

Rouwverwerking op de werkvloer

“Een mens met verdriet wil gehoord worden”

Iedereen krijgt te maken met rouw en verlies en toch kan het lastig zijn hiermee om te gaan op de werkvloer. Iedereen verwerkt een sterfgeval op een andere manier. Hoe ga je hiermee om als ondernemer?

■ tekst Karina Meerman ■ fotografie Kees Bennema

Arthur Mollet is reliability engineer bij een afdeling van Philips LED Lighting. Hij ging vrij snel weer aan het werk na het overlijden van zijn vrouw. Achttien maanden later stierf haar jongere broer. Het bracht oud en nieuw verdriet in Arthur Mollets leven en hij kon zijn werk niet meer naar behoren doen. Hij vroeg zijn leidinggevende om een minder verantwoordelijke functie binnen de organisatie. Groepsleider Research & Development Bram Visser: “Arthur wilde in feite de symptomen aanpakken van zijn verdriet en niet de oorzaak. Maar wij wilden hem niet kwijt, hij was veel te waardevol voor ons. Wij hebben daarom gezegd: we richten ons naar jou. Wat heb je nodig?” Via de HR-afdeling kwam Mollet terecht bij Marjan Tresfon. Haar bedrijf is gespecialiseerd in het begeleiden van sterven, rouw en verlies. “Veel werkgevers zeggen dat ze nooit stilstaan bij verlies, tot ze er opeens mee geconfronteerd worden.” Dit hoeft niet altijd een overlijden te zijn, mensen rouwen ook om een miskraam of een gestrand huwelijk. “Collega’s gaan de rouwende mijden. Leidinggevend zijn bang dat een open put met ellende nooit meer sluit. Ondernemers denken geen tijd te hebben om de ander te helpen.”

Rouwprotocollen

Ondernemers zitten in een ongemakkelijke spagaat. Enerzijds willen ze het beste voor hun medewerker, anderzijds willen ze ook

het beste voor hun bedrijf. HR-afdelingen van grotere organisaties gebruiken soms rouwprotocollen, een handleiding hoe om te gaan met de eerste dagen na een sterfgeval en waar op lange termijn op te letten. Het behouden van de menselijke maat kan langdurig ziekteverzuim voorkomen. Kleine ondernemers zijn vaak onvoorbereid en hebben buiten hun eigen compassie geen expertise in huis. Toch is er al veel wat zij kunnen doen om erger te voorkomen. Heel ingewikkeld is dat niet. Het sleutelwoord is openheid. Tresfon: “Praat. Vraag wat je met elkaar kunt doen, wat de mede-

werker nodig heeft. Herverdeel het werk, laat hem naar huis gaan wanneer het echt niet gaat. Een mens met verdriet wil gehoord en gezien worden.” Ieder rouwt op zijn eigen manier en op zijn eigen tempo, legt Tresfon uit. “Werk samen aan een manier om ermee om te gaan en spreek een termijn af. Herinner de ander aan wat hij wel kan. Behalve verdriet, heeft hij ook moed of creativiteit.” Tresfon meent sterk dat mensen rouwen zoals ze leven. “Door verlies zijn ze zichzelf kwijt en dan vraag ik: hoe leef je eigenlijk? Wat zijn je goede eigenschappen, je vaardigheden?”



Marjan Tresfon: “Ondersteuning bij rouwverwerking kan ziekteverzuim voorkomen.”

De veerkracht die mensen laten zien is wat haar inspireert. Maar hulp is niet vrijblijvend. Het is zaak dat iemand met begeleiding werkt aan zijn rouw. “Mensen doen dat uit zichzelf. Toch is het belangrijk om duidelijk af te spreken wat het plan is: ‘de eerste drie maanden doen we het zo, daarna praten we verder.’ Ga frequent met elkaar in gesprek.”

Symptomen

Wanneer mensen hun verdriet verstoppen – uit schaamte of bescheidenheid – lopen ze vaak pas na maanden of jaren vast. Ook is het niet altijd duidelijk dat rouw hieraan ten grondslag ligt. Daarom is het goed de symptomen te herkennen. Een ongelukkige werknemer gaat zich anders gedragen. Hij wordt kribbig of krijgt een extreem kort lontje. Hij raakt ongemotiveerd en verliest betrokkenheid. Er komen klachten van collega’s en klanten. Bram Visser: “Je ziet vaak conflictsituaties ontstaan. Als leidinggevende moet je dan in gesprek om de oorzaak naar boven te halen.” Dat moet je als ondernemer wel durven, vindt Visser. “Als je door angst die steun niet kunt geven, dan mag je ook niet verwachten dat de ander jou de betrokkenheid geeft die je nodig hebt. Jouw mensen zijn jouw team in goede en in slechte tijden.” Arthur Mollet heeft nu twaalf sessies gehad bij Marjan Tresfon. Visser: “Al die tijd is hij zijn werkzaamheden grotendeels blijven doen. Hij is nu honderd procent terug, met dezelfde drive als vroeger en we zijn ontzettend trots op hem. En als wij als bedrijf opleidingen verzorgen voor onze mensen, waarom dan geen rouwbegeleiding als ze het nodig hebben?” ■

Rouwverzuim

Jaarlijks krijgen 250.000 werknemers te maken met het verlies van een dierbare. Hiervan meldt veertig procent zich voor een bepaalde tijd ziek en zeven procent keert niet terug op de werkplek. Bij mannen ligt het officiële rouwverzuim op 92 dagen; vrouwen zitten gemiddeld 105 dagen thuis na een sterfgeval.

Bron: Landelijke Stichting Rouwbegeleiding (LSR)

► Carina Bronneberg, Bronneberg Administratie & Advies (BAA) in Tilburg

Carina Bronneberg heeft onlangs in Tilburg haar administratiekantoor Bronneberg Administratie & Advies (BAA) geopend.



De eerste particuliere en zakelijke klanten hebben de weg naar het kantoor al gevonden.

“Net als heel veel mensen droomde ik van een eigen zaak. Dit jaar besloot ik de stap ook echt te zetten. De kennis en ervaring die ik heb, zet ik nu in voor mijn eigen bedrijf”, aldus Carina Bronneberg. Zij zegt zich onder meer door voordelige tarieven te onderscheiden.

www.bronnebergadvies.nl

► Jeffrey Wijngaarden, Flexx4nu in Helmond

Jeffrey Wijngaarden heeft veel ervaring in de uitzendbranche en besloot eind vorig jaar voor zichzelf te beginnen. “Ik vind het leuk om mensen bij elkaar te brengen en daarnaast commercieel bezig te zijn.” Zijn bedrijf Flexx4nu richt zich op uitzenden, detacheren, werving, selectie, payroll en poolmanagement.

“Velen zien het als een gewaagde stap in een moeilijke tijd. Maar voor mij is het een bewuste keuze. Zeker nu de uitzendbranche langzaam opbloeit en bedrijven weer durven te investeren in personeel.”

www.flexx4nu.nl

► Yvonne van Balkom, Allur in Rosmalen

Het bedrijf Allur van Yvonne van Balkom in Rosmalen lanceert een nieuwe dienst: de MultiClip. Dit is een korte, krachtige film over bijvoorbeeld een product van een bedrijf. De film duurt circa dertig seconden en is bedoeld om makkelijk te kunnen verspreiden via internet. “Wij voelen en proeven vanuit de markt dat we meer moeten nadenken over hoe we

film kunnen inzetten voor social media. Alles wordt steeds sneller. Wij proberen ons te onderscheiden door een goede prijs-kwaliteitverhouding.”

www.allur.nl



► Bo Vrinten, JobWellness in Oisterwijk

Twaalf jaar geleden werkte Bo Vrinten als leidinggevende bij een verzekeraar. Zij was een voorbeeld als het ging om het nieuwe flexwerken. Maar volgens Vrinten was er onvoldoende aandacht

voor sfeerbeleving en dat wat het personeel nodig heeft om prettig en optimaal te functioneren. Met haar bedrijf JobWellness richt Vrinten zich op wat de medewerker

nodig heeft. “We bieden inzicht, adviseren en faciliteren in producten en diensten als interieur- en personal styling, stoelmassage, bedrijfsyoga en sportfaciliteiten.”

www.jobwellness.nl

► Ivo Verdonschot, PreSention in Soerdonk

Ivo Verdonschot uit Soerdonk heeft met zijn bedrijf in promotionele artikelen en relatiegeschenken, PreSention, een nominatie gewonnen van de vakjury tijdens de vakbeurs PromZ Event 2011. Dit met de PreCharger: een batterijlader voor wegwerpbatterijen. “Wij zijn erg trots op deze nominatie. Onze focus ligt op unieke

producten die niet of nauwelijks elders verkrijgbaar zijn.

De PreCharger is bovendien milieuvriendelijk en geldbesparend. We geloven meer in onze visie dan in het snelle geld.”

www.presentation.nl

Uw verhaal op deze pagina? Ga dan naar www.kvk.nl/inbeweging.

