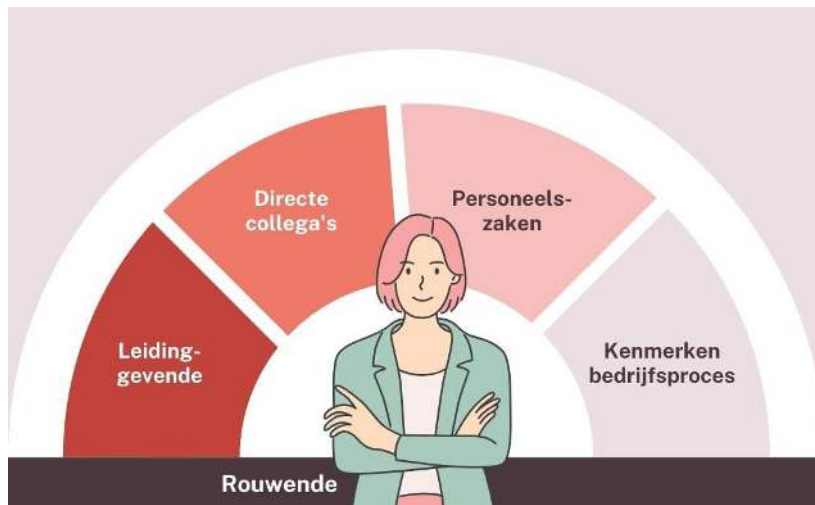


De rouwdeken!



De organisatie ondersteunt de rouwende en begeleidt in het veranderings-/groeiproces.

Als een warme deken sluiten we ons om de rouwende heen.

Leidinggevende, direct betrokken collega's, PZ en de organisatie.

Met elkaar staan we de rouwende bij tijdens het proces. We bepalen:

- Wie doet wat? Houden toezicht op het proces of dit gebeurt?
- We nemen (tijdelijk) taken over van directe collega
- We houden rekening met bedrijfsproces / wat voor werk doet iemand? De risicofactoren zijn in beeld
- Personeelszaken en leidinggevende ondersteunen rouwende en directe collega's
- We nemen een actieve rol aan in dit proces van de rouwende.

Directe resultaat:

- Dit voorkomt verwaarlozing
- Productiviteit en kwaliteit werk neemt sneller toe
- Ziekteverzuim neemt af
- Saamhorigheidsgevoel binnen organisatie neemt toe
- Versterking beeldmerk bedrijf
- Toename loyaliteit werknemers

Stappenplan voor een verlieservaring van een werknemer

Algemeen

1. Een protocol is een handleiding voor leidinggevenden en medewerkers en beoogt een zorgvuldige manier van handelen ingeval een collega iemand verliest die hem/haar na stond.
2. Het protocol beoogt eveneens een wijze van opvang van een getroffen werknemer waardoor deze de ruimte krijgt om te rouwen zoals hij/zij dat nodig heeft zonder het contact met het werk te verliezen.
3. Dit protocol gaat over het handelen, niet over het omgaan met een rouwende collega.
4. Het is wenselijk dat de leidinggevende bekend is met mogelijke reactie en gevoelens van een werknemer in rouw. Het is eveneens wenselijk dat de leidinggevende bekend is met rituelen en tradities uit zowel de religie als cultuur van de betrokken werknemer.
5. Het is een suggestie om, behalve verjaardagen, ook sterfdagen in de agenda te zetten.
6. Heb als leidinggevende en als collega's ook oog voor meer verborgen rouw, zoals een collega met een miskraam of een collega die de partner in een niet erkende relatie verliest.
7. Het is van belang zich te realiseren dat het verwerken van een verlies een vertrouwelijk proces is dat de rouwende zeer kwetsbaar kan maken.
8. Een protocol werkt alleen als het wordt gebruikt.

Stap 1

1. Er komt een melding binnen van het overlijden van iemand uit de directe omgeving van een van de werknemers.
2. Degene die de melding aanneemt, informeert of de getroffen werknemer zelf wil dat het overlijden bekend wordt gemaakt op zijn/haar afdeling.
3. Indien dit de wens is van de werknemer wordt de melding doorgegeven aan de afdeling waar de betreffende werknemer werkzaam is.
4. Indien dit de wens is van de werknemer roept de leidinggevende de collega's bij elkaar en
 - Licht de collega's in omtrent de situatie rondom het overlijden voor zover dit bekend is.
 - Licht de collega's in geval er sprake is van religieuze afscheids- of rouwrituelen.
 - Geeft de aanwezigen de gelegenheid om onderling te reageren.
 - Maakt afspraken over handelingen, zoals advertentie, bloemen of anderszins.
 - Wijst een contactpersoon aan die met de rouwende collega in contact treedt over eventuele aanwezigheid bij de uitvaart.
 - Verdeelt het werk van de getroffen werknemer en bespreekt eventueel welke externe relaties geïnformeerd moeten worden.
5. De leidinggevende condoleert namens de werkgever en spreekt met de getroffen werknemer over de eventuele wens en de mogelijkheid om aansluitend op de uitvaart extra vrije tijd/verlof te nemen.
6. De leidinggevende brengt de collega's op de hoogte van de eventuele afwezigheid.

Stap 2

1. Als door de getroffen werknemer een rouwkaart is gestuurd of als hij/zij anderszins te kennen heeft gegeven de aanwezigheid van de werkgever, rep. de leidinggevende en collega's bij de uitvaart op prijs te stellen, dan wordt hieraan door hen die dit willen, gevolg aan gegeven.
2. Na de uitvaart krijgen de collega's de gelegenheid onderling te reageren op de gebeurtenissen.

Stap 3

1. De aangewezen contactpersoon en overige individuele collega's kunnen contact opnemen voor persoonlijke reacties als dit door de rouwende werknemer op prijs wordt gesteld.
2. De leidinggevende zorgt ervoor zoveel te weten over rouwprocessen, rouwgevoelens en rouwreacties evenals van rouwrituelen uit de religie respectievelijk de cultuur van de getroffen werknemer, dat hij/zij de getroffen werknemer de ruimte kan geven die nodig is voor een goede bijeenkomst. Een Ritueelbegeleider kan op professionele wijze hulp bieden om tot een passend ritueel te komen.
3. De leidinggevende nodigt de rouwende uit om te overleggen over de situatie. Er zijn mogelijkheden om bijvoorbeeld:
 - Het verlof nog enige tijd door te zetten,
 - Het takenpakket de komende tijd aan te passen,
 - De arbeidstijden de komende tijd aan te passen of naar behoefte flexibel te maken,
 - Begeleiding aan te bieden,
 - (meer/andere) samenwerking met collega's aan te bieden,
 - Afspraken te maken voor regelmatig contact met het werk en de collega's.
4. Een door de getroffen werknemer zelf aangewezen collega kan gedurende enige tijd wat meer aandacht hebben voor de psychische en fysieke toestand van de rouwende. De werkgever resp. de leidinggevende zou hiervoor aan de collega gelegenheid kunnen geven.

Stap 4

1. Indien afspraken gemaakt zijn omtrent werkverzuim of werkaanpassing, dan wordt regelmatig opnieuw gesproken over de situatie.
2. De afspraken worden naar behoefte bijgesteld tot de werknemer weer volledig in het arbeidsproces kan functioneren.
3. Als de werknemer het werk geheel of gedeeltelijk heeft hervat kan, indien dit door hem/haar gewenst wordt, geruime tijd met regelmaat naar de situatie en de toestand worden geïnformeerd. De leidinggevende vraagt bij deze gelegenheid eveneens of de werknemer het werk aan kan en of voldoende steun ervaren wordt van leidinggevende en collega's.
4. Van belang is dat de werkomgeving weet dat de rouwende nog lange tijd na het overlijden te maken kan hebben met rouwreacties (zoals concentratiestoornissen).

Instrumentale manier van rouw / Fysieke rouw

- Gesloten, krachtig
- Toekomstgericht
- Stil – geen controle, machteloos
- Oplossings- en actiegericht (stressvermindering) als uitlaatklep
- Praktisch aan de slag, organiseren
- Selectief met wie ze spreken
- Innerlijke reflexie, denken is sterker om helderheid te krijgen

Intuïtieve manier van rouw / Emotionele rouw

- Open kwetsbaar
- Verleden, hedengericht
- Praten, steun zoeken
- Huilen (stressvermindering) als uitlaatklep
- Angst en verwarring
- Hechten aan herinneringspullen
- Uiten van gevoelens en spreken over verlies, evt met lotgenoten
- Overheersende gevoelens

Voor beiden geldt:

- Eigen persoonlijkheid (instelling, cultuur, leeftijd) karakter, opvoeding
- De aard van het geleden verlies
- Ontvangen steun, ook vanuit werk

Huilen is bijvoorbeeld cultuurbepalend 'jongens moeten flink zijn'. Wordt gezien als falen, kwetsbaar zijn. Dat wordt van een man verwacht en dat doet hij hij.

Ideaal! Iedereen kan kiezen uit het hele brede scala van gedragingen. Rouwen volgen geen vaste formule.

Hij huilt niet, het doet hem niets. (H)erkennen Als je partners bent en je kind is overleden dan hoor ik vaak dat de man denkt "wanneer krijg ik mijn vrouw weer terug? Ze is zo verdrietig, zit alleen maar op de bank". De vrouw denkt "houdt mijn man niet van ons kind? Hij is gewoon weer aan het werk, heeft het er niet meer over en wil leuke dingen doen".