



▲ Foto ter illustratie. Weet je dat een collega het privé moeilijk heeft, dan mag je daar volgens de experts best naar vragen. © Shutterstock

Geen advies geven, wel ernaar vragen: zo steun je een rouwende collega het best

Heeft een collega net een dierbare verloren, dan willen we diegene uiteraard graag steunen. Alleen weten we vaak niet zo goed hoe. Wat kan je doen om een rouwende collega te helpen, en wat werkt juist averechts? Arbeidspsycholoog Mirjam Baars en rouwverwerkingsexpert Irene Kersten weten raad.

Priscilla van Agteren 14-08-20, 08:00 Laatste update: 08:07



3



2

In de nasleep van de coronacrisis is er hernieuwde aandacht voor moeilijke persoonlijke omstandigheden en hoe we daar op het werk mee om moeten gaan. Het CNV pleitte onlangs voor invoering van [een flexibel op te nemen rouwverlof](#). Werknemers zouden daarmee twee weken aan extra vrije dagen krijgen, op te nemen wanneer ze daar zelf behoefte aan hebben.

Signaalfunctie

Een interessant initiatief, vindt arbeids- en organisatiepsycholoog Mirjam Baars. „Er gaat een signaalfunctie van uit. Een verlof onderstreept dat het van belang is om aandacht te hebben voor medewerkers die in een rouwfase zitten. Werkgevers moeten bovendien uitkijken hoe ze hen belasten. Als deze werknemers een verlies namelijk niet goed kunnen verwerken, loop je het risico dat ze in een burn-out belanden.”

Irene Kersten, expert op het gebied van rouwverwerking binnen bedrijven, ziet een speciaal rouwverlof als een eerste stap in de goede richting. „Het is een erkenning dat de werkgever oog moet hebben voor wat iemand privé meemaakt. Je bent namelijk als mens een geheel. Je gaat niet 'uit' of 'aan' zodra je de werkvloer op stapt of weer terug in je privé-situatie komt.”

Werkrituelen

Na een overlijden is werk misschien wel het laatste waar iemand aan wil denken. Is het dan niet beter om een rouwende collega helemaal vrij te geven, tot het verdriet een beetje gezakt is? Nee, zegt Baars. „Mensen hebben rust en ruimte nodig om een verlies te verwerken, maar de vaste werkrituelen kunnen ook houvast bieden in een onzekere tijd. Het is tenminste iets wat niet veranderd is, iets anders om aan te denken dan het verlies.”



Mensen hebben rust en ruimte nodig om een verlies te verwerken, maar de vaste werkrituelen kunnen ook houvast bieden in een onzekere tijd

-Mirjam Baars, arbeidspsycholoog

Maar daarin moet vooral de werkgever niet doorslaan, waarschuwt Kersten: „Ik maak weleens werkgevers mee die rouwende mensen stapels werk geven: Dan hebben ze wat afleiding, is de gedachte. Maar dat gaat waarschijnlijk fout.” Iemand helemaal het werk uit handen nemen is daarentegen ook geen goed idee. „Iemand rouwt, maar dat betekent niet dat hij zijn werk niet meer kan doen. Laat diegene in zijn eigen tempo weer aan de slag gaan.”

Overlijdensdatum

Ze wijst er ook op dat een overlijden nog lang van invloed kan zijn op de werknemer. „Wil je het echt goed doen als werkgever, markeer dan de overlijdensdatum van de dierbare in je agenda en kom er een jaar later op terug. Hoe gaat het inmiddels met de werknemer. Vindt hij of zij het fijn om die dag vrij te zijn?”

Teamleden moeten volgens Kersten een gulden middenweg vinden in hoe ze hun hulp aanbieden. „Vraag niet gelijk of je het werk even over zal nemen. Dan voelt het of je denkt dat diegene zijn normale werk niet meer aankan. Bied liever aan om een project samen op te pakken. Mocht het dan niet goed gaan, dan kan je alsnog bijspringen.”

Terugtrekken

Belangrijk voor de verwerking van een verlies is erover te kunnen praten. Maar werknemers die het privé moeilijk hebben, zijn nog altijd geneigd dat op het werk te verzwijgen. Dat kan onder collega's tot de onjuiste conclusie leiden dat diegene er niet zo'n last van heeft, aldus Baars: „Maar dan zie je toch wel op een andere manier dat het niet goed gaat. Je merkt bijvoorbeeld dat diegene zich gaat terugtrekken uit het contact.”

Kersten noemt gedragsverandering als duidelijk signaal dat iemand ergens mee worstelt. „Is iemand altijd tot in de puntjes verzorgd maar verschijnt hij nu onverzorgd op het werk? Of is een collega normaal gesproken heel optimistisch en uitbundig, maar nu wat stil en moppert ze op van alles?”



Wil je het echt goed doen als werkgever, markeer dan de overlijdensdatum van de dierbare in je agenda en kom er een jaar later op terug

-Irene Kersten, rouwverwerkingsexpert

Ook al zien we dat een collega het moeilijk heeft met een verlies, dan nog kan het lastig zijn om erover te beginnen. Kersten: „We willen iemand niet verder van streek maken dus denken, laat het maar even.” Maar door het onderwerp wel aan te kaarten kan je de rouwende collega ook juist helpen het verdriet te verwerken. „Weet je bijvoorbeeld dat iemand bij een begrafenis was, dan mag je er best naar vragen. Hoe is het verlopen, hoe was het voor je om erbij te zijn? Simpele vragen die iemand laten merken dat hij gezien wordt.”

Biofeedback

Wat het contact tegenwoordig lastiger kan maken, is dat er in veel organisaties nu thuisgewerkt wordt. Baars: „Mensen hebben een gevoel van psychologische veiligheid nodig in zo'n persoonlijk gesprek. Als je iemand alleen via een scherm ziet, missen we bepaalde 'biofeedback' - non-verbale signalen in bijvoorbeeld lichaamshouding. Dat voelt onzeker. Ook in grote groepen ervaren we minder psychologische veiligheid. We kunnen dan minder goed het overzicht kunnen houden over hoe al die mensen op ons reageren.”

Wil je een rouwende collega benaderen, dan doe je dat het best een-op-een en het liefst in het echt. Minder verstandig is het om een rouwende collega aan te spreken in de online teamvergadering met dertig deelnemers. „Dat kan een hele nare ervaring zijn. Vergelijk het met een vergadering in het echt. Dan vraag je ook niet aan iemand om even voor de groep te gaan staan en wat te vertellen over de uitvaart van zijn moeder.”

Advies

Zowel bij een gesprek in het echt als online zijn er ook een paar absolute *don'ts*. Kersten: „Mensen die willen helpen zijn soms geneigd advies te geven: 'Weet je wat jij zou moeten doen?...' of 'Als ik jou was zou ik...'. Maar doe dat alsjeblieft niet. Iemand in zo'n situatie zit daar niet op te wachten.” Nog een afrader: de situatie op jezelf betrekken. „Het is menselijk om zaken vanuit ons eigen perspectief te bekijken en te zeggen 'Ik had ooit ook ...' of 'Ik kende ooit iemand die...'. Maar ook al komt advies uit een goed hart, jouw perspectief is voor die rouwende collega helemaal niet relevant.”



Ook al komt advies uit een goed hart, jouw perspectief is voor die rouwende collega helemaal niet relevant

-Irene Kersten, Rouwverwerkingsexpert

Wat kan je als collega wél voor iemand betekenen? Probeer samen afleiding te zoeken in iets wat diegene leuk vindt, raadt Kersten aan. „Weet je dat iemand graag wandelt, vraag hem dan eens mee voor een wandeling tijdens de lunch.” Pas echter goed op dat je iemand geen 'leuke' activiteit opdringt. „Misschien heeft hardlopen jou door een moeilijke periode geholpen, maar dat wil niet zeggen dat het voor diegene ook gaat gelden. Houd het echt bij die ander.”