



Rouw neem je mee naar het werk'

Rouw kun je niet thuis achterlaten. Dat draag je met je mee en dat neem je dus ook mee naar het werk. Toch is er bij veel werkgevers nauwelijks aandacht voor het onderwerp. Onterecht, want het blijkt dat maar liefst vijftig procent van de mensen die een partner verliest nooit meer terugkeert op de oude werkplek of in de oude functie. Het probleem: een rouwende weet vaak niet wat hij of zij met zichzelf aanmoet en de collega's en leidinggevende weten het al helemaal niet. Bert Cozijnsen en Joost van Wielink zijn gespecialiseerd in dit onderwerp en adviseren en begeleiden organisaties en medewerkers. Tips voor zowel jezelf als je collega's.

Bert Cozijnsen en Joost van Wielink

De uitvaart is voorbij en je moet eigenlijk weer aan het werk. Maar wanneer is dat verstandig? Moet je het een paar weken rustig aandoen of juist de afleiding van het werk opzoeken? 'Daar is niet echt antwoord op te geven. De één is gebaat bij zo snel mogelijk aan de slag gaan, de ander heeft meer tijd nodig,' zegt Bert Cozijnsen. 'Het lastige is: Nederland kent geen wettelijk rouwverlof, je vindt het slechts in een klein aantal cao's.' Een standaard rouwverlof van twee weken (bij overlijden van een partner of kind) is ook niet altijd het juiste antwoord, nuanceert hij daarbij. 'Vaak begint pas in een latere periode het echte rouwproces, als alle hectiek voorbij is en je rust krijgt.' Joost van Wielink: 'Veel mensen gaan een tijdje met ziekteverlof, omdat ze zich niet in staat voelen om te werken. Maar dat is niet eenvoudig. Je moet dan naar de bedrijfsarts, terwijl je niet ziek bent. Rouw is geen ziekte, rouw is gezond.' Wat is hun advies? 'Neem de tijd en de ruimte voor je rouw. Als je lang wacht met

aan het werk gaan, ga je er steeds meer tegenaan hikken. Houd daarom in elk geval contact met het werk. Ga er een keer kijken, praat met je leidinggevende, vertel wat je bezighoudt en hoe je tegen het werk aankijkt op dat moment.'

Werk geeft structuur

Weer aan het werk gaan, kan je goed doen. 'Werk kan zeker positief werken. Het geeft structuur en ritme', aldus Van Wielink. 'Het kan prettig zijn om contact te hebben met het alledaagse leven, te ontdekken dat dingen doorgaan, dat kan je kracht geven. Belangstelling van collega's kan ook heel heilzaam zijn. Die contacten zijn cruciaal, zonder aandacht red je het niet. De uitdaging is opnieuw betekenis te geven aan een leven met het verlies, aan de werkelijkheid zonder de persoon die je hebt verloren. Werk helpt daarbij. Rouwen is ook niet vrijblijvend. Je hebt een eigen verantwoordelijkheid. Rouw krijgt geen plek als je stil blijft zitten.'

Vluchten in het werk is juist weer onver-

standig. 'Het is belangrijk je er bewust van te zijn dat je het verlies meeneemt naar het werk. Je kunt niet net doen of het er niet is. Dat is vragen om problemen,' zegt Cozijnsen. Van Wielink vult aan: 'Rouw is niet privé. Werk en privé zijn niet strikt gescheiden. Als je de voordeur dichttrekt, ben je niet ineens een ander mens. Ruimte voor rouw op het werk is dus een noodzaak.'

Binnen stappen

Die eerste stap naar het werk is vaak een moeilijke. Je bent misschien bang voor de reacties. De zwijgende blikken, de onhandige woorden, het overduidelijke ongemak van sommige collega's. Cozijnsen: 'Besef dat het niet zomaar voor de hand ligt voor je collega's hoe zij moeten reageren. Mensen weten vaak niet wat ze moeten zeggen. Het is belangrijk dat je eerlijk en duidelijk bent en ruimte vraagt voor je rouw, zowel fysiek als mentaal. Fysiek door een foto neer te zetten of een plekje te kiezen waar je je kunt terugtrekken als



je dat nodig hebt. En mentaal door aan te geven dat je bepaalde taken nog niet kunt doen of door er over te praten.’

Op het werk wordt al snel gezegd: laat die persoon maar even met rust nu. ‘Dat is een te makkelijk cliché. Want als je iemand vraagt hoe het gaat, gaat hij je misschien wel vertellen dat het helemaal niet goed gaat. Uit ervaring blijkt dat mensen gezien en gehoord willen worden.’

Belangrijk

Aandacht voor de rouw van medewerkers is van wezenlijk belang voor het bedrijf. Uit onderzoek blijkt dat circa vijftig procent van de werknemers die een partner verliezen, niet meer op hun oude werkplek of in hun oude functie terug komen. In het algemeen komen tienduizenden Nederlanders per jaar, die een groot verlies hebben geleden, niet meer terug op het werk. Van Wielink: ‘Als manager denk

Rouwverlofdagen

In de Tweede Kamer is meermalen gesproken over een wettelijke verankering van het rouwverlof. Omdat men er in Den Haag niet uitkwam hoe lang en welke periode het rouwverlof zou moeten zijn, blijft deze kwestie tot nog toe liggen. Positief is wel dat er bedrijfsregelingen zijn (bijvoorbeeld bij gemeenten en politie), waarbij een nabestaande bijvoorbeeld tien dagen verspreid over het jaar kan opnemen.

je: ik moet mijn bedrijfsproces redden. In onze maatschappij denken we in vooruitgang, ergens bij stilstaan hoort er vaak niet meer bij. Maar het is ook voor de organisatie van praktisch belang om hier aandacht aan te schenken en mensen te behouden voor het werk.’

Cozijnsen: ‘Werk speelt een belangrijke rol bij rouw. Vroeger waren er meer traditionele sociale verbanden, maar die vallen steeds meer weg. Het werk vult die lacune. De werkorganisatie is voor sommigen nu het meest sterke verband waarin zij functioneren.’

Van Wielink vult aan: ‘Daarbij vraagt de organisatie steeds meer van je. Betrokkenheid, prestaties, verantwoordelijkheden. Als een organisatie wil dat medewerkers zich met hun hele ziel en zaligheid geven, is het haar verantwoordelijkheid ook klaar te staan voor een medewerker die rouwt.’

Wat kan er volgens deze adviseurs misgaan op het werk? ‘De medewerker voelt zich in de steek gelaten, eenzaam, depressief, is minder productief en kan op termijn tegen een burnout aanlopen of voor de organisatie definitief als talent verloren gaan.’



Samengevat

Hun advies samengevat: ‘Bedrijven hebben baat bij een goede regeling rond verlies en rouw en ook bij een bedrijfscultuur die op een positieve manier aandacht besteedt aan de rouwervaringen van medewerkers. Dat geldt niet alleen voor de personeelsfunctionaris of de leidinggevende, maar voor iedereen op het werk. Voor de rouwende zelf: houd contact met je werk. Ga aan de slag wanneer je je daartoe in staat voelt, maar vraag op het werk ruimte voor je rouw. Maak duidelijk hoe collega's en je werkgever je kunnen helpen. Met praktische zaken (iemand neemt een klus van je over) en aandacht. Durf om hulp te vragen.’

Een rouwprotocol werkt

Eigenlijk zou elke werkgever een rouwprotocol moeten hebben. Dat is een lijst van afspraken die je met elkaar maakt over wat je moet doen als een medewerker met verlies wordt geconfronteerd. Denk aan:

- Uitvaart (wie gaat er heen, bloemen)
- Advertentie
- Culturen (wat moet je weten van een joodse of moslim uitvaart)
- Aandacht voor de rouwende op latere tijdstippen
- Contactpersoon voor de rouwende, waar hij/zij terecht kan

Hoe moet ik me voelen?

Rouw is niet in een vakje te plaatsen. Hoe rouw je ‘goed’ of ‘normaal’? Wanneer moet de pijn minder worden? Er zijn geen regels voor. Alle gevoelens zijn normaal. De één wil na het verlies van zijn partner jarenlang geen relatie meer, de ander juist wel. Of je nu veel of weinig wilt sporten of verlangt om dood te gaan, het hoort er allemaal bij. Excuseer of schaam je er niet voor. Je bent niet raar of ziek, je rouwt. Het is wel belangrijk om gevoelens te uiten. Praat er met anderen over. Blijf in contact.

Wanneer kan er aanleiding zijn om je zorgen te maken?

- Je voelt je vaak boos en geïrriteerd.
- Je hebt lichamelijke klachten (chronische vermoeidheid, slapeloosheid, buikpijn, hoofdpijn).
- Je kunt niet functioneren (verminderd geheugen, concentratieproblemen).
- Je gaat meer roken en drinken.
- Je hebt het gevoel dat je het niet aankunt, je voelt je langere tijd depressief.

Soms kan het verstandig zijn om rouwbegeleiding te zoeken. Dat hoeft niet altijd therapie te zijn, het kunnen bijvoorbeeld ook gesprekken met de maatschappelijk werker van je bedrijf zijn.

INFO

Bureau Zuidema

Contact: joost.van.wielink@zuidema.nl, www.zuidema.nl

Fenster Organisatieadvies en coaching

Contact: bert.cozijnsen@tiscali.nl, www.fenster.nl

Literatuur

- Praktijkcahier ‘Verlies en rouw op het werk’ door Bert Cozijnsen en Joost van Wielink. Een praktisch dossier over hoe je als organisatie kunt omgaan met verlies en rouw, steun aan een rouwende collega, rouwverlof en rouwprotocol. Uitgever: Kluwer 2008 (onderdeel van het Handboek VGWM).
- *Over de rooie. Emoties bij verlies en verandering op het werk* door Bert Cozijnsen en Joost van Wielink. Een boek over omgaan met verlies en verandering op het werk. Uitgever: Kluwer, verschijning: juni 2009.

Wat kun je als collega/leidinggevende doen?

- Geef de rouwende tijd en ruimte om te rouwen. Push de rouwende niet om zo snel mogelijk aan de slag te gaan, maar nodig hem/haar uit om op het werk te komen praten.
- Kies een persoon die contact houdt met de rouwende. Zowel tijdens de periode voor de uitvaart als later op het werk.
- Bied flexibiliteit in werktijd en werkdruk aan.
- Wees zorgvuldig, maar niet te bang om iets verkeerd te zeggen. Oprechte belangstelling wordt altijd gewaardeerd.
- Denk niet: we laten hem/haar maar met rust. De rouwende heeft aandacht nodig. Als je niet weet wat je moet zeggen, zeg dát dan.
- Zeg niet: je moet maar roepen als ik iets voor je kan doen. Vraag: wát kan ik voor je doen?
- Denk niet dat rouw na een paar weken of maanden voorbij is. Blijf af en toe informeren hoe het gaat. Noteer de sterfdag en/of verjaardag van de overledene en laat de rouwende rond die tijd weten dat je er aan denkt.
- Als iemand er echt niet over wil praten, respecteer dit. Houd wel een oogje in het zeil. De leidinggevende kan na enige tijd een gesprek initiëren.