

# Maak een rouwprotocol voor het overlijden van een werknemer



## Het kan gebeuren dat een werknemer van uw organisatie komt te overlijden, bijvoorbeeld door ziekte, een ongeluk, maar ook door gevorderde leeftijd.

Wat de oorzaak ook is, het overlijden van een werknemer heeft impact op anderen in de organisatie. Vooral voor de directe collega's en de leidinggevende is het overlijden een ingrijpende gebeurtenis. Hoe gaat u om met het overlijden van een werknemer?

Als een collega er opeens niet meer is, reageert iedereen daar anders op. De ene werknemer had nauwelijks contact met de overledene, de ander verliest een dierbare collega met wie hij veel binding had, zakelijk en privé. Er ontstaat rouw op de werkvloer. Ook de leidinggevende en u als arboprofessional doorleven een rouwproces.

### Rouwprotocol bij overleden werknemer

Als een werknemer overlijdt, komt er veel op u af. U hoort niet alleen zelf het slechte nieuws, u moet ook gelijk handelen. U moet anderen in de organisatie op de hoogte stellen en praktische zaken regelen. Bij zo'n slechtnieuwsbericht weet u niet hoe u of uw collega's gaan reageren, welke emoties er zullen spelen en welke stress dit met zich meebrengt. Door de hectiek die er ontstaat, kunt u even niet weten waar u moet beginnen. Daarom is het belangrijk om een [rouwprotocol \(tool\)](#) te hebben, dat kan dienen als leidraad. U volgt het rouwprotocol en slaat daardoor geen stappen over.

**U informeert eerst de naaste collega's en daarna de overige werknemers**

### Werknemers het slechte nieuws vertellen

Afhankelijk van hoe u het nieuws heeft gehoord, controleert u of het bericht klopt. Het bericht kan zijn binnengekomen via de familie, maar bijvoorbeeld ook via de politie naar aanleiding van een ongeluk. Als het bericht klopt, brengt u de leidinggevende op de hoogte. Samen met de leidinggevende overlegt u [hoe, waar en wanneer u de overige werknemers gaat informeren \(tool\)](#). U informeert eerst de naaste collega's van de overleden werknemer en daarna de overige werknemers en anderen in de organisatie. Door een verdrietig bericht laten collega's emoties zien: verdriet, boosheid of verslagenheid. Ook ziet u misschien dat collega's elkaar troosten van wie u het nooit had verwacht.

### Contactpersoon aanstellen voor de nabestaanden

U kunt zelf de contactpersoon voor de nabestaanden zijn, maar u kunt ook iemand anders als contactpersoon aanstellen, zoals een collega die al veel persoonlijk contact had met de overleden werknemer. De contactpersoon informeert naar de volgende zaken:

- Wanneer is de uitvaart?
- Mogen er collega's aanwezig zijn bij de uitvaart?
- Wat verwachten de nabestaanden van de organisatie? Denk aan een huisbezoek, bloemen of een toespraak op de uitvaart.
- Met welke [religie \(tool\)](#) of [cultuur \(artikel\)](#) moet de organisatie rekening houden?
- Vindt er een condoleance plaats?
- Overleg of er eventueel een mogelijkheid is om binnen de organisatie een condoleance te organiseren voor werknemers.
- Mag de organisatie een advertentie in de (regionale of landelijke) krant plaatsen?
- Mag er een herdenkingshoek of -plek worden gemaakt binnen de organisatie?

- Wat is er mogelijk qua bloemen? Mag er een roos of bloem van elke werknemer op of rondom de kist komen? Of een bloemstuk namens de afdeling?

### Organisatorische zaken regelen

Op de werkvloer gaat het werk gewoon door en dus zal de HR-afdeling – samen met de leidinggevende – een aantal organisatorische zaken moeten regelen:

- De overname van de taken van de overleden werknemer. Misschien moet er door personeelstekort of een hoge werkdruk tijdelijk een uitzendkracht worden aangenomen.
- Overwegen of de organisatie (deels) dicht is op de dag van de uitvaart en iedereen (relaties) daarvan op de hoogte stellen.
- Administratieve zaken afhandelen. Het beëindigen van het contract gaat wettelijk gezien automatisch, maar verzekeraars en pensioenfondsen moeten wel op de hoogte gesteld worden.
- Een doorverwijzing vanuit het e-mailadres van de overleden werknemer instellen en het e-mailadres verwijderen.

### Herdenken op de werkvloer

Het kan van meerwaarde zijn om voor de werknemers ná de uitvaart een plek beschikbaar te stellen om nog na te praten over deze heftige gebeurtenis. Aandacht en ruimte geven aan elkaar, gevoelens delen, emoties delen: ieder op zijn manier. Werknemers kunnen zelf bepalen of zij van die mogelijkheid gebruik willen maken.

U kunt een herdenkingshoek inrichten met een foto en een boek waar de werknemers iets in kunnen schrijven voor de nabestaanden. De herdenkingsplek kan ook het kantoor van de overledene zijn, afhankelijk van de mogelijkheden. Een herdenkingsplek is vooral belangrijk voor werknemers die niet bij de condoleance of uitvaart aanwezig waren. Zo kunnen zij toch afscheid nemen van de overleden werknemer.

### Aandacht voor de nabestaanden

Vaak wordt het ontzettend gewaardeerd als u vanuit de organisatie medeleven toont aan de nabestaanden. Het werkt ook mee voor het verwerken van het verdriet als u:

- een herinneringsboek maakt samen met de collega's;
- één jaar na de sterfdatum een kaartje of bloemetje stuurt;
- stilstaat bij de dagen en momenten die voor de nabestaanden extra moeilijk zijn, zoals de geboortedag van de overledene, kerstdagen of de nieuwjaarsborrel;
- belt of een bezoekje brengt, niet alleen in het begin, maar ook later nog eens;
- een herinneringsboom plant: dat kan in overleg met de nabestaanden of u doet dit samen.

## Geef ruimte aan de werknemers

Het is belangrijk om het verlies van een overleden werknemer bespreekbaar te maken en werknemers de ruimte te geven om er op hun eigen manier mee om te gaan. Na verloop van tijd gaat iedereen over tot orde van de dag en raakt het verlies op de achtergrond. Maar komt er een nieuwe collega op de oude plek van de werknemer, dan kan dat confronterend zijn voor de collega's. Het is fijn als de overleden werknemer niet meteen wordt vervangen, maar dat er even tijd tussen zit. Zakelijk gezien moet alles op een gegeven moment wel weer naar normaal.



Het kan helpen om werknemers te betrekken bij het opruimen van de ruimte en het klaarmaken ervan voor een nieuwe werknemer. Eventueel kunt u de nabestaanden hierbij betrekken. Zij kunnen nog persoonlijke spullen meenemen als herinnering.

Het is ook belangrijk om ruimte te creëren voor collega's, om met elkaar te praten over het verlies. Of iemand dicht bij de overleden werknemer stond of niet, het is voor iedereen die met de overledene werkte een verlies. [Bied werknemers de mogelijkheid om hun emoties te uiten](#), herinneringen op te halen en steun te vinden bij elkaar. Soms brengt het overlijden bij werknemers privésterfgevallen naar boven.

### Rouwcoach inschakelen

U kunt een rouwcoach inschakelen als u de indruk heeft dat een werknemer die nodig heeft. Coachen gaat om ondersteunen en begeleiden, er is geen sprake van advisering. Ook kunt u deze taak zelf vervullen, op voorwaarde dat u de juiste kennis en vaardigheden heeft en de gesprekstechnieken kunt toepassen. Coaching kan ook wandelend plaatsvinden, lekker in de frisse lucht. Wandelend is het contact ook makkelijker: de werknemer hoeft de coach niet de hele tijd aan te kijken. Als er buiten een stilte valt, voelt de werknemer zich minder ongemakkelijk.

Deze ingrijpende gebeurtenis kan een trigger zijn en kan leiden tot ziekteverzuim. Sommige collega's zullen weinig begrip tonen voor een werknemer die zich ziek meldt vanwege oude rouwgevoelens. Hierdoor kan de werknemer die zich heeft ziek gemeld zich onbegrepen voelen. Het kan helpen om deze situatie van tevoren te bespreken.

## Werknemer komt om het leven door zelfdoding

Het overlijden van een werknemer heeft altijd een enorme impact op de collega's. Heeft de werknemer [zichzelf van het leven beroofd \(artikel\)](#), dan komt het nieuws dubbel zo hard binnen, want meestal hebben de collega's het niet zien aankomen. Dan komen de vragen: hoe heeft dit kunnen gebeuren? Hebben wij als collega's niet goed opgelet? Schuldgevoelens kunnen naar boven komen. De impact is mogelijk nog groter als het op het werk is gebeurd: misschien heeft één van de werknemers hem gevonden. Is dat laatste het geval, dan kan dit een traumatische gebeurtenis zijn, waardoor de werknemers slachtofferhulp nodig hebben.

Voor u als arboprofessional is het van belang om er rekening mee te houden dat iedereen anders omgaat met het verlies van een werknemer door zelfdoding. Ga een gesprek aan per persoon of in groepsverband. Vraag wat de werknemers nodig hebben. De werkzaamheden gaan gewoon door, maar houd in de gaten of iedere werknemer nog wel goed kan functioneren.



Overweeg ook welke woord uw organisatie gebruikt. Sommige werknemers kunnen het woord 'zelfmoord' namelijk vreselijk vinden. Andere opties zijn: suïcide, zelfdoding, zichzelf van het leven beroven, zichzelf ombrengen, zichzelf doden, een einde aan zijn leven maken.

Hieronder vindt u een aantal signalen die erop kunnen wijzen dat een werknemer mogelijk aan zelfdoding denkt. De werknemer is stiller, een binnenvetter, wil of durft niet te praten, trekt zich terug, isoleert zichzelf. Uitspraken van de werknemer kunnen zijn:

- Ik schaam me ervoor.
- Ik ben een mislukking.
- Ik kom er niet uit.
- Ik wil rust.
- Het hoeft van mij niet meer.
- Ik ben iedereen tot last.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Gerda Boertien, rouwcoach bij Coachpraktijk Doing Well

## Dit is een artikel van de redactie van Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kunt u een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)