritme van de dag bepalen. Geen kinderen die op tijd moeten worden afgeleverd bij school of op tijd moeten eten vanwege sporttrainingen. Waar iemand uit de ren-en-plan-fase soms gebaat is bij extra verlof om het gezin weer op de rit te krijgen, kan het zijn dat een senior-medewerker juist graag snel wil terugkomen. Het werkritme kan juist helend zijn.

In de wacht

Oudere werknemers zonder huisgenoten hebben soms minder kansen om met andere mensen te praten. Er zijn geen scholen, trainers of andere ouders waarmee contact moet worden onderhouden. Manu Keirse noemt als voorbeeld een medewerker die een volwassen kind verliest. De zoon of dochter woonde niet meer thuis, waardoor in de directe omgeving niet direct iets verandert. 'Dat vertraagt het rouwproces. De pijn die je wegduwt wordt in de wacht gezet en verdwijnt of vermindert daarmee niet. Ook voor je omgeving lijkt er weinig veranderd. Ze missen niet wie er voorheen ook niet dagelijks was. Je krijgt minder kansen om erover te praten met andere mensen.' De werkvloer is dan één van de weinige plekken waar de rouwende werknemer kan praten over het gemis.

Flexibiliteit

Manu Keirse legt uit ('Helpen bij verlies en verdriet, een gids voor het gezin en de hulpverlener') dat als je wat ouder bent, je een andere plaats in de reis door het leven hebt. 'Je hebt langer geleefd. Je wegen zijn uitgezet. Je gezin was voltooid, is uitgezwemd.' Overlijdt een naaste, dan komt het leven, waarvan het grootste deel al achter de rug is, in een neergang terecht. 'En je staat ineens, misschien in de avond van je leven, voor de opdracht om rouwarbeid te verrichten. Je mist de energie, de flexibiliteit en de veerkracht om met deze tragedie om te gaan.'

Nieuwe vaardigheden

Je leven aanpassen op oudere leeftijd aanpassen of omgooien, kan veel vragen van een oudere. Iemand die op zijn of haar 60ste opeens fulltime moet werken omdat het inkomen van een partner is weggefallen, kan dat fysiek zwaar vallen. Zeker als je ook opeens nieuwe vaardigheden moet leren in het huishouden, naast je gewone werk en je rouwarbeid.

Tips voor werkgevers:

- Begin als collega of leidinggevende niet uit jezelf over vervroegd pensioen. Vraag wat de medewerker nodig heeft om weer aan het werk te gaan.
- Houd rekening, zeker als je als collega of leidinggevende (een stuk) jonger bent, met een ander energieniveau van een oudere medewerker. En vul niet in. Als iemand moe is, betekent dat niet dat hij of zij liever met pensioen wil.
- Praat, ook na verloop van tijd, over de mensen die worden gemist. Een vriend, ouder of een volwassen kind dat wordt gemist, maakte misschien geen deel uit van het dagelijkse leven of gesprekken, maar de intensiteit van het verlies kan hetzelfde zijn.
- Als iemand op latere leeftijd een groot verlies leidt en daardoor nieuwe taken krijgt (koken, administratie regelen, sociale netwerk onderhouden) kan dat veel energie kosten. Houd daar rekening mee. Vraag ernaar en luister naar de verhalen hoe het hiermee staat.

Lees- en luistertips:

- Helpen bij verlies en verdriet, een gids voor het gezin en de hulpverlener. *Manu Keirse, Lannoo, 2017*
- Ik weet niet wat ik zeggen moet, een gids vol praktische tips, *Mariska Overman, Rob Bruntink, Ten Have 2020*

Peter verloor zijn partner:

'Een tijdje heb ik het gevoel gehad dat alles wat ik deed nogal zinloos was: mijn kinderen waren het huis uit, mijn vrouw was overleden. En werken? Dat deed ik alleen nog maar voor brood op de plank.'



Linda verloor haar man na zelfdoding

'Toen mijn echtgenoot plotseling overleed, had ik veel stress over geld. Maandenlang wist ik niet of de verzekeringsmaatschappij wel zou uitkeren. Ik functioneerde niet en was doodsbang dat ik ontslagen zou worden omdat ik niet functioneerde. Hoe moest ik dan op mijn leeftijd aan een nieuwe baan komen?'



Judith verloor in anderhalf jaar haar twee broers

'De ene verlieservaring is de andere niet. Verdriet kan zich stapelen. Dat ik na de dood van mijn oudste broer 'gewoon' kon doorwerken, betekent niet dat ik dat ruim anderhalf jaar later opnieuw kan. Dit tweede verlies vraagt iets heel anders van mij dan het eerste. Ik ben dankbaar dat ik mijn werk anders heb kunnen inrichten.'



5. WAT HEB JE AAN HET CNV?

Meer informatie over diensten, trainingen, podcasts en webinars

Het CNV vindt aandacht voor rouw op de werkvloer een belangrijk thema. Vroeg of laat krijgen alle werknemers ermee te maken. Dan is het belangrijk dat er op de werkvloer kennis en kunde is om deze werknemers hun werk op een gezonde en plezierige manier weer te laten oppakken. Om omstanders van die broodnodige kennis en kunde te voorzien, heeft het CNV diverse producten ontwikkeld. We zetten de belangrijkste op een rijtje. Houd de website in de gaten voor actuele toevoegingen: www.cnv.nl/rouw

- Hoe werkt rouw? handreiking rouw op de werkvloer. Een uitgave van het CNV in samenwerking met Manu Keirse. De handreiking is gratis aan te vragen via de website van het CNV: www.cnv.nl/rouw
- Hoe werkt rouw? handreiking rouw op de werkvloer. Editie ONDERWIJS. Een uitgave van het CNV in samenwerking met Manu Keirse met specifieke informatie voor werknemers in het onderwijs. De handreiking is ook aan te vragen via de website van het CNV: www.cnv.nl/rouw
- Podcast-serie Rouw op de werkvloer: Je hangt 't niet aan de kapstok. Gesprekken met professionals en ervaringsdeskundigen vanuit uiteenlopende invalshoeken over rouw op de werkvloer. www.cnv.nl/rouw
- Het CNV organiseert trainingen en workshops over rouw op de werkvloer. Kijk voor het actuele aanbod op www.cnv.nl/rouw. We regelen ook trainingen of workshops op maat binnen jouw bedrijf of instelling. Heb je hierover vragen neem dan contact op met CNV Info: 030 75 11 001
- Het CNV heeft een serie praktische webinars gemaakt over rouw op de werkplek. Die zijn terug te kijken via www.cnv.nl/rouw
- Op de website vind je meer informatie over je rechten en plichten als je te maken hebt verlies. Bijvoorbeeld wat de mogelijkheden zijn van verlof. Ben je lid van het CNV dan kun je ook persoonlijke vragen voorleggen of hulp van een bestuurder inroepen als je vermoedt dat jou onrecht wordt aangedaan. Neem dan contact op met CNV Info: 030 75 11 001. Je kunt bellen op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur en je krijgt dan direct een medewerker van het CNV aan de lijn.

Bronnen:

- Ervaringsverhalen van leden van het CNV: www.cnv.nl/rouw
- Diverse CNV-onderzoeken over rouw op de werkvloer (2019-2023)
- Helpen bij verlies en verdriet. Een gids voor het gezin en de hulpverlener (Lannoo, 2017)
- Rouw op het werk, het bespreken waard. Werk als krachtbron in nieuwe methodiek Arbeid en Rouw (ArboNed, 2012)
- Aan de slag met verlies, coachen bij veranderingen op het werk, Riet Fiddelaers-Jaspers en Jakob van Wielink (ten Have, 2012)
- Landelijk Steunpunt Rouw: www.landelijksteunpuntrouw.nl
- ArboNed Nederland: www.arboned.nl