

Rouwen

(na zelfdoding)

op de werkvloer

Informatie, Tips en Handvatten
Voor werkgevers en collega's





Inhoud

Inleiding	x
Deel 1: Rouw verloopt niet volgens een vast patroon	x
Deel 2: Het leven gaat verder: belang van een rouwprotocol	x
Rouwprotocol: een medewerker verliest een dierbare door zelfdoding	
Rouwprotocol: een hulpverlener verliest een cliënt/patiënt/bewoner door zelfdoding	
Rouwprotocol: een medewerker komt om het leven door zelfdoding	
Deel 3: Het rouwverlof	x
Deel 4: Werkhervatting	x
Deel 5: Uit het leven gegrepen: ervaringen van nabestaanden na zelfdoding	x
Deel 6: En verder...	x
Nuttige adressen	x
Overzicht van gebruikte literatuur	x



Bij de werkhervatting zei een stevige handdruk met oogcontact soms meer dan holle en soms onbewust kwetsende woorden...

De opvang door de collega's deed deugd en er was mogelijkheid om er met hen over te praten.

Inleiding

In Vlaanderen stappen elke dag drie mensen uit het leven door zelfdoding. Dat zijn jaarlijks bijna 1000 mensen.

Velen onder hen zijn op dat moment ook actief op de arbeidsmarkt.

Als werkgever loopt u dan ook het risico vroeg of laat, rechtstreeks of onrechtstreeks, geconfronteerd te worden met dit gegeven. Hetzij doordat één van uw personeelsleden -al dan niet op de werkvloer- sterft door zelfdoding, hetzij doordat één van uw werknemers nabestaande wordt na de zelfdoding van een dierbare uit zijn of haar directe omgeving.

In beide situaties worden één of meer van uw medewerkers nabestaande en zal dit hoogstwaarschijnlijk invloed hebben op zowel het individuele professionele functioneren als op de interacties tussen collega's.

Het is voor werkgevers geen evidente opdracht om met rouw (na zelfdoding) op de werkvloer om te gaan.

Een aantal organisaties en bedrijven installeerden een procedure om met 'de werknemer als nabestaande' om te gaan, maar vele anderen bleven tot op heden vragende partij.

De voorbije jaren werd Werkgroep Verder vanuit diverse hoeken gecontacteerd door bedrijven, organisaties, e.a. met de vraag welke acties aanbeveling verdienen om de getroffen nabestaanden op de werkvloer optimaal te informeren, op te vangen en te ondersteunen.

Met deze brochure willen we u graag enkele praktische handvatten bieden op het vlak van rouwmanagement na een zelfdoding.

Deel 1:

Rouw verloopt niet volgens een vast patroon

Om medewerkers en collega's beter te kunnen ondersteunen en begrijpen in een rouwproces, is het goed om te weten hoe een rouwproces eruit kan zien.

Een rouwproces doorloopt een aantal fasen. Dit proces is niet statisch, iedereen verwerkt immers het verlies op zijn eigen wijze.

Zoals elke band tussen twee mensen uniek is, is ook het verlies van een dierbare immers een unieke, intense en persoonlijke ervaring. Geen twee mensen rouwen op dezelfde wijze. Geen enkel rouwproces verloopt identiek en de duur van het proces verschilt van persoon tot persoon: het varieert van dagen tot soms jaren. De verwachting dat iemand na vier of zes maanden over het verlies heen is, is onterecht. Een verlies is pas verwerkt als iemand er af en toe aan denkt, maar het verdriet zijn leven niet langer beheerst.

Een overlijden wordt per individu anders beleefd en anders verwerkt naargelang de emotionele band met de overledene.

> Vaak gaat het rouwen gepaard met klachten op verschillende terreinen:

- **lichamelijk:** slaapproblemen, vermoeidheid, lichamelijke pijn, verminderde immuniteit, veranderende eetgewoontes (veel meer of minder eten en drinken dan normaal), ...
- **emotioneel:** verdriet, boosheid, agressie, angst, verwarring, schuldgevoelens, schaamte, ...
- **cognitief:** concentratiemoeilijkheden, verwarring, vergeten, intrusieve gedachten, ...
- **gedragmatig:** sociaal terugtrekken, zich isoleren, vermijdingsdrang, behoefte voelen aan hulp, maar toch elke vorm van hulp en steun afwijzen, ...

> Bij een emotioneel schokkende ervaring, zoals een zelfdoding, kunnen nabestaanden het volgende ervaren:

- machteloosheid
- schuld
- verdriet
- angst
- woede
- emotionele verdoving en uitputting
- onzekerheid
- een herbeleven van de gebeurtenissen
- vervreemding
- schaamte
- rumineren of piekergedrag



Elk rouwtraject wordt beïnvloed door een aantal factoren, waaronder:

- **De band met de overledene**

Hoe nauwer de band, hoe 'groter' het verlies.

- **De omstandigheden waarin het overlijden plaats had**

Een plotseling overlijden, zoals bij zelfdoding, is over het algemeen moeilijker te verwerken dan een verlies waar men afscheid heeft kunnen nemen. Ook ongunstige omstandigheden waarbij onduidelijkheid is over de oorzaak van het overlijden zoals bij wiegendood, moord, zelfdoding,... maken dat het rouwtraject moeizamer verloopt.

- **Leeftijd en levensfase**

Een kind hoort zijn ouders te begraven. Bij overlijden van een jongvolwassene verloopt de rouw dan ook vaak problematischer.

- **Meerdere verliezen**

Het opstapelen van verlieservaringen is een risicofactor voor slechte verwerking.

- **Persoonlijkheid**

Mensen die emotioneel kwetsbaar zijn, hebben meer moeite met het verwerken van het overlijden van een dierbare.

- **Soort relatie**

De aard van de relatie kan een risicofactor zijn als deze ambivalent of afhankelijk was, chronische rouw kan dan een gevolg zijn.

- **Niet erkend verlies**

Sommige mensen worden niet als directe nabestaande gezien en behandeld: zoals collega's, hulpverleners of een buitenechtelijke relatie.

- **Al dan niet de openheid op de werkvloer om over het verlies te kunnen praten**

Deel 2:

Het leven gaat verder. Belang van een rouwprotocol.

Werkgevers, bedrijven, organisaties die voor de eerste maal geconfronteerd worden met nabestaanden na zelfdoding, bevinden zich plots op onbekend terrein.

Er is op dat moment tijd noch ruimte om in alle rust een weloverwogen plan uit te werken. Goedbedoelde handelingen, beslissingen of uitspraken blijken dan ook vaak aanleiding te geven tot ongenoegen en onrust bij zowel de nabestaande als de collega's. Het is dan ook niet uitzonderlijk dat bij het in gebreke blijven van de opvang en ondersteuning door de werkgever het werk spontaan wordt neergelegd.

Vernemen dat het overlijden het gevolg is van zelfdoding brengt bij veel mensen grote onzekerheid teweeg omtrent wat ze 'moeten' doen en zeggen.

Men weet zich geen houding te geven.

Toch is het belangrijk de nabestaande/werknemer niet met rust te laten "uit respect voor zijn gevoelens", of omdat u "niet weet wat te zeggen". Dit kan leiden tot een zich in de steek gelaten voelen en een verstoring van de professionele relatie.

Vorbereid zijn bevordert efficiënte communicatie, actie- en beslissingslijnen en kan de negatieve effecten voor zowel personen als bedrijfsprocessen beperken.

Daarom ijveren we ervoor om, in het kader van rouwmanagement, proactief een stappenplan uit te werken. Door middel van dit rouwprotocol kunnen enerzijds de getroffen werknemer(s) zo goed mogelijk opgevangen en op termijn voor het arbeidsproces behouden worden. Anderzijds kan op die manier de negatieve impact op het bedrijfsmatige functioneren ingeperkt blijven.

"Het werk belde me op met de vraag of ze aan de afscheidsplichtigheid mochten deelnemen en later was er een verder contact met de vraag of ze ook een inbreng mochten doen in de afscheidsceremonie."

"Mijn diensthoofd bracht persoonlijk thuis een kort rouwbeklag."

Bij het opzetten van een rouwprotocol zijn drie situaties te onderscheiden:

- een medewerker verliest een dierbare door zelfdoding
- een hulpverlener verliest een cliënt/patiënt/bewoner door zelfdoding
- een medewerker komt te overlijden door zelfdoding

Een protocol is alleen zinvol als het ook gebruik wordt.

Een medewerker verliest een dierbare door zelfdoding

Als iemand een dierbare moet missen, verdwijnt het werk vaak naar de achtergrond. De structuur en het belang van het werk komen opeens in een ander daglicht te staan. Er volgt vaak een herordening van prioriteiten. Zingevingvragen en "niet weten waarheen" komen om de hoek kijken. Zowel de werkgever, leidinggevende als collega's kunnen een belangrijke rol spelen in de ondersteuning van de rouwende medewerker. Erkenning van verlies doet goed.

"Het simpele bloempje op mijn bureel bij mijn terugkeer door een collega, die niet persoonlijk kon deelnemen aan de uitvaart, was zo'n mooi gebaar."

Tips voor het omgaan met een **rouwende collega**:

- Zoek zelf en durf contact op te nemen met de nabestaande bij zijn/haar afwezigheid op de werkvloer. Betoon je medeleven op een manier die bij jou past nl. via een kaartje, mail, bloemetje, ...
- Vraag niet: "Hoe gaat het?" als je eigenlijk geen tijd en zin hebt om het antwoord te horen. Deze vraag is trouwens niet relevant want meestal gaat het rotslecht. Betere formulering: "Hoe voel je je?"
- Mijd de persoon niet, doe gewoon en spreek over alledaagse dingen. Wil je collega zelf over zijn verlies praten, laat hem voelen dat het kan en mag. Maar ook een stevige handdruk zegt soms heel veel.
- Luisteren is het belangrijkste. Vertel de rouwende niet hoe hij zich moet gedragen, geef geen advies en verzin geen oplossingen. Probeer ook zijn verdriet niet te minimaliseren ("Tijd heelt alle wonden" of "Je hebt gelukkig nog twee kinderen"). Stille zegt soms meer dan holle woorden.
- Weet je niet hoe je moet reageren, geef dat gewoon toe: "Ik weet niet zo goed wat ik tegen je moet zeggen. Maar ik leef met je mee."
- Probeer het verlies bespreekbaar te maken. "Ben je nog veel met je dochter bezig?" Of: "Je moet haar wel vreselijk missen. Zeker nu met de feestdagen." Wees hierbij niet bang om de naam te noemen van de overledene. De rouwende heeft behoefte om die naam te horen, ook al is het pijnlijk.
- Veroordeel niet en zeg geen oppervlakkige dingen als: "Je moet maar eens bellen als je hulp nodig hebt". Rouwende mensen hebben daar de energie niet voor. Telefoonier liever zelf eens.
- Denk niet dat het verdriet over is wanneer de rouwende een betere dag heeft of er goed uitziet. Ups en downs zijn eigen aan een rouwproces. Het ene moment kan de rouwende het leven van alledag aan en plots voelt hij zich weer diep wanhopig en verscheurd.
- Kom af en toe terug op het verlies, ook na het eerste jaar. ("Denk je nog vaak aan Anna?")
- Respecteer de privacy van het gesprek en ga geen zaken doorvertellen.
- Wees niet rancuneus als de nabestaande er niet met jou over praat. Hij/zij weet ook soms niet meer aan wie hij allemaal al het verhaal deed of is soms te emotioneel om erover te spreken.



Tips voor **werkgevers/leidinggevenden/ondernemers**:

- Voorzie een draaiboek – rouwprotocol in het bedrijf rond het thema 'hoe omgaan met rouw', zodat een praktische leidraad aanwezig is met vermelding van wie wat waar wanneer en hoe opneemt bij het vernemen van een overlijden door zelfdoding. Op deze manier wordt aan elke werknemer, van welke graad of functie ook, dezelfde basisaandacht en nazorg geboden.
- Zorg dat je beschikt over kennis van rouwprocessen, zodat je bijvoorbeeld weet dat concentratieverlies zich nog lang na het overlijden kan voordoen en informeer medewerkers hierover.
- Voorzie een opleiding/bijtscholing voor enkele personeelsleden binnen het bedrijf rond rouw. Dit creëert een intern potentieel om op een professioneel onderbouwde manier om te gaan met rouwende personeelsleden, mits betrokken personen deze taak ook effectief willen en kunnen vervullen. Zoniet dient men via vertrouwenspersoon, arbeidsgeneesheer, sociaal verpleegkundige, ... van het bedrijf te werken. Identificeer in elk geval de interne aanspreekpunten, zelfs indien er reeds ondersteuning voorzien is via een extern bedrijf, gespecialiseerd in socio- emotionele bijstand, want soms is de stap naar buiten toe te groot voor de rouwende.
- Agendeer bij een personeelsswissel van werkgever / dienstchef ook een bespreking van de sociale kant van de werknemers, zodat de nieuwe verantwoordelijke ook zicht heeft op eventuele lopende rouwprocessen van zijn nieuwe medewerkers.
- Heb geduld en toon begrip; laat dit zwaarder wegen dan prestatie en resultaat.
Plan, om voor de hand liggende redenen, in een eerste fase na werkhervatting door een nabestaande geen functionerings- of evaluatiegesprekken. Spreek met de nabestaande over 'zelfdoding' in plaats van 'zelfmoord'.
- Laat toe dat er affiches ter preventie van zelfdoding of hulp voor nabestaanden worden ophangen op (een) centrale infoplaats(en); het kan onrechtstreeks ook andere werknemers helpen.
- De nabestaande wil geen medelijden, maar begrip voor zijn situatie en hiervoor dient men een persoonlijke benadering van de nabestaande te betrachten.
Eventueel kan eraan gedacht worden een rouwpakket vanuit de firma te geven: symbolische kaars, boek, pakket Werkgroep Verder, brochures van mogelijke hulpverleningsinstanties ter ondersteuning van de nabestaande.



Tips voor werkgevers/leidinggevenden/ondernemers (vervolg)

- Neem zelf initiatief naar een rouwende medewerker. Zeg niet: 'bel me maar als je me nodig hebt', want iemand die het moeilijk heeft, is niet in staat dit initiatief te nemen.
- Geef de medewerker erkenning en ruimte (ook op de werkplek) om te rouwen. Uiting kunnen geven aan verdriet is essentieel voor verwerking (ook op de sterfdag twee jaar na dato).
- Bespreek samen met de nabestaande de werkinhoud. Is er een bepaalde job/taak die hij liever (tijdelijk) aan iemand anders overdraagt. Is er iets dat de werkgever of collega's kunnen doen om de job en het rouwen op zich beter te combineren.
- Laat merken dat je beseft dat rouw vele terreinen van het leven kan beïnvloeden en dat het wel even kan duren voordat de medewerker weer volledig kan functioneren. Toon begrip voor het nog niet optimaal kunnen functioneren of het nog niet kunnen dragen van bepaalde verantwoordelijkheden.
- Raad aan geen ingrijpende veranderingen aan te brengen in leef- of arbeidssituatie gedurende het eerste jaar van rouw. Soms bestaat het gevoel dat een verandering in de werksituatie de belasting wat kan verminderen, maar verlies van de vertrouwde omgeving kan voor extra stress zorgen. Ondersteuning en taakverlichting in een vertrouwde omgeving werken beter.
- Let op schuldgevoelens die na zelfdoding leven.
- Vanuit het personeelsmanagement kan misschien ook praktische ondersteuning geboden worden bij het verwerken van de papieren rompslomp die bij een overlijden door zelfdoding komt kijken.
- Houd het gesprek over het verlies tussen de rouwende en de collega's gaande. Durf te praten over het gebeurde.

Een hulpverlener verliest een cliënt, patiënt, bewoner door zelfdoding

Iedere hulpverlener wordt opgeleid om mensen ten dienst te zijn, te helpen en soms zelfs letterlijk te redden. Maar vaak stoot men op de eigen grenzen en machteloosheid.

Wat gebeurt er met de hulpverlener als deze het gevoel heeft te falen? Wat gebeurt er met de hulpverlener als de cliënt ondanks alle zorg en ondersteuning zichzelf uiteindelijk toch doodt?

Onderzoek rond het thema 'de hulpverlener als nabestaande' is eerder schaars. Is dit thema taboe in de geestelijke gezondheidszorg of gaat men er van uit dat hulpverleners een soort bovenmenselijke kracht hebben om met alles te kunnen omgaan?

Het meemaken van een zelfdoding door een cliënt is geen zeldzaam fenomeen. Het aantal hulpverleners dat met een suïcide wordt geconfronteerd is vrij hoog, namelijk tussen 38% tot 82%.

Er zijn twee soorten hulpverleners: deze die een zelfdoding hebben meegemaakt van een patiënt en deze die er nog één zullen meemaken.

De impact van een suïcide op de hulpverlener is afhankelijk van een aantal variabelen

De hulpverleningsrelatie: wat ging aan de suïcide vooraf

- **Duur en intensiteit:** wanneer men de cliënt maar éénmaal heeft gezien, zal men vanzelfsprekend anders reageren dan wanneer het gaat om iemand die men regelmatig zag.
- **Ambulante of residentiële setting:** Na een suïcide op de afdeling moet het verpleegkundig e.a. personeel getraumatiseerde patiënten helpen, terwijl zij het tezelfdertijd ook zeer moeilijk hebben. In een residentiële setting is de band met de patiënt doorgaans ook hechter.
- **Aard van de relatie:** als de hulpverleningsrelatie gekenmerkt werd door kwaadheid of vijandigheid, mag men verwachten dat dit drukt op de hulpverlener.

De hulpverleningsrelatie: wat ging aan de zelfdoding vooraf

- **Manier van zelfdoding:** bijvoorbeeld in de instelling zelf, met veel gewelddadigheid, met door de behandelaar voorgeschreven medicatie, in de verlofperiode van de hulpverlener, in stilte en afzondering, kort na ontslag...
- **Het eventuele onverwachte karakter:** de hulpverlener kan niet anticiperend rouwen indien deze op de hoogte was van de doodswensen van de patiënt.
- **De werkomgeving:** de mate waarin men vrijuit over zijn emoties en gevoelens kan en mag spreken, beïnvloedt de rouwverwerking. Het blijkt ook dat wanneer een hulpverlener alleen instaat voor de cliënt, bijvoorbeeld in een solopraktijk, men de zelfdoding moeilijker verwerkt.
- Ten slotte spelen **persoonlijke factoren** een rol, zoals geslacht, leeftijd, het aantal jaren in het werkveld, de draagkracht en de privéomstandigheden van de hulpverlener.

Persoonlijke reacties

Hulpverleners vertonen na de suïcide van een cliënt persoonlijke reacties die vergelijkbaar zijn met de reacties van andere nabestaanden. De hulpverleners ervaren eveneens een mix van tegenstrijdige gevoelens en gedachten, en worstelen met dezelfde thema's, met dezelfde mate van intensiteit, zowel op korte als lange termijn.

- **Shock en verbijstering:** vanwege het onverwachte van de suïcide of de manier waarop die plaatsvond, ook al wisten sommige hulpverleners dat hun cliënt suïcidaal was.
- **Ontkenning:** "Heeft meneer Jansens zich van kant gemaakt? Was het geen ongeval of moord?"
- **Schaamte**
- **Schuldgevoelens:** Vanuit het ideaal dat men de zelfdoding had moeten voorkomen en de verantwoordelijkheidsgevoelens die men heeft ten aanzien van een suïcidale cliënt, kunnen intense schuldgevoelens ontstaan. Ze komen tot uiting in de verschillende vragen waarmee de hulpverlener worstelt. "Wat heb ik niet gemerkt?" "Wat heb ik verkeerd gedaan?" "Wat heb ik niet gedaan dat ik misschien wel had moeten doen?" Dit zorgt ervoor dat de gesprekken keer op keer geanalyseerd worden, dat men de 'film' herhaaldelijk afspeelt, een patroon dat ook bij andere nabestaanden sterk optreedt. De schuldgevoelens kunnen nog meer worden gevoeld, wanneer de suïcide plaatsvond tijdens de verlofperiode van de hulpverlener of tijdens het weekend of kort na ontslag. Men merkt wel op dat als een hulpverlener meer dan één suïcide heeft meegemaakt, er minder schaamte, minder schuld en minder vragen aanwezig zijn.



- **Verdriet:** voor het verlies van de patiënt en voor de tragische afloop.
- **Angst:** bijvoorbeeld om controle te verliezen, voor reacties van directie, collega's, familie van de cliënt.
- **Woede en agressie:** omdat men zich in de steek gelaten kan voelen door de cliënt, maar ook doordat de suïcide ervaren kan worden als een afwijzing en een beschuldiging. De hulpverlener kan kwaad zijn op de cliënt voor de pijn, de angst en de schuld die de cliënt met de zelfdoding induceert en hij kan tevens teleurgesteld zijn dat de cliënt de eventuele niet-suïcide en andere therapeutische afspraken heeft verbroken. De woede kan eveneens gericht worden op de familieleden, vrienden en therapeuten van de cliënt, bijvoorbeeld omdat ze de cliënt niet voldoende bewaakt zouden hebben. Kwaadheid kan ook gericht zijn naar de samenleving in het algemeen of naar de media voor het schenden van de privacy of de eventuele sensationele berichtgeving.
- **Opluchting:** bijvoorbeeld wanneer de relatie met de cliënt zeer gespannen was, de cliënt vaker een suïcidepoging had gedaan, de beschikbare hulp niet kon of wilde aanvaarden, bijvoorbeeld bij herhaalde opnames, nachtelijke telefoontjes... of bij mensen met chronische suïcidale problematieken. Daarnaast kan de hulpverlener opgelucht zijn wanneer hij niet de enige 'schuldige' blijkt te zijn, bijvoorbeeld als de cliënt in behandeling was bij verschillende hulpverleners.
- **Eenzaamheid:** vaak hebben hulpverleners het gevoel alleen te staan, geïsoleerd te zijn met het gebeurde.
- **Machteloosheid:** de suïcide kon niet voorkomen worden en kan niet ongedaan worden gemaakt.
- **Aandacht en concentratie:** de meeste hulpverleners nemen de zelfdoding mee naar huis. Dit kan leiden tot irritatie, slaapmoeilijkheden, moeilijker kunnen omgaan met dagelijkse problemen, preoccupatie met suïcide...



Professionele reacties

Naast de persoonlijke reacties vertonen hulpverleners reacties die samenhangen met hun maatschappelijke rol ten opzichte van cliënten.

- De meeste hulpverleners stellen zich vragen bij de omvang van hun verantwoordelijkheid voor het leven van de suïcidale cliënt. Suïcidale cliënten induceren bij hulpverleners gevoelens van angst, waardoor de hulpverlener geneigd kan zijn om sneller over te gaan tot actieve reddingsacties.
- De almachtsgevoelens van de hulpverlener kunnen oplopen, waardoor hij overschat wat hij kan doen voor de cliënt. De hulpverlener wordt onzeker en gaat zijn eigen deskundigheid in vraag stellen. Men krijgt een extreem gevoel van falen.

Dit kan tot gevolg hebben dat sommige hulpverleners weigerachtig worden om suïcidale patiënten op te nemen, uit schrik het opnieuw mee te maken. Bij een zelfdoding kan er een breuk ontstaan in de samenwerking, wanneer men elkaar de schuld of kritiek geeft of wanneer er verschillende opinies zijn van wat er na een suïcide moet gebeuren.

Anderzijds kan een zelfdoding de aanleiding zijn om actief te zoeken naar informatie over suïcidepreventie en risico-inschatting. Tevens kunnen er veranderingen optreden inzake medicatie-, opname- en ontslagbeleid.

- Een andere reactie is het dwangmatig willen helpen van andere cliënten, deels uit angst voor een volgende suïcide. Men is hierbij meer alert voor suïcidale signalen van cliënten en men gaat meer doorvragen naar de suïcidale ideatie van mogelijke risicopatiënten. De hulpverlener kan meer bezorgd zijn om een mogelijke zelfdoding bij andere cliënten en/of in diens omgeving.
- De hulpverlener kan vrezen voor publieke vernedering, aanval of voor bekendmaking door de media. Gelukkig speelt dit in België minder een rol, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten waar onder andere hulpverleners omwille van schadeclaims vaker voor de rechter worden gedaagd.
- Een aantal hulpverleners nam verlof na een zelfdoding.
- Sommige hulpverleners dachten eraan met vervroegd pensioen te gaan of een andere job te zoeken.

Hoe ingrijpend de gevolgen van suïcide ook kunnen zijn, het adequaat doorwerken van rouw na suïcide brengt ook heel wat op, namelijk een meer realistische houding ten aanzien van suïcide, de ervaring van het meegemaakt en over- en doorleefd te hebben, en misschien een duidelijker beeld van het professionele kunnen.

Opvang van de hulpverleners

Hulpverleners die de zelfdoding van een cliënt hebben meegemaakt, geven aan dat een mix van formele en informele opvang en steun het meeste voldoening geeft.

- **Teambijeenkomst:** hulpverleners die in team werken, dienen zo snel mogelijk bijeen te komen om de eerste reacties op de suïcide te bespreken en gevoelens te ventileren. Dit moet helpen om de realiteit van de zelfdoding te accepteren en de eerste gevoelens van shock, woede, schuld en professionele onzekerheid te erkennen. Dit gebeurt uiteraard niet in een veroordelende of beschuldigende sfeer. Integendeel, het personeel moet 'ontschuldigd' worden door de leidinggevenden. Daarbij moet er informatie worden gegeven over wat er precies is gebeurd, want fantasieën zijn soms erger dan de werkelijkheid.
- **Psychologische autopsie:** na een aantal weken kunnen de omstandigheden van de suïcide kritisch worden bekeken. Dit moet helpen om het tot stand komen van de zelfdoding zo goed mogelijk te begrijpen en de aangeboden behandeling te evalueren, om zo te bepalen wat in het beleid of de aanpak van cliënten eventueel kan worden gewijzigd.
- **Draaiboeken:** na verloop van tijd, wanneer de crisisperiode voorbij is, bijvoorbeeld vier of zes weken na de zelfdoding, kan men een draaiboek opstellen. Dit dient richtlijnen te geven voor het omgaan met suïcidale cliënten en het zetten van de nodige stappen na een suïcide(poging). Ze bieden een extra ondersteuning en houvast voor het team, waardoor iedereen op de hoogte is van de te volgen stappen.
- **Supervisie:** hulpverleners zoeken ondersteuning bij een supervisor, collega's, vrienden en familie. Het is natuurlijk niet evident, omdat het thuisfront zo onder druk kan komen te staan. Vrouwen hebben meer nood om erover te praten dan mannen: 75% versus 30%. Anderzijds blijkt het voor mannen belangrijker te zijn om terug aan het werk te gaan dan voor vrouwen: 30% versus slechts 3%.
- **Informeel gesprekken:** naast bijvoorbeeld een formele bespreking op het team of met een supervisor, kunnen informele contacten heel ondersteunend zijn.
- **Feedback:** in het algemeen waarderen hulpverleners meestal constructieve feedback of het positief herkaderen van het gebeuren.
- **Uitvaart:** het bijwonen van de uitvaart blijkt voor hulpverleners behulpzaam bij het verwerken van de gebeurtenissen.
- **Contact met familie:** wanneer de hulpverlener de nabestaanden ontmoet, al dan niet bij de uitvaart, is het belangrijk dat beide ondersteund worden. Beide partijen zijn kwetsbaar en dienen de mogelijkheid te krijgen om met hun eigen rouwgevoelens bezig te zijn. De hulpverlener kan zich bijvoorbeeld laten vergezellen door een collega die niet bij de cliënt was betrokken. De familie en andere nabestaanden zitten uiteraard met een heleboel vragen, ook over de geboden hulpverlening. Hier moet de hulpverlener voorzichtig zijn in wat hij zegt. Het beroepsgeheim blijft bestaan, ook al is de cliënt overleden.
- **Spiritualiteit:** zingeving, eigen psychologische veerkracht of ander verwerkingsgedrag, bijvoorbeeld erover schrijven, beeldend werk, sporten...
- **Training:** hulpverleners dienen getraind en opgeleid te zijn inzake suïcidepreventie. Het gaat dan niet alleen over de klinische aspecten, zoals risico-inschatting, crisisinterventies, gespreksvoering, het betrekken van de omgeving..., maar ook het verkennen van de eigen beleving.
"Wat doet een suïcidale cliënt met mij?" "Wat verandert er in mijn gedrag, mijn handelingen?"
"Wat zou een zelfdoding met mij doen?" "Hoe ga ik erop reageren?"

Een medewerker komt te overlijden door zelfdoding

De impact van een overlijden door zelfdoding van een medewerker mag niet worden onderschat. Het wegvallen van een collega laat letterlijk en figuurlijk een gat achter op de werkplek. Collega's van een overleden medewerker, die regelmatig klanten of cliënten zag, kunnen daarbij nog regelmatig worden geconfronteerd met het overlijden indien klanten specifiek naar de overleden medewerker vragen. Naast zorg en aandacht voor de nabestaanden is ondersteuning en aandacht voor de achtergebleven collega's essentieel.

De tips die zijn genoemd ingeval een medewerker een dierbare verliest kunnen ook in deze situatie van toepassing zijn.

Het is niet uitgesloten dat één van uw eigen werknemers door zelfdoding om het leven komt **in de gebouwen of op de terreinen van het bedrijf of de organisatie**. Naast melding van de feiten aan de bevoegde instanties en medewerking bij het volledige gerechtelijke onderzoek is het aangewezen als werkgever ook oog te hebben voor de nabestaanden-collega's van de overledene en voor zijn/haar nabestaanden-familieleden.

Indien het een zelfdoding betreft op de werkvloer, kan de nodige ondersteuning door CAW - slachtofferhulp en eventuele gespecialiseerde erkende diensten een must zijn voor de medewerkers. Verder dient dit ook door de arbeidsgeneesheer opgevolgd te worden.

Indien een werknemer uit het leven is gestapt, is het noodzakelijk ook oog te hebben voor de naaste collega's van deze werknemer. Na een langdurige en intense samenwerking zijn zij ook nabestaande, soms ook getraumatiseerd (door bvb. het vinden van het lichaam van de overleden) en zullen dit verlies elk op hun manier dienen te verwerken. De collega's-werknemers die achterblijven, zullen ook door een heel emotioneel proces moeten gaan en daarenboven ook nog blijven functioneren op de werkplek waar de feiten zich voordeden.

Een persoonlijk gesprek of groepsgesprek door directie met betrokken collega's zal hen ook reeds een steuntje in de rug geven in verwerkingsproces.

Geef hen ook de kans deel te nemen aan de afscheidsceremonie van hun oud-collega.

Het zal voor de nieuwe/plaatsvervangende persoon niet gemakkelijk zijn de plaats van de overledene in te nemen. Hierbij dienen de hiërarchische overste en medewerkers oog te hebben voor mogelijke agressieve reacties, aftastend/afwachtend gedrag, die zich kunnen stellen tegenover de persoon die nu de plaats inneemt van diegene die plots wegviel.

Het is aangewezen dat de werknemers een mogelijkheid wordt geboden om, via groepsgesprekken of individuele gesprekken, uiting te kunnen geven aan hun gevoelens. Daartoe kan best beroep gedaan worden op gespecialiseerde diensten (Centrum Geestelijke Gezondheidszorg, de dienst Slachtofferhulp binnen een Centrum Algemene Welzijnswerk).

Tevens kan men nabestaanden van zelfdoding ook doorverwijzen naar Werkgroep Verder, die in Vlaanderen de ondersteuning coördineert en organiseert van nabestaanden na zelfdoding.



Binnen het bedrijf kan men ook best een stille ruimte, hoekje voorzien waar men zich kan terugtrekken, als de emoties te hoog oplopen.

Je kan daar een rouwregister met foto en kaars/bloempje plaatsen; zodat ook gevoelens kunnen uitgeschreven worden naar familieleden toe.

Organiseer eventueel een korte afscheidsplechtigheid in het bedrijf voor diegene die de kans niet hadden deel te nemen aan het officiële afscheid en nodig hier de nabestaanden van de overledene op uit.

Geef de nabestaanden daarna de kans om ook met collega's werknemers een babbeltje te maken in een daartoe voorbehouden ruimte met eventueel een verfrissing.

Als de familie de persoonlijke spullen komt ophalen, is het aangewezen om dit heel tactvol en ingetogen te laten gebeuren, zonder tijdsdruk.

Op voorhand kan men vragen of ze zelf locker/bureau/kleerkast willen leeghalen of dat dit door een collega dient te gebeuren.

Dit moment is misschien ook aangewezen om uit naam van de werknemers het rouwregister over te maken aan de nabestaanden of om af te spreken wanneer je het thuis kan komen langsbrengen.

Mogelijks willen de nabestaanden ook de plaats bezoeken waar de persoon uit het leven stapte. Dit kan een heel emotioneel gebeuren zijn waarbij de firma best emotionele ondersteuning voorziet voor de nabestaanden.

Een mooi gebaar is het bezorgen of meegeven van een symbolisch rouwpakket : een gedenkbundel vanuit het bedrijf, een CD met rustige muziek, een kaars, een vriendschapsplantje, gedichtenbundel, literatuur rond rouwen,

Een goede opvolging van het personeel door Human Resources en de bedrijfsarts is aangewezen om te vermijden dat er zich een mogelijk kopiëgedrag zou stellen binnen het bedrijf. Uit onderzoek is immers gebleken dat het meemaken van een zelfdoding in de directe omgeving een drempelverlagend effect heeft voor andere mensen – die al kwetsbaar zijn- om ook suïcidaal gedrag te vertonen.

Het kan helpend zijn om een sensi-kaart mee te geven aan alle medewerkers met contactgegevens van alle organisaties waar men terecht kan.



Deel 3: Het rouwverlof

Vaak blijft de afwezigheid van de nabestaande niet beperkt tot het officiële rouwverlof.

Blijf ook in deze periode op regelmatige basis contact houden met de nabestaande, tenzij hij/zij expliciet aangeeft dat niet te wensen.

Bij deze contactmomenten kan er, naast het rouwgebeuren, ook ruimte gemaakt worden om samen met de nabestaande te bekijken hoe zijn taken best (tijdelijk) herverdeeld worden, wat dringend moet opgenomen worden, ... zodat hij/zij verder bij het bedrijf betrokken blijft.

“Neem de tijd die jij nodig acht vooraleer je terug komt werken”, gezegd door mijn werkgever, gaf me ook een goed gevoel en wat rust bij alle papieren rompslomp, die ik moest doorlopen na het overlijden.

“De persoonlijk rouwkaartjes met een eigen woordje van vrienden en collega’s van de werkvloer betekenden een grote steun voor mij.”



Elke zelfdoding is een verhaal dat te vroeg stopt...
wie achterblijft, moet verder...

Deel 4: Werkherhvatting

Werk geeft afleiding, waardering, zingeving, steun van collega's en structuur in de vorm van dagritme en regelmaat. Het is ook een stap in het verder leven. Het is niet altijd evident om als nabestaande na zelfdoding terug aan het werk te gaan. Op het moment van de werkherhvatting ondervindt de werknemer immers vaak nog steeds rouwgebonden lichamelijke, emotionele, cognitieve en/of gedragsmatige klachten. Zo kan de nabestaande-werknemer bijvoorbeeld problemen ondervinden om zich te concentreren, last hebben van vermoeidheid of kan hij door verdriet een verminderde weerbaarheid hebben en zich soms ook sneller aangevallen voelen en anders reageren dan gebruikelijk...

Het risico dat deze klachten ook een impact hebben op het professionele functioneren van de nabestaande is reëel. De werknemer zal in een eerste periode vermoedelijk niet optimaal functioneren, een lagere productiviteitsgraad hebben en enige tijd en ruimte nodig hebben om zijn taken terug op te nemen. Dit kan tot ongenoegen en zelfs conflicten leiden.

Bij werkherhvatting is een gesprek tussen werkgever en nabestaande dus bijzonder aangewezen om een juiste balans te vinden tussen de continuïteit van werken en ruimte om te rouwen. Mits hiertoe voldoende tijd vrijgemaakt wordt, kan met de nabestaande besproken worden wat hij/zij wil en hoe hij/zij de toekomst ziet: aanpassing werktijden en -last, verlof, verder verloop van contact met collega's, ... en kunnen concrete en werkbare afspraken gemaakt worden. Neem geen beslissingen in de plaats van de nabestaande om hem zogezegd "te ontlasten" van taken zonder hem hierover aan te spreken of overleg te plegen. Laat hem mee beslissen welke taken (lopende zaken, routinezaken) door welke collega's tijdelijk kunnen worden opgenomen, zodat men zich soepel kan inwerken, zonder onmiddellijk overweldigd te worden door het werk.

Tijdens het werkherhvattinggesprek kunnen ook de actuele coördinaten bezorgd worden van interne en/of externe diensten die een aanspreekpunt kunnen zijn voor de nabestaande in het kader van zijn rouwproces, indien en wanneer hij daar behoefte toe heeft: bedrijfsarts/-verpleegkundige, preventieadviseur, psychosociaal werk, vertrouwenspersoon, vertrouwenscollega('s), externe diensten,....

Indien de terugkeer naar de werkvloer onverwachts plaatsvindt, is het aangewezen om toch een kort overlegmoment in te lassen en op zo kort mogelijke termijn een gesprek ten gronde te plannen met de nabestaande.

Vervolgens op regelmatige basis eens navragen hoe de nabestaande zich voelt, zal zeker geapprecieerd worden en biedt een concrete mogelijkheid tot bijsturen waar nodig is.

De aandacht die geschonken wordt aan de nabestaande is een heel belangrijk gebeuren in het verloop van het rouwproces (bv. samen een koffie drinken, iets buiten de bureeluren ondernemen, mailtje/kaartje sturen,...).

Ook de naaste collega's ruimte en tijd bieden om de nabestaande te ondersteunen en op te vangen tijdens de werkherhvattingfase en daarna kan een optimale reïntegratie van de nabestaande faciliteren.

Deel 5:

Uit het leven gegrepen: Ervaringen van nabestaanden na zelfdoding...

Do's

Mijn privacy, die gerespecteerd werd toen ik mijn bureel deur dicht liet als het niet goed ging, heb ik fel gewaardeerd.

Bij de werkhervatting zei een stevige handdruk met oogcontact soms meer dan holle en soms onbewust kwetsende woorden...

“Ik weet niet wat ik moet zeggen...”, liet me toch voelen dat mensen innig met ons medeleefden bij het verlies van onze zoon door zelfdoding.

De opvang door de collega's deed deugd en er was mogelijkheid om er met hen over te praten.

Mijn werk was ook een goed afleidingsmanoeuvre om te ontsnappen aan het verdriet, maar ik kreeg de mogelijkheid om te rouwen als emoties oplaaiden en mij overweldigden.

Regelmatig nodigde een collega me uit om een koffie te drinken samen bij haar op het bureel. Soms werd er gewoon over koetjes en kalfjes gepraat, maar als de emoties hoog zaten kon ik bij haar mijn verhaal kwijt over mijn gemis en verdriet na de zelfdoding van mijn man.

Hoe gaat het, gezien de omstandigheden? is een heel begripvolle manier om te vragen hoe het met je gaat na zo'n emotionele ervaring als zelfdoding.

Een collega bood aan om tijdens de middaguren een wandeling te maken in het park.



Don'ts

Ik hoorde de uitlating: hij heeft het zelf gewild. Je hebt nog een ander kind. Jou treft geen schuld. Je bent nu mama en papa tegelijk.

Iemand negeren en doen of je neus bloedt..., dit kwetst enorm.

Het is niet fijn als collega's blijvend terugkomen op het gebeuren, ook als je terug in een gewoon werkritme zit. Spreek de nabestaande enkel aan over het gebeuren als je ziet dat het niet goed met hem/haar gaat of als de nabestaande aangeeft dat hij/zij nood heeft om een babbel te doen over het overlijden.

Verhalen over hoe en waarom, die collega's zelf bedachten en rondvertelden in bedrijf over de zelfdoding van ons kind.

Personeelwissels doorvoeren zonder dit door te spreken met betrokkene onder het mom van ontlasting en nadien zeggen: je kan het dan wat kalmer aan gaan doen in vooruitzicht van je pensioen?

Mijn werkgever zei: Enkel werk telt.

De reactie van een iemand die zegt: Je moet werk en privé kunnen scheiden.

Je hebt geen boodschap aan slogans als: Je staat ervoor; je moet erdoor.

Tijd heelt alle wonden,...

Het is heel kwetsend en ongepast dat gesprekken stilvallen als je ergens binnenkomt.

Deel 6: En Verder ...

Rouwen is zware fysieke en psychische arbeid en vraagt tijd.

Ook na de eerste weken, maanden blijft het, ook vanuit bedrijfseconomische invalshoek, belangrijk om zorg te dragen voor werknemers. Onderzoek wees uit dat nabestaanden na zelfdoding vaker een pathologisch rouwproces doorlopen, een verhoogd risico op psychosociale problemen en suïcidaal gedrag vertonen.

Dit alles met verhoogd absentieïsme en negatieve impact op de werkvloer tot gevolg.

De meeste nabestaanden vinden normaal een evenwicht terug tussen de 12 en 18 maanden na het overlijden. Enkele nabestaanden hebben langere tijd nodig. De nabestaande moet zelf het rouwproces doormaken en verwerken. Rouwen is zware arbeid en vraagt veel energie, zowel fysiek als psychisch.

Nazorg, steun en opvolging zijn belangrijk.

Het verdriet blijft aanwezig. Het verzacht, maar steekt soms heel onverwacht terug de kop op: door een liedje, een opmerking, een artikel, een uitzending,

Ook een verjaardag, sterfdag, bepaalde feestdagen kunnen belangrijke uitlokkers zijn voor de nabestaande. Het zijn moeilijke momenten die het verdriet kunnen reactiveren/intensifiëren. Een kleine blijk van erkenning op zo'n moment kan helpen om deze moeilijke momenten te overbruggen: een babbel, een kaartje, een bloemetje, ...

Als een personeelslid systematisch niet naar behoren blijft functioneren, kan in een diepgaand individueel gesprek uitgeklaard worden wat de onderliggende oorzaak(en) van het minder goed functioneren is, en kan op basis van de geïdentificeerde aanknopingspunten bijgestuurd worden.

“ Ik was blij dat men mij bleef betrekken bij de sociale activiteiten van het bedrijf, maar mij de vrijheid liet om er al dan niet aan deel te nemen.”

Mijn werkgever zei nog geen jaar na het verlies:

“Ik weet dat het erg is wat gebeurd is, maar het wordt tijd dat je je herpakt”. Ik was op dat moment niet down (!), maar had gewoon door het vele werk een kleinigheid over het hoofd gezien.”

The background is a solid green color. In the foreground, there are three stylized white chairs. The chairs are simple in design, with rounded seats and thin, slightly curved legs. They are arranged in a way that suggests a meeting or a collaborative work environment. The text is centered in the upper half of the image.

**Werknemers
zijn het
grootste kapitaal
van een bedrijf**

Nuttige adressen:

■ **Werkgroep Verder**

Nabestaanden na zelfdoding

Werkgroep Verder is een samenwerkingsverband tussen de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg (FDGG – VVI), Tele-Onthaal, CAW - Slachtofferhulp, Centrum ter Preventie van Zelfmoord, Centra voor Morele Dienstverlening en tal van nabestaanden - ervaringsdeskundigen.

Werkgroep Verder behartigt de belangen van nabestaanden na zelfdoding door het coördineren, organiseren en ondersteunen van initiatieven voor / door nabestaanden na zelfdoding in Vlaanderen.

Heeft als doel te sensibiliseren, de opvang van nabestaanden te verbeteren en het thema “rouw na zelfdoding” bespreekbaar te maken in onze samenleving.

Op de website **www.werkgroepverder.be** kan je informatie vinden over rouw, rouwbegeleiding, gespreksgroepen. Je kan er ook gratis brochures en affiches bestellen en downloaden.

Coördinaten :

p/a CGG PassAnt vzw

Beertsestraat 21 • 1500 Halle • Tel. 02 361 21 28 • Fax 02 361 77 17

e-mail: info@werkgroepverder.be • website: www.werkgroepverder.be

■ **Tele-Onthaal Vlaanderen vzw**

Dag en nacht bereikbaar voor gesprek, in vertrouwen voor wie het - hoe dan ook - moeilijk heeft, en daarmee in de eigen omgeving bij niemand terecht kan. Praten is de eerste stap.

Op de startpagina van de site staat een lijst met data en uren waarop men anoniem met een hulpverlener kan chatten.

Coördinaten :

Tele-Onthaal : bel 106 • website: www.tele-onthaal.be

■ **Centrum ter Preventie van Zelfdoding vzw**

24 uur op 24 bereikbaar voor mensen die worstelen met suïcidale gedachten en voor hen die er in hun omgeving mee geconfronteerd worden en voor nabestaanden. Het CPZ biedt ook online hulpverlening aan waarbij met een hulpverlener kan gechat worden.

Coördinaten :

website: www.preventiezelfdoding.be • De Zelfmoordlijn: bel 02 649 95 55 (gratis nummer)

■ **Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg (C.G.G.)**

Bieden ambulante begeleiding en psychotherapie aan mensen die worden geconfronteerd met sociale en psychische problemen. Zowel kinderen, jongeren, volwassenen als ouderen.

Een lijst met contactadressen kan u vinden bij de koepelverenigingen: [Zorgnet Vlaanderen](#)

Coördinaten :

Guimardstraat 1 • 1040 Brussel • Tel: 02 511 80 08 • Fax: 02 513 52 69

e-mail: post@vvi.be • website : www.vvi.be

■ **Federatie van Diensten voor Geestelijke Gezondheidszorg (F.D.G.G.)**

Coördinaten :

Martelaarslaan 204b • 9000 Gent

Tel: 09 233 50 99 • Fax: 09 233 35 89

E-mail: info@fdgg.be • Website : www.fdgg.be

Binnen de Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg loopt er ook een [Project Suicidepreventie](#):
www.suicidepreventietievlaanderen.be

■ **Centra Algemeen Welzijnswerk (CAW)**

Bij het CAW kan men terecht voor psychosociale begeleiding, jongerenonthaal (Jongeren Advies Centra) en Slachtofferhulp. Je kan er terecht met vragen en problemen. Hulpverleners luisteren naar je vraag en zoeken samen met je naar een oplossing.

Coördinaten :

Centraal contactadres:

Steunpunt Algemeen Welzijnswerk

Diksmuidelaan 50 • 2600 Berchem

Tel. 03 366 15 40 • Fax: 03 385 57 05

e-mail: post@steunpunt.be • website : www.caw.be

■ **Centra Morele Dienstverlening**

Voor morele bijstand omtrent levensvragen, zingevingsvragen of existentiële problematiek. Het verwerken van een verlieservaring, rouwverwerking en persoonlijke zingeving na verlies van een dierbare, vormt een belangrijk onderdeel.

Coördinaten :

Centraal contactadres:

Unie Vrijzinnige Verenigingen-Federaal secretariaat

Brand Whitlocklaan 50 • 1200 Brussel

Tel. 02 735 81 92 • Fax: 02 735 81 66

e-mail: cmd.federaal@uvv.be • website : www.uvv.be

Overzicht van gebruikte literatuur:

- Andriessen, K. & Blauwbloeme, K. (2006).
Wie helpt de hulpverlener na de suïcide van een cliënt? Antenne, (6), 38-41.
- Bax, E.H. (2007).
Verlies en rouw op het werk: Rouwmanagement voor HRM. Hoofddorp: Boomonderwijs.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2009).
Suicide et travail: Que faire? Paris: Presses Universitaires de France.
- De Soir, E. (1996).
Handleiding voor de Emotionele Doorverwerking van Schokervaringen: Het zoeken naar een nieuw levensevenwicht na een traumatisch keerpunt. Antwerpen: Maklu.
- De Soir, E. (2006).
Een heel klein beetje oorlog: Omgaan met traumatische ervaringen. Tielt: Lannoo.
- Gils, T. (2004).
Hoe te handelen bij rouw op het werk. Nel Korstanje Educatie/ Yarden Protocol, p. 43.
- Hawton, K. & Simkin, S. (2006).
Help is at Hand: A resource for people bereaved by suicide and other sudden, traumatic death.
Centre for Suicide Research, Univesity of Oxford, Department of psychiatry: Oxford.
- Keirse, M. (1999).
Helpen bij verlies en verdriet: Een gids voor het gezin en de hulpverlener. Tielt: Lannoo.
- Keirse, M. (2002).
Vingerafdruk van verdriet: Woorden van bemoediging. Tielt: Lannoo.
- Weiner, K.M. (2005).
Therapeutic and legal issues for therapists: Who have survived a client suicide: Breaking the silence.
London: The Haworth Press.
- Weliswaar 90. (2000).
Dossier Depressie: Zelfdoding.
- World Health organization. (2006).
Preventing Suicide: a resource at work. Geneva.



Elke zelfdoding is een verhaal dat te vroeg stopt...
wie achterblijft, moet verder... .



Checklist voor de werkgever/leidinggevende van een medewerker die een dierbare verliest

Aandachtsgebieden

Acties

Melding sterfgeval

- > controleren of bericht klopt en volledig is;
- > controleren of medewerker op het werk is.

Informereren

- > medewerker informeren (indien bericht niet rechtstreeks van medewerker afkomstig is);
- > in overleg met directie wordt besloten hoe en waar en wanneer het nieuws wordt gebracht;
- > naaste collega's en manager informeren (bij afwezigheid van de medewerker);
- > directie en afdeling HR in verband met registratie afwezigheid.

Contact met getroffen medewerker

- > huisbezoek afleggen (indien gewenst);
- > mogelijkheden rouwverlof bespreken.

Organisatorische aanpassingen

- > regelen of afzeggen van afspraken;
- > liggende zaken toetsen op prioriteit;
- > overname van werkzaamheden regelen (inclusief post);
- > bespreken wat en hoe wordt gecommuniceerd over de afwezigheid richting klanten.

Tussen overlijden en uitvaart

- > organiseren van rouwbeklag/rouwregister; personeel informeren over datum en tijdstip uitvaart;
- > overleggen wie naar de uitvaart gaan (sowieso de werkgever/leidinggevende);
- > rouwkrans of bloemstuk bestellen;
- > indien gewenst door nabestaanden (in rouwkaart): financiële bijdrage vanuit bedrijf.

Napraten

- > met collega's en met hen die naar de uitvaart zijn geweest.

Praktische zaken

- > ondersteuning aanbieden bij juridische / financiële zaken die moeten worden geregeld;
- > administratieve afronding bij overlijden partner.

Ondersteunen terugkeer

- > regelmatig contact in periode dat medewerker medewerker op het werk nog thuis is;
- > afwezigheid van medewerker regelmatig (gevraagd en ongevraagd) verantwoorden naar collega's;
- > reïntegratie bespreken met medewerker: wanneer starten met werkhervatting, op welke manier en in welk tempo? Indien noodzakelijk: bespreken van aanpassing werkzaamheden;

Checklist voor de werkgever/leidinggevende van een medewerker die een dierbare verliest

Aandachtsgebieden

Acties

Ondersteunen terugkeer

- > voorbereiden van medewerker op mogelijke reacties van collega's, mede door te vertellen welke informatie aan collega's is gegeven;
- > voorbereiden van collega's op terugkeer van medewerker: informeren over afspraken rondom terugkeer;

Organisatie van eerste werkdag

- > kleine attentie (bloemetje of plant) ter verwelcoming;
- > indien mogelijk gezamenlijk starten met afdeling, waarbij oprechte aandacht en luisterend oor noodzakelijk zijn;
- > bijpraten van medewerker over (lopende) ontwikkelingen;
- > medewerker tijd en ruimte geven om andere collega's te spreken;
- > Receptie en salarisadministratie inlichten over start.

Rouwbegeleiding en nazorg

- > laat de verliesverwerking een structureel terugkerend thema zijn in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken;
- > extra aandacht besteden aan de medewerker bij bijzondere dagen of gebeurtenissen (verjaardag van medewerker en overleden dierbare, Kerst en jaarwisseling, dag van overlijden e.d.) door expliciet te vragen hoe de medewerker deze dagen ingaat, dan wel beleeft;
- > wensen en mogelijkheden bespreken met betrekking tot (professionele) ondersteuning voor rouwverwerking;
- > indien nodig is het raadzaam enige tijd later (een) vervolgesprek(ken) te voeren om na te gaan of de gemaakte afspraken rondom reïntegratie behulpzaam zijn dan wel moeten worden bijgesteld.

Ziekmelding medewerker:

in sommige gevallen kan de klap van het verlies op een later of ander tijdstip vallen dan kort na het overlijden of de rouwverlofperiode.

- > ziekmelding bij HR
- > regelmatig contact onderhouden met de medewerker en ondersteuning bieden daar waar mogelijk;
- > afwezigheid van medewerker verantwoorden naar collega's.

Evaluatie

- > sterfdag één jaar na dato: mogelijkheid bieden tot bijzonder verlof op die dag; kaart en/of bloemetje namens afdeling of vestiging;
- > geboortedag van overledene: kaart en/of bloemetje;
- > (geplande) huwelijksdatum/jubileum: kaart en/of bloemetje.

Bijzondere dagen

- > leidinggevende(n) en HR evalueren alle stappen, procedures e.d. zoals beschreven. Eventueel worden bepaalde aandachtspunten bijgesteld of aangevuld door HR.

Checklist voor de werkgever/leidinggevende van een medewerker die komt te overlijden

Aandachtsgebieden

Acties

Melding sterfgeval

- > controleren of bericht klopt en volledig is;
- > controleren of eventuele partner op het werk is;
- > nagaan of er sprake is van overlijden ten gevolge van een ongeval (op werkplek of buiten werktijd).

Informereren

- > eventuele partner eerst apart nemen, informeren over en opvangen na overlijdensmelding;
- > in overleg met directie wordt besloten hoe en waar en wanneer het nieuws wordt gebracht;
- > naaste collega's en manager informeren;
- > (na overleg met directie) klantenservice/ receptie instrueren hoe te handelen indien wordt gebeld voor overleden medewerker;
- > afdeling HR inlichten in verband met registratie en communicatie naar salarisadministratie, arbodienst en overige relevante instanties;
- > overlijdensmelding in eerstvolgende editie van personeelsorgaan.

Contact met nabestaanden

- > afspraken over de betrokkenheid van het bedrijf bij de uitvaart;
- > huisbezoek afleggen (indien gewenst);
- > bespreken van rouwverlofregeling.

Organisatorische aanpassingen

- > regelen of afzeggen van afspraken van overledene;
- > liggende zaken toetsen op prioriteit;
- > overname van werkzaamheden regelen (inclusiefpost);
- > bespreken wat en hoe wordt gecommuniceerd naar klanten (indien van toepassing);
- > mailadres laten verwijderen door ICT;
- > bespreken wie de werkplek van de overleden medewerker opruimt (eventueel samen met nabestaanden) en eventuele persoonlijke bezittingen aan nabestaanden overhandigt.

Tussen overlijden en uitvaart

- > organiseren van rouwbeklag/rouwregister;
- > personeel informeren over datum en tijdstip uitvaart;
- > overleggen wie naar de uitvaart gaan (sowieso de werkgever/leidinggevende);
- > plaatsen van een rouwadvertentie namens directie en medewerkers in regionaal of landelijk dagblad (in overleg met nabestaanden) en bestellen van een rouwkrans of bloemstuk;
- > indien gewenst door nabestaanden (in rouwkaart): financiële bijdrage vanuit bedrijf;
- > vlag halfstok van dag van overlijden t/m dag van uitvaart (in overleg met nabestaanden).

Checklist voor de werkgever/leidinggevende van een medewerker die komt te overlijden

Aandachtsgebieden

Acties

Herdenkingsplechtigheid

- > op de dag van de uitvaart of op een nader te bepalen dag een plechtigheid organiseren op kantoor of een betreffende vestiging;
- > leidinggevende is standaard aanwezig en houdt in principe een korte toespraak;
- > nabestaanden worden uitgenodigd voor plechtigheid.

Uitvaart

- > spreker namens het bedrijf tijdens de uitvaartplechtigheid in overleg met nabestaanden.

Praktische zaken

- > indien van toepassing: uitkeren van maandsalaris(sen) conform rouwverlofregeling;
- > formele beëindiging van dienstverband(HR);
- > administratieve afronding (HR).

Nazorg

- > overwogen kan worden ergens in het gebouw een (tijdelijke) herdenkingsplek in te richten.

Ziekmelding collega:

in sommige gevallen kan de klap van het verlies op een later of ander tijdstip vallen dan kort na het overlijden of de rouwverlofperiode.

- > ziekmelding bij HR
- > regelmatig contact onderhouden met de medewerker en ondersteuning bieden daar waar mogelijk;
- > afwezigheid van medewerker verantwoorden naar collega's.

Bijzondere dagen

- > sterfdag één jaar na dato: kaart en/of bloemetje namens afdeling of bedrijf naar nabestaanden;
- > herdenking tijdens nieuwjaarsreceptie;
- > geboortedag van overledene: kaart en/of bloemetje naar nabestaanden;
- > bloemstuk en/of kaart uit naam van directie en medewerkers vóór de kerstdagen naar nabestaande;
- > kerstpakket aan huis laten bezorgen door werkgever/leidinggevende.

Evaluatie

- > werkgever/leidinggevende(n) en HR evalueren alle stappen, procedures e.d. zoals beschreven. Eventueel worden bepaalde aandachtspunten bijgesteld of aangevuld door HR.