

Rouwzorg op bedrijfsniveau

Ondersteunende tips

Daisy Buttiens – Psychosociaal preventieadviseur Mensura



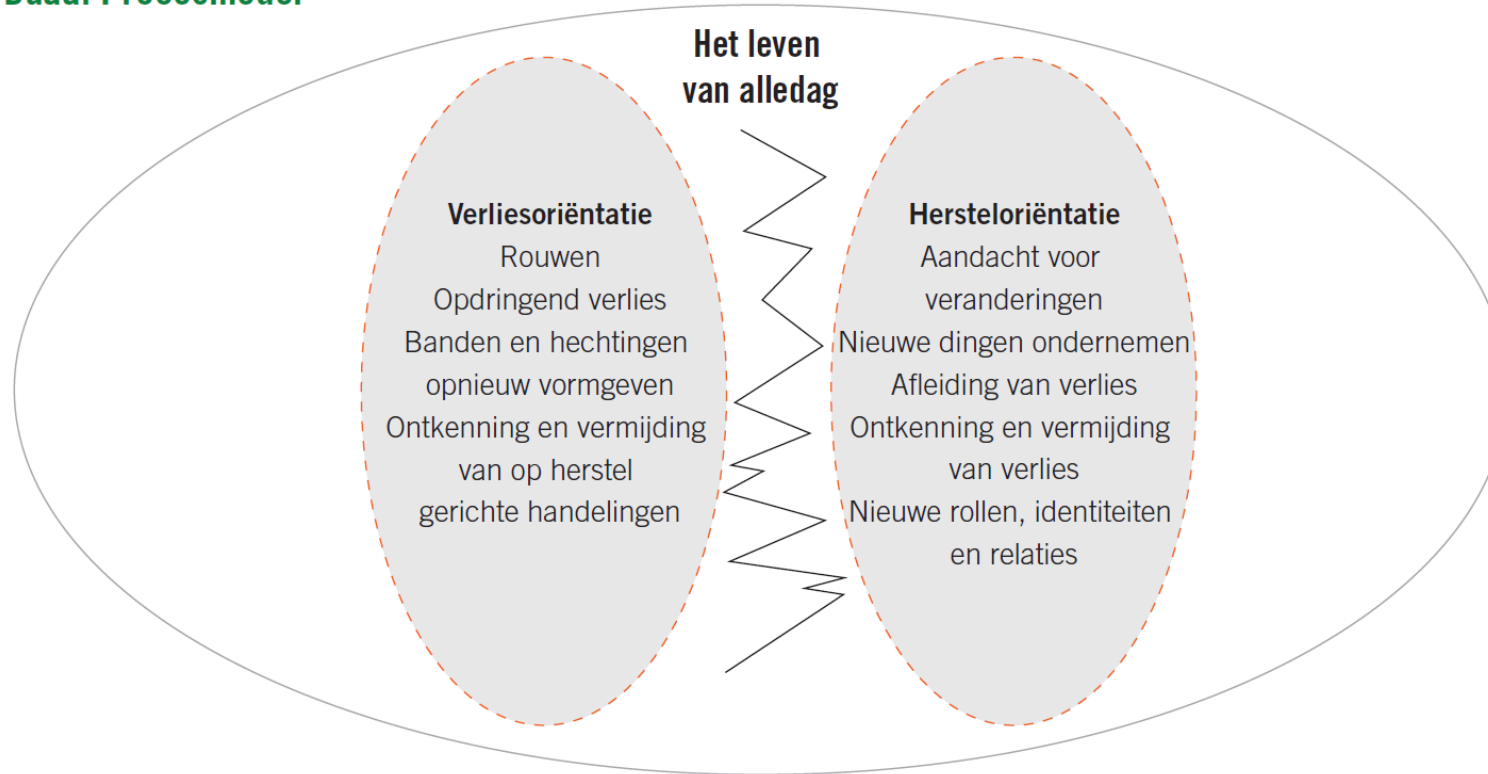
Agenda

1. **Rouw**
2. Adviezen aan bedrijven
3. Enkele do's en dont's
4. Hoe helpt Mensura?

1 Rouw

Rouw = slingerbeweging

Duaal Procesmodel



Rouw = uniek



Rouw heeft impact

Cognitief



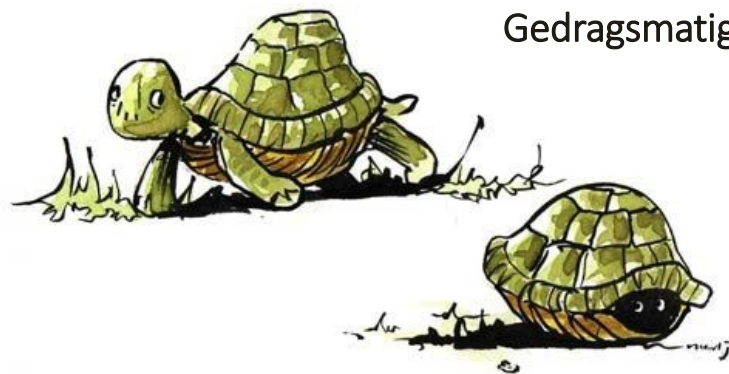
Emotioneel



Lichamelijk



Gedragmatig



2 Adviezen aan bedrijven

Rouw = maatwerk



Formele en informele opvolging

- Formele opvolging:
 - Wat lukt, wat lukt nog niet? Wat heb je nodig?
 - Flexibiliteit = maximale productiviteit
- Informele opvolging:
 - Hoe gaat het met je?
 - Korte termijn én lange termijn !



Zorg voor beleid of protocol

Waarom? → Rouw is bespreekbaar

niet	WAT gaan we doen ?
wel	HOE en WANNEER gaan we bevrage wat <i>deze</i> rouwende medewerker nodig heeft ?

Hoe? → Wie doet wat wanneer?

1. Acute fase: het nieuws is net binnengekomen
2. Opvolging: weken/maanden erna
3. Lange termijn: één jaar later, op de verjaardag van de overledene, ...

3 Enkele do's en dont's

“Een medewerker keert terug naar de werkvloer na een verlieservaring”

DO: Ga **formeel** in gesprek over het takenpakket en de aanpassingen die nodig zijn om het haalbaar te maken voor de medewerker, rekening houdende met de verschillende gebieden waarop het rouwproces een impact heeft.

DO: Heb regelmatig een **informeel** gesprek met de medewerker om te vragen hoe het met hem/haar is. Doe dit +/- 1x per week in het eerste halfjaar, +/- 1x per maand in het volgende halfjaar, en nadien jaarlijks rond de verjaardag van de verlieservaring. Let op: luister naar de behoefte van je medewerker! Het is mogelijk dat een medewerker dit niet wil.

DON'T : Verwachten dat de medewerker bij werkhervatting het werk op exact dezelfde manier terug zal kunnen opnemen.

“Een medewerker wil na een heftige verlieservaring al snel het werk hervatten”

DO: Respecteer deze wens en ga met de medewerker **formeel** in overleg wat haalbaar is wat betreft takenpakket en wat niet. Hou rekening met de impact van het rouwproces. Volg **formeel en informeel** op hoe het rouwproces verder evolueert.

DON'T: Oordelen dat dit te vroeg is en de medewerker eerst een periode ‘verliesgericht’ moet rouwen.

DON'T: Verwachten dat de medewerker het werk exact kan hervatten zoals voordien, en er dus geen impact is van het rouwproces.

“Meerdere jaren na een verlieservaring is de impact op het functioneren van de medewerker nog steeds merkbaar, vooral rond de verjaardatum van het verlies.”

DO: Bespreek **formeel** of er aanpassingen in het takenpakket nodig zijn in bepaalde periodes. Blijf **informeel** aandacht hebben voor de medewerker, vooral op belangrijke momenten zoals de verjaardag van de verlieservaring.

DON'T: Oordelen over de impact van het rouwproces. Verwachten dat ‘het nu wel gedaan zou moeten zijn’.

4 Hoe helpt Mensura?

Hoe helpt Mensura?

- ☐ Mee opmaken van beleid
- ☐ Opleiding en/of ondersteuning leidinggevende
- ☐ Opleiding en/of intervisie vertrouwenspersonen
- ☐ Individuele opvang



Bedankt!

Daisy Buttiens



0496253599



daisy.buttiens@mensura.be

www.mensura.be