

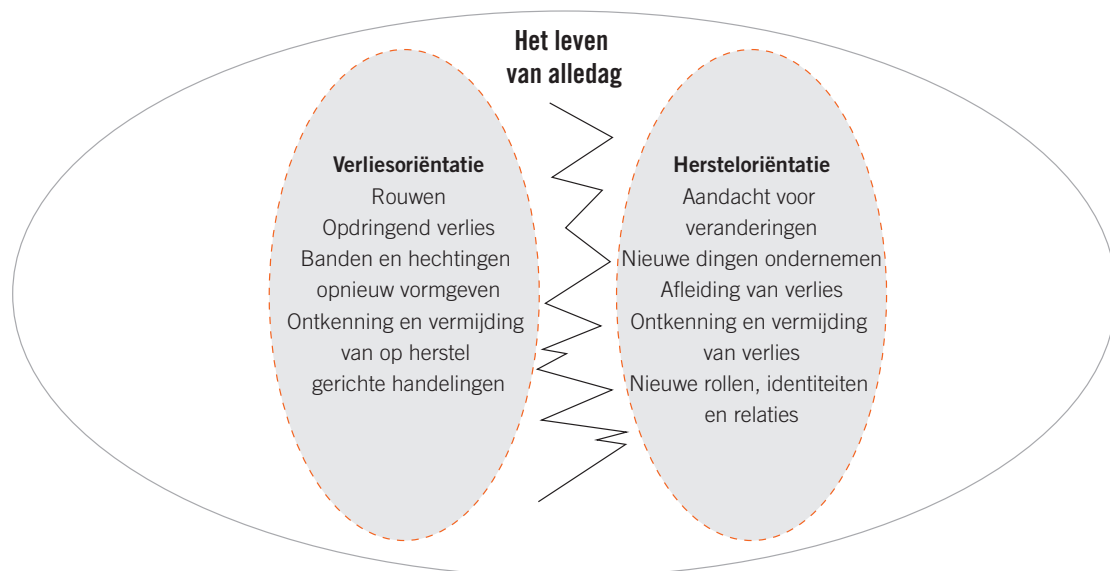
Omgaan met rouw bij verlieservaringen

Voor organisaties



Volgens het **Duale Procesmodel** van Stroebe en Schut (1999) is een **rouwproces** een slingerbeweging, waarbij er afwisselend momenten van verlies en momenten van herstel zijn. Hoe snel of traag deze slinger heen en weer beweegt, en aan welke kant hij zich het meest bevindt, is volkomen afhankelijk van het individu. Je helpt rouwendenden door hun eigen manier van rouwen te respecteren en in de mate van het mogelijke te ondersteunen.

Duaal Procesmodel



Aan welke kant van de slinger een rouwproces iemand zich ook bevindt, het heeft een belangrijke **impact op 4 gebieden**:

- ✓ Cognitief: verminderde concentratie, verstrooidheid
- ✓ Emotioneel: meer/minder emotioneel zijn dan gewoonlijk
- ✓ Lichamelijk: slaapproblemen, verminderde eetlust, spierpijnen, letterlijk 'hartpijn'
- ✓ Gedragmatig: lusteloos of overactief zijn, sociaal terugtrekken, vermijdingsgedrag

Tijd heelt geen wonden. Tijd verzacht de wonden. De **slingerbeweging blijft dus levenslang actief**, met ook op lange termijn momenten van verliesgerichte rouw (bijv. op een verjaardag).

Hoe omgaan met rouw binnen je organisatie?



Besteed voldoende aandacht aan de communicatie van een overlijden.

Ga na wat er gecommuniceerd kan worden. Sta stil bij hoe deze communicatie best verloopt, en vooral wie er op welk moment geïnformeerd moet worden. Neem voldoende tijd om na te gaan wie rechtstreeks betrokken medewerkers zijn (rechtstreekse collega's, collega's uit een vorig team, vrienden, familie binnen de organisatie, ...). Hen spreek je best persoonlijk aan, voor de algemene communicatie vertrekt. Zorg dat je niemand overslaat. Vraag na bij betrokken medewerkers of familie wat er gecommuniceerd mag worden aan wie.



Doe het niet alleen. Zorg voor een rouwteam.

Schakel bij heftige verlieservaringen een rouwteam in. Laat nooit een leidinggevende of HR-medewerker of iemand anders binnen de organisatie alleen de zorg dragen. Verzamel een team waarbinnen taken verdeeld kunnen worden en overleg kan plaatsvinden. Vergeet niet om zorg te installeren voor de mensen die de rouwende medewerkers opvangen.



Ondersteun leidinggevenden om het gesprek aan te gaan.

Het is essentieel dat het gesprek aangegaan wordt met rouwende medewerkers, om samen met hen te bekijken wat ze nodig hebben en als helpend ervaren. Veel leidinggevenden vinden dit niet evident. Zorg voor voldoende ondersteuning, zodat dit wel haalbaar wordt. Maak ruimte voor leidinggevenden om aan te geven wat ze moeilijk vinden en wat ze nodig hebben om dit gesprek te durven aangaan.



Denk aan de nazorg.

De belangrijkste zorg als organisatie zit mogelijk niet op korte termijn, maar op lange termijn. Het is niet omdat iemand (terug) functioneert of lijkt te functioneren, dat het op een later moment niet (terug) kan de kop opsteken. Blijf op lange termijn aandachtig voor de impact van een rouwproces.

Maak dit bespreekbaar en laat weten dat er ruimte is om hierover in gesprek te gaan, ook nog na enkele maanden of zelfs jaren. Dit kan op individueel niveau zijn, wanneer een medewerker een dierbare verloor. Maar dit kan ook op teamniveau zijn, wanneer een medewerker overleed. Zorg voor een goede overdracht naar een eventuele nieuwe leidinggevende.



Neem niet over. Ga het gesprek aan. Vraag wat ondersteunend is.

Een dierbare verliezen betekent tijdelijk van alle controle ontnomen zijn. Het is daarom belangrijk om niet nog meer controle weg te nemen in de dagen en weken die hierop volgen. Probeer hen zoveel mogelijk controle terug te geven, door in elke tussenstap aan hen te vragen wat ze graag zouden willen, welke ondersteuning helpend is, hoe zij het zien. Dit geldt zowel voor individuele medewerkers als voor teams.

