

Dit artikel is geschreven ter afronding van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Hogeschool Utrecht, te Amersfoort. Geschreven door: Kris van Vliet. April 2010. Met dank aan Yvonne Mulder, senior teammanager van Zorggroep Charim, lokatie 't Boveneind in Veenendaal.

Versta uw vak: zorg op het werk voor rouwverwerkversterking.

Als Eric na het overlijden van zijn vrouw terugkeert op het werk merkt hij dat zijn collega's het lastig vinden om met hem over het verlies te praten. Eric is op sommige momenten erg emotioneel en trekt zich dan zo veel mogelijk terug om zijn collega's niet te belasten. Zijn collega's lijken het al moeilijk genoeg te hebben met het feit dat hij weer op het werk is. Na enige tijd vraagt geen van zijn collega's nog naar zijn verdriet en heeft niemand het meer over zijn overleden vrouw. Eric voelt zich alleen en niet begrepen. Hij werkt op de automatische piloot zijn werkzaamheden af en men heeft het idee dat het goed gaat. Hij doet zijn werkzaamheden immers snel en goed. Maar schijn bedriegt, wat voor Eric voorheen een veilige en vertrouwde plek was, voelt nu vreemd en kil. Als hij zich een jaar na het overlijden van zijn vrouw ziek meldt, is iedereen verbaasd: het gaat toch prima? Hij werkt weer als voorheen, het verdriet is toch onderhand over?

Door het volgen van de minor 'beroepsmatig omgaan met verlies' tijdens het laatste jaar van mijn studie, ben ik mij bewust geworden van het feit dat de kennis over rouw bij velen beperkt is. Op het gebied van omgaan met medewerkers in rouw binnen bedrijven is het één en ander te verbeteren. Het is belangrijk dat de bedrijfsmaatschappelijk werker binnen het bedrijf de eerste stap zet tot een goede benadering



van rouwende medewerkers. Hij heeft de kennis in huis om voorlichting te geven over hoe het verwerken van een verlieservaring 'werkt'. Hij kan tips geven aan de werkgever, leidinggevenden en collega's over hoe om te gaan met rouwende medewerkers.

Uit gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2009) blijkt dat in Nederland jaarlijks circa 138.000 mensen overlijden. Ervan uitgaande dat ieder mens gemiddeld vijf directe nabestaanden heeft, komt dit neer op ongeveer 680.000 nabestaanden. Één derde van de inwoners van Nederland vallen onder de beroepsgroep. Hieruit maak ik op dat per jaar 230.000 medewerkers te maken krijgen met een verlies in de nabije omgeving. Dat is een niet te verwaarlozen aantal.

Uit onderzoek van de Landelijke Stichting Rouwbegeleiding (2004) is gebleken dat, ondanks het feit dat rouwen geen ziekte is, 40% van de rouwende medewerkers zich ziek meldt na het overlijden van een partner of familielid. In sommige gevallen wordt er 'iets' geregeld met de werkgever. Deze personen hebben meer tijd nodig om te rouwen dan de in de meeste CAO's genoemde termijn. Uiteindelijk verliest zelfs 7% van deze medewerkers zijn baan. Daarnaast vindt 25% van de

medewerkers dat het bedrijf of de organisatie te weinig ruimte biedt en te weinig begrip heeft voor het rouwproces.

Allerlei soorten en maten verlies.

Een in Nederland veel gebruikte definitie van 'rouw' is die van Boelen (in Bax 2007, p.32): "Rouw is het geheel van reacties dat optreedt na het verlies van iets of iemand waarmee een betekenisvolle band bestond".

Verlies op het werk kan in meerdere varianten voorkomen. Ten eerste kunnen mensen de verliezen vanuit hun privésituatie meenemen naar het werk. Hierbij kan men denken aan een echtscheiding en het overlijden van een dierbare. Ten tweede kan een verlies in het kader van het werk voorkomen. Bijvoorbeeld een collega die een verlies meemaakt, het overlijden of plotselinge vertrek van een collega. Ten derde kan verandering in de organisatie of in de aard van het werk een verlies veroorzaken. Een directeur kan besluiten te vertrekken en een nieuwe werkmethode betekent het verlies van de oude, vertrouwde werkmethode. Als laatste kan het voorkomen dat een medewerker (dreigt) zijn werk te verliezen of daadwerkelijk zijn werk verliest. Dit zijn allemaal denkbare en op de werkvloer voorkomende voorbeelden (Cozijnsen, B. & Wielink, J. 2009). Medewerkers moeten hier kennis over hebben en handvaten krijgen over hoe zij om kunnen gaan met hun rouwende collega.

Omgaan met mensen in rouw.

Keirse, M. (2003) beschrijft in zijn boek "Helpen bij verlies en verdriet" hoe het er in veel gevallen aan toegaat als er sprake is van rouw op het werk: "Het verlies wordt vaak niet eens opgemerkt. Als het al wordt opgemerkt, wordt het vaak weggewimpeld, toegedekt met goed bedoelde raadgevingen, of afgedaan met enkele momenten van vluchtige aandacht. Na een eerste reactie komt het nauwelijks nog ter sprake. Men gaat ervan uit dat verdriet dat niet meer wordt

aangeraakt, sneller voorbij gaat". Door deze houding wordt voorbij gegaan aan het feit dat verlies alleen verwerkt kan worden wanneer men erover spreekt en men het verdriet kan en mag uiten.

Verliesgebeurtenissen die niet goed verwerkt worden kunnen leiden tot allerlei klachten, zowel lichamelijk als psychisch. Een logisch gevolg daarvan is dat de productiviteit van de medewerker afneemt. Door op de werkvloer op een zo goed mogelijke manier om te gaan met mensen in rouw kunnen deze klachten zoveel mogelijk beperkt blijven. "Mensen zijn bang voor het verdriet omdat ze dan ineens beseffen dat het hun ook kan overkomen" zegt Bout, J. hoogleraar Klinische psychologie aan de Universiteit Utrecht in het weekblad Intermediair (2004). Dit kan deels de vreemde, botte reacties van de omgeving verklaren. Men weet vaak niet wat ze moeten zeggen tegen de rouwende medewerker, dus zeggen ze maar niets. De rouwende medewerker krijgt het gevoel dat zijn verdriet er niet mag zijn, er wordt immers niet over gesproken. Dit werkt een goede verliesverwerking niet in de hand. Daarom is het belangrijk dat het onderwerp rouw op de werkvloer bespreekbaar is en blijft. Men zou geen angst moeten voelen om met de rouwende medewerker over het verlies te spreken. Dat is een eerste stap tot het op een zo goed mogelijke manier omgaan met rouwende medewerkers. Als zijn verlies er mag zijn en hij zich door zijn collega's gesterkt voelt zal het ziekteverzuim, met betrekking tot rouw, voor zover mogelijk, tot een minimum beperkt worden.

Rouw neem je mee naar je werk.

Je neemt rouw mee naar het werk, je kunt het niet thuis achterlaten. Een rouwende medewerker weet in veel gevallen niet wat hij wil. Hij weet niet wat hij met zichzelf en zijn werk aanmoet. Als collega's op de werkvloer ook niet weten hoe ze met hun collega om moeten gaan, ontstaan er vreemde en vervelende situaties (Cozijnsen, B. & Wielink,

J. in Monuta Nazorgboek 2009). Dit alles kan voorkomen worden door goede informatievoorziening aan de medewerkers.

Het feit dat de medewerker uiteindelijk vaak ziek gemeld wordt is vreemd: rouwen is geen ziekte. De oplossing wordt vaak in 'ziekmelden' gevonden omdat het financieel gezien voor de werkgever aantrekkelijk om de medewerker ziek te melden. In bijna alle gevallen is de werkgever verzekerd voor ziekteverzuim van zijn medewerkers en krijgt hij hiervoor een vergoeding. Op deze manier loopt het bedrijf zo min mogelijk financiële schade op. Voor de medewerker is het niet fijn om de stempel 'ziek' opgedrukt te krijgen. Vaak zie je dat collega's onderling praten over het ziek thuis zitten van de collega en daarbij voorbij gaan aan het feit dat de collega rouwt en dus niet ziek is. De aandacht voor het rouwproces van de collega neemt hierbij af. De eerste dagen dat de medewerker thuis zit krijgt hij een telefoontje of een kaartje van zijn collega's maar dit zwakt na enkele weken, soms dagen, af. Het leven op het werk gaat verder, ook nu de collega thuis zit. Dit kan voor de rouwende medewerker een pijnlijke conclusie zijn. Voor hem staat de wereld stil terwijl de rest verder raast en het werk gewoon door gaat. Door de weinige steun en begrip vanuit het werk kan het langer duren voor de medewerker weer terug op het werk verschijnt. In sommige gevallen kan men er zelfs tegenop gaan zien weer naar het werk te moeten. Het werk, de plek waar zijn verdriet en rouwproces er niet mag zijn.

De bedrijfsmaatschappelijk werker moet er oog voor hebben dat er contact blijft met de werkvloer over het proces waarin de rouwende collega zich bevindt. Men kan beter begrip tonen en steun bieden als men weet wat de collega doormaakt. Dit komt ten goede aan de terugkeer van de rouwende medewerker op het werk.

Een moeilijk onderwerp.

Rouw en het verwerken van verlies zijn, ondanks in grote getale aanwezig, geen onderwerpen waar leidinggevend en managers in bedrijven zich mee bezig houden. In het dagelijkse, vaak hectische, bedrijfsleven is het zaak om vooruit te kijken. Zeker nu er een economische crisis in het land heerst, is het zaak om ervoor te zorgen dat het bedrijf er ook in de toekomst nog stevig staat. Tijd voor rouw en verliesverwerking is er nagenoeg niet. Ook de menselijke kant van de verliesgebeurtenis en wat zich in het leven van de medewerker afspeelt heeft geen aandacht. Bax (2007) concludeert: "Rondvragen bij verschillende bedrijven en organisaties levert teleurstellende resultaten op. Er is nauwelijks besef van een noodzaak tot beleidsontwikkeling gericht op ondersteuning van de verliesverwerking van rouwende medewerkers" (Verlies en rouw op het werk 2007, p.10). Nu mensen tot hun vijfenzestigste en misschien zelfs tot hun zevenenzestigste door moeten werken is het aannemelijk dat men binnen bedrijven steeds meer te maken gaat krijgen met verliessituaties in het persoonlijke leven van medewerkers. Juist nu is het zaak om te investeren in medewerkers.

Medewerkers zijn het kapitaal van een bedrijf.

Human Resource Management is een benadering van het werknemersmanagement. De medewerker wordt door de werkgever niet langer gezien als een kostenpost, maar als een opbrengst: 'human capital'. Gezien dit uitgangspunt moet er binnen een bedrijf ruimte zijn om naast de zakelijkheid, op een menselijke manier met medewerkers om te gaan. De leidinggevende op de werkvloer is de spil waar het rouwstelsel om draait. Hij heeft een signalerende rol en is het aanspreekpunt voor de rouwende medewerker. Hij is de aangewezen persoon om een medewerker die een verliessituatie doormaakt extra waar te nemen en te ondersteunen. Hij is de verbinding tussen de medewerker en het bedrijfsmaatschappelijk werk. Door adequate hulp

in te zetten wordt de kans vergroot dat de medewerker op de werkvloer kan blijven functioneren. Andersom heeft de bedrijfsmaatschappelijk werker hier ook verantwoordelijkheid in: de leidinggevende uitleg en tips geven over hoe hij het beste om kan gaan met de rouwende medewerker. Daarnaast is het van belang dat de collega's van de rouwende medewerker dezelfde informatie ontvangen. Organiseer bijvoorbeeld een themabijeenkomst 'rouw op de werkvloer' waarin je met elkaar stilstaat bij wat rouw is en hoe je het best met je collega in rouw om kunt gaan. Zorg dat de medewerkers in gesprek gaan met elkaar en dat het onderwerp bespreekbaar blijft, ook langere tijd na de bijeenkomst. Alleen op deze manier kun je ervoor zorgen dat een rouwende medewerker zich bij zijn terugkeer op het werk welkom voelt en dat er tijd gemaakt wordt voor zijn verhaal. Collega's zijn niet langer 'bang' om te spreken over het verlies omdat ze daar handvaten voor gekregen hebben.

Het belang van arbeid.

Door de vele mogelijkheden die er zijn tot ontplooiing en scholing vullen medewerkers gespecialiseerde arbeidstaken uit en hechten daar waarde aan (Landelijke Stichting Rouwbegeleiding (2002). *Werken met verlies. Verslag van de conferentie 'rouw en arbeid'*).

Op het werk hebben mensen veelal fijne contacten met collega's. Niet zelden ontstaan er vriendschappen waarvan men ook buiten het werk plezier ervaart. Het werk is een plaats waar men, over het algemeen genomen, een behoorlijk aantal uren per week doorbrengt. De werkgever en collega's zijn in het leven van werkende mensen vaak belangrijke personen. Allerlei redenen om aan te nemen dat men ook op het werk terecht kan als men een verlies meegemaakt heeft.

Verlofregelingen.

Er zijn diverse soorten verlofregelingen (MKB Servicedesk). Er zijn verlofregelingen die wettelijk geregeld zijn, deze staan vast in de Wet Arbeid en Zorg (WAZ). Andere verlofregelingen zijn in de Collectieve Arbeids Overeenkomst (CAO) vastgelegd. Verlofdagen bij overlijden zijn niet wettelijk vastgelegd in de WAZ. In deze gevallen dient de medewerker bijzonder of buitengewoon verlof te krijgen. Het bijzonder of buitengewoon verlof is vastgelegd in de CAO. Deze bijzondere of buitengewone verlofdagen zijn dus per arbeidsovereenkomst verschillend. Over het algemeen genomen zijn in de CAO's de bijzondere of buitengewone verlofregelingen als volgt vastgelegd: indien de partner van een medewerker overlijdt heeft hij recht op vier vrije dagen. Men is vrij van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis. Dit kan meer of minder dan 4 dagen zijn. Hetzelfde aantal dagen verlof geldt bij het overlijden van bloed- en aanverwanten van de medewerker. Hieronder vallen de kinderen. Na deze officiële vier dagen wordt de medewerker, volgens de wet, in staat geacht weer op het werk te verschijnen. Na de officiële vier dagen verlof krijgt de rouwende medewerker in de meeste gevallen een passende oplossing aangeboden van de werkgever. Deze begrijpt (vaak) dat het niet na deze vier dagen 'over' is en de medewerker weer aan het werk gezet kan worden. De oplossing wordt, zoals eerder beschreven, meestal gevonden in het 'ziek' melden van de medewerker. De periode dat de medewerker 'ziek' gemeld thuis zit is het voor de werkgever lastig om te bepalen hoe met deze medewerker om te gaan. Hoe lang kan de medewerker 'ziek' thuis blijven? Is weer aan het werk gaan niet beter voor hem? Dit zijn hele logische vragen die volgen uit ontbrekende kennis over hoe het verwerken van een verlies werkt. Hierin kan de bedrijfsmaatschappelijk werker een belangrijke rol vervullen: het bijstaan van de werkgever in het onderhouden van het contact met de rouwende medewerker.

Als de medewerker weer op het werk verschijnt, wordt er vanuit de werkomgeving vaak snel aan de rouwende collega getrokken, er moeten dingen gebeuren om het arbeidsproces op gang te houden. Collega's verwachten dat de collega weer de collega is als voor het verlies, die het werk gewoon oppakt en doorgaat als voorheen. Alle vragen, opmerkingen en adviezen die aan de rouwende medewerker gegeven worden zijn goedbedoeld. Uit onwetendheid en onervarenheid komt het voor dat collega's onhandige dingen zeggen en op een niet erg effectieve manier omgaan met de rouwende medewerker. Dit kan voorkomen worden door de collega's handvaten te bieden om op een goede manier met hun rouwende collega om te gaan en tot steun te zijn.

Ruimte krijgen om een ingrijpend verlies op de manier te verwerken die bij de persoon past, is positief voor alle partijen en kan helpen om ziekteverzuim te voorkomen.

Duidelijke afspraken, haalbare doelstellingen.

De bedrijfsmaatschappelijk werker kan de werkgever en leidinggevende ondersteunen in het maken van afspraken en het afstemmen van de werkzaamheden met de rouwende medewerker die terugkeert op het werk. Het is voor een medewerker moeilijk om weer in het werkproces te stappen. Het werkproces is verder gegaan ten tijde van zijn thuis zijn. In dit soort gevallen kan het gebeuren dat de medewerker die net teruggekeerd is zich laat meeslepen in het proces en zich overwerkt. Iemand in rouw kan niet op hetzelfde niveau werken als voorheen. Dit is voor de medewerker zelf moeilijk in te schatten en kan een pijnlijke conclusie zijn. Collega's om hem heen kunnen niet bepalen wat het beste voor hem is. Vaak zie je dat medewerkers die teruggekeerd zijn, op een later tijdstip weer uitvallen.

Het is van belang dat de medewerker, op zijn werk, erkent wordt in de gevolgen die het verwerken van het verlies met zich meebrengt. Medewerkers die een verliessituatie doormaken functioneren minder goed dan onder normale omstandigheden. Bijvoorbeeld: slecht kunnen slapen betekent dat het voor de medewerker moeilijk is vroeg in de ochtend paraat te staan om aan het werk te gaan. Een logisch gevolg daarvan is concentratieverlies, waardoor bijvoorbeeld het doen ingewikkelde cijferklussen bijna een onmogelijke opgave is. Wanneer de werkzaamheden niet op een juiste manier afgestemd worden op de mogelijkheden van de medewerker wordt het gevoel van onmacht en onkunde bij de medewerker versterkt. Als de medewerker op deze wijze door moet, lijkt het onontkoombaar om in de ziektewet terecht te komen.

Kan het ook anders? Zal de werkplek geen plek moeten zijn waar de medewerker gesteund wordt in het verwerken van zijn verlies door de directe collega's en leidinggevende? Zij vormen met zijn allen het rouwsysteem: zij erkennen de medewerker in zijn verlies en maken het mogelijk om het verlies te verwerken: zij versterken de mogelijkheid tot het verwerken van het verlies. Dat dit heel fijn is voor de medewerker blijkt uit het volgende verhaal (*"Verlies en rouw op het werk, rouwmanagement voor HRM"* Eric H. Bax 2007, p.23):
"J. is een weduwnaar van 54 jaar. Zijn partner kreeg botkanker. Tijdens haar ziekte heeft hij haar met zijn twee buitenshuis wonende dochters verzorgd. In deze periode is hij één dag per week minder gaan werken met behoud van salaris. Na haar overlijden is hij enige dagen thuis geweest. Hij kreeg veel belangstelling van collega's bij de begrafenis. Twee dagen na de begrafenis heeft hij een afspraak met zijn leidinggevende. Samen drinken ze een koffie op het bedrijf en hij ziet ook zijn collega's weer even. Hij is erg verdrietig en huilt op onverwachte momenten. J. wil wel weer werken, maar ziet ertegenop tegenover klanten in tranen uit te barsten. In overleg krijgt hij tijdelijk

werk op de afdeling schadeafwikkeling. Dit is een administratieve taak, waarbij geen klantencontact nodig is. Bovendien kan hij zijn eigen werktempo bepalen. J. vindt dit prettig, vooral omdat hij in hetzelfde gebouw bij zijn collega's blijft werken. Na tien weken neemt hij zijn oude werkplek weer in". Deze casus beschrijft hoe men op een goede manier, in overleg, kan bijdragen aan een zo goed mogelijk verloop van het rouwproces van de medewerker.

Maatregelen.

Binnen bedrijven moet de communicatie tussen de leidinggevende, die in de meeste gevallen de informatie van het thuisfront ontvangt, en de medewerkers op de werkvloer geoptimaliseerd worden. Het komt bijvoorbeeld voor dat medewerkers niet op de hoogte zijn van de verliesgebeurtenis in het leven van hun collega en zij weten ook niet wanneer deze medewerker weer terugkeert op de werkvloer.

Er moeten afspraken gemaakt worden: wie vangt de collega op als hij de eerste dag weer komt werken? Wie zorgt er voor een aangename werkplaats? Wie begeleidt de collega de eerste weken bij het weer deelnemen aan het arbeidsproces? Wie verdeelt de taken opnieuw? Wie ondersteunt hem als hij het niet aan kan? Wie houdt in de gaten of het werk te veel voor hem is? Wie hoort de verhalen aan, keer op keer? Al deze vragen zullen van tevoren besproken moeten worden. Als dit pas gebeurt wanneer de collega op het werk verschijnt is het te laat. Verwarring en onduidelijkheid zijn voor de collega die terug in het arbeidsproces komt heel vervelend. Hij voelt zich snel bezwaard als blijkt dat anderen moeite hebben met zijn terugkeer. De bedrijfsmaatschappelijk werker kan helpen met het beantwoorden van bovenstaande vragen: hoe kan men met zijn allen een team vormen om de terugkerende medewerker zo goed mogelijk te ondersteunen gedurende zijn rouwproces?

Juist omdat er binnen een bedrijf vaak een cultuur heerst waarin er niet gesproken wordt over rouw, is het belangrijk dat de bedrijfsmaatschappelijk werker hierin het voortouw neemt. Voor veel mensen is rouw een moeilijk onderwerp om bij stil te staan. In de hedendaagse wereld gaat alles snel, mensen hebben steeds meer te doen en steeds minder tijd. Alles is gehaast en gestrest. Op het moment dat een bekende een dierbare verliest gaat voor hem de tijd stilstaan. Hij wil stilstaan bij het verlies, soms dagen, soms weken en soms maanden of jaren. Hij wil verdriet hebben om hetgeen verloren is en tijd hebben om te rouwen. Waar men behoefte aan heeft is iemand die naast hem komt staan en mee 'stil staat'. Dat is nu net waar mensen moeite mee hebben. Hun leven gaat door terwijl dat van een naaste (tijdelijk) stilstaat. Het is moeilijk om het verdriet van de ander te verdragen, je kunt het niet wegnemen. Het stilstaan bij iemand op het werk is extra complex omdat de werkprocessen gewoon door gaan. Voor al deze punten is aandacht nodig. Die aandacht kan de bedrijfsmaatschappelijk werker de medewerkers bieden.

"Loop niet achter me aan, ik zal misschien niet leiden. Loop niet voor me uit, ik zal misschien niet volgen. Loop gewoon naast me en wees mijn vriend".

Albert Camus (1913-1960).
Frans filosoof en schrijver.

Het rouwprotocol.

Veel bedrijven kennen de term rouwprotocol niet. Men heeft in veel gevallen nooit de tijd gehad om zich hierover te buigen. In nog meer gevallen heeft men nog nooit iets ernstigs meegemaakt in de werksfeer. De noodzaak van een rouwprotocol is nog nooit aan het licht gekomen. Dit betekent niet dat het niet belangrijk is om een rouwprotocol te hebben. Men moet voorbereid zijn op een situatie waarin een medewerker een dierbare verliest. Of, een andere denkbare situatie, wanneer een medewerker overlijdt. Op dit soort ernstige zaken kun je als bedrijf natuurlijk nooit volledig voorbereid zijn. Dit zijn onvoorziene dingen (Cozijnsen, B. & Wielink, J. in OR Informatie, oktober 2008, p. 36): “Het gekke is, wanneer je het niet meemaakt, heb je het best op een rijtje. Maar op het moment dat zoiets gebeurt, met alle emoties van dien, sta je met lege handen”. Juist daarom is het belangrijk dat het bedrijf een protocol heeft, waarin voor iedereen duidelijk staat wat voor handelingen niet vergeten mogen worden ten tijde van crisis. Het protocol is geen vaststaand gegeven, het is een handleiding wat ten tijde van crisis gebruikt kan worden als richtlijn, als geheugensteun. In de tijd na een overlijden is het heel belangrijk dat er zorgvuldig omgegaan wordt met allerlei zaken op de werkvloer: hoe vertel je het nieuws aan het medewerkers? Als er iets onder werktijd gebeurd is, wie neemt contact op met familie van de overledene? Wie onderhoud het contact met de familie? Wie vertegenwoordigt het bedrijf op de begrafenis/crematie? En ga zo maar door. Er zijn zoveel zaken waar men aan moet denken na een overlijden en juist in de periode erna is fouten maken erg pijnlijk (Rouwprotocol Yarden, 2004). De bedrijfsmaatschappelijk werker kan het voortouw nemen om met de werkgever en leidinggevenden een rouwprotocol op te zetten wat past binnen het bedrijf.

Tot slot.

De omgang met rouwende medewerkers kan en moet in veel bedrijven beter geregeld worden. Wanneer men op een goede manier met een rouwende collega omgaat kan veel leed voor hem bespaard blijven. Naast het bespaarde leed, bespaart het bedrijf ook door te investeren in zijn medewerkers. Dit zal resulteren in minder ziekteverzuim.

De werkplek moet een plaats worden waar het verdriet van de medewerkers er mag zijn en bespreekbaar is. De bedrijfsmaatschappelijk werkers binnen bedrijven zijn de aangewezen personen om hier een eerste stap in de goede richting te doen. Het bedrijf wordt een plek waar de rouwende medewerker zich thuis voelt en waar zijn collega's hem sterken in zijn rouwproces.

Ga in gesprek met de werkgever en leidinggevenden en werk aan een optimaal Human Resource Management waar omgang met rouwende medewerkers niet langer een weggestopt onderdeel meer kan zijn!

“Verdriet is als een vingerafdruk: voor iedereen herkenbaar en toch zijn geen twee vingerafdrukken gelijk. De lijnen lopen telkens weer anders en vormen een uniek patroon. Zo is het ook met verdriet. Men gaat voorbij aan het individuele van elk verdriet, als men geen rekening houdt met de hoogstpersoonlijke behoeften waarmee men wordt geconfronteerd bij elk type verlies”

Keirse, M. Vingerafdruk van verdriet 2008, p. 9.

Referentielijst.

Boeken.

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

Cozijnsen, B. & Wielink, J. van (2009). *Over de rouw*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Keirse, M. (2003). Rouw in de werksituatie. In: Keirse, M. *Helpen bij verlies en verdriet. Een gids voor het gezin en de hulpverlener* (pp. 191-202). België, Tiel: Lannoo.

Keirse, M. (2008). *Vingerafdruk van verdriet*. België, Tiel: Lannoo.

Mönnik, H. de (2008). *Verlieskunde. Handreiking voor de beroepspraktijk*. Maarssen: Elsevier.

Artikelen en brochures.

Cozijnsen, B. & Wielink, J. van (2009). In: *Monuta Nazorgboek – Rouw neem je mee naar het werk* (pp. 42-45). [Elektronische versie]

Landelijke Stichting Rouwbegeleiding (2004). *Werken met verlies. Verslag van de conferentie 'rouw en arbeid'*. [Elektronische versie]

Yarden (2004). Rouw op de werkvloer. Inzichten, tips en handvaten voor werkgevers en collega's. [Elektronische versie]

Websites.

MKB Servicedesk. *Buitengewoon verlof. CAO afhankelijke verlofdagen.*

Verkregen op woensdag 31 maart 2010 via

<http://www.mkbservicedesk.nl/696/buitengewoon-verlof.htm>

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Totaal van alle doodsoorzaken.*

Verkregen op dinsdag 30 maart via

http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=7052_95&D1=0-8,29-34,38,42-43,46-52,55-56,62-63,66,69-71,75,79-80,88-91&D2=0&D3=0&D4=31,36-39&HD=090707-1947&HDR=G1,G2,G3&STB=T

Zakelijke informatie. *HRM, wat is dat nou eigenlijk?*

Verkregen op 22 april via

<http://zakelijk.infonu.nl/zakelijk/1660-hrm-wat-is-dat-nou-eigenlijk.html>