

PROTOCOL ROUWBEGELEIDING



KINDERDAGVERBLIJF
de Vlinderboom 

Kinderdagverblijf De Vlinderboom

Jupiterweg 26-28
3893 GD Zeewolde
036 303 18 02

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Definitie en toelichting rouw	3
2. De impact van rouw	3
3. Rol van de werkgever in de rouwbegeleiding.....	4
4. Rol bedrijfsarts	5
5. Rol van collega's	5
6. Rol van medewerker in rouw.....	5
7. CAO -regelement verlof	5

Inleiding

Het Protocol Rouwbegeleiding is opgesteld om een werknemer in rouw passende begeleiding te bieden. Omdat rouw een proces is wat je dagelijks voor een langere tijd met je meeneemt, vinden wij het bij Kinderdagverblijf De Vlinderboom het belangrijk om hier op een respectvolle manier mee om te gaan. Je kunt verdriet bij binnenkomst namelijk niet aan de kapstok hangen en weer meenemen als je naar huis gaat. Dit protocol biedt dan ook handvaten voor werkgever, leidinggevende en collega's om een passende rol aan te nemen binnen dit proces. Hoe een werkgever, leidinggevende en collega's omgaan met rouwende werknemers kan namelijk iemands rouwproces verzwaren of juist verlichten. Hoe beter er gereageerd wordt op de werkvloer, hoe sneller de werknemer zich weer positief kan richten op zijn of haar werkzaamheden. Daarnaast levert een goede ondersteuning saamhorigheid op tussen collega's en bevordert dit een gezonde werksfeer.

1. Definitie en toelichting rouw

Wanneer je iemand verliest die erg belangrijk voor je is, dan verandert voor je gevoel alles in je leven. Ondanks dat rouw geen ziekte of psychische aandoening is, kan iemand er goed ziek van zijn en de grip op het dagelijkse leven verliezen. Om met een ingrijpende verlieservaring om te gaan, kan het helpend zijn om weer aan het werk te gaan en een routine aan te nemen. Werk geeft structuur aan het leven en biedt iemand die rouwt de mogelijkheid om zich weer te verbinden aan anderen.

2. De impact van rouw

Om effectieve begeleiding en steun te kunnen bieden aan de persoon die zich bevindt in een rouwproces, is het belangrijk om signalen van rouw te kunnen herkennen op de werkvloer. Om deze reden staan er hieronder een aantal signalen van rouw weergegeven.

- Concentratieverlies
- Ongeïnteresseerdheid
- Stemningswisselingen
- Labiliteit en onzekerheid
- Agressiviteit
- Fysieke klachten zoals hoofdpijn, nek- en schouderklachten
- Hyperventilatie
- Hartkloppingen
- Druk op de borst
- Spierpijn
- Darmproblemen
- Transpireren

3. Rol van de werkgever in de rouwbegeleiding

Ook na een paar maanden of meer dan een jaar is verdriet om een ingrijpend verlies normaal gedrag van mensen. In de meeste situaties helpt het herhaaldelijk vertellen van het verhaal al om met de situatie om te kunnen gaan. Juist aan een collega die niet persoonlijk geraakt is door het verdriet. Als werkgever is het belangrijk om een aantal gesprekken met de persoon in kwestie in te plannen om rustig te bespreken hoe het met de werknemer gaat. Hierbij is het goed om te kijken of het takenpakket en de werkdruk nog haalbaar zijn en welke aanpassingen eventueel toegepast worden. Hierbij worden afspraken gemaakt over welke periode de aanpassingen gelden en wanneer deze eventueel worden geëvalueerd. Rond fases van aangepaste werkzaamheden in overleg met elkaar af. Worden de maatwerkafspraken verlengd, doe dat dan altijd voor een vastgelegde periode en bespreek rond de eindtijd een eventuele verlenging. Transparantie en eerlijkheid is in dit proces van groot belang. Als werkgever is het goed om hierin de andere collega's te betrekken om de steun zo groot mogelijk te maken. Daarnaast kan je als werknemer onderstaande tips gebruiken om de medewerker zo goed mogelijk te begeleiden.

- Vraag waar de werknemer tegenop ziet bij het oppakken van werkzaamheden.
- Bespreek welke maatwerkoplossingen geboden kunnen worden bij praktische problemen.
- Neem regelmatig contact op in de periode dat de werknemer nog niet aan het werk is.
- Leg het initiatief voor contact of acties niet bij de werknemer die rouwt, want dan ligt daar de druk. Neem dit initiatief zelf.

Daarnaast kunnen er redenen zijn om als werkgever professionele hulp voor de rouwende medewerker te overwegen. Dit is aan de orde als verschijnselen niet tijdelijk zijn maar maandenlang op hetzelfde niveau aanhouden en een permanent karakter lijken te krijgen. Denk daarbij aan:

- Blijvende onvermogen van een medewerker om de dagelijkse werktaken te kunnen vervullen.
- Misbruik van medicatie, drugs of alcohol om het verdriet te verlichten.
- Ongecontroleerde woede-uitbarstingen die de werknemer vervreemden van collega's, kinderen of ouders.
- Neerslachtigheid die maandenlang blijft aanhouden.
- Extreme hopeloosheid
- Ernstige gedachten aan zelfdoding

In het geval van minstens één van de bovenstaande verschijnselen kan de werkgever ervoor kiezen om professionele hulp in te schakelen. Dit gaat altijd in overleg met de persoon in kwestie. Als je als werkgever twijfelt of een werknemer professionele rouwbegeleiding nodig heeft, overlegt de werknemer eerst met de bedrijfsarts.

4. Rol bedrijfsarts

Rouwen is heel normaal als iemand een verlies heeft geleden. Daarom verwijzen wij bij Kinderdagverblijf De Vlinderboom niet gelijk door naar de bedrijfsarts. Vooral niet in de eerste periode van het rouwproces. Bij De Vlinderboom vinden wij het belangrijk om de rouwende werkgever de ruimte te geven om dit proces in zijn/haar eigen tempo door te staan. Het belangrijkste, vooral in het begin, is dat er naar de medewerker wordt geluisterd en dat de rouwende zich veilig voelt.

5. Rol van collega's

Het kan zo zijn dat een werknemer gedurende het rouwproces een poosje niet op het werk kan komen. Ook in deze periode is het belangrijk dat collega's betrokken blijven en hun steun blijven tonen. Op het moment dat de rouwende werknemer weer terugkomt is het handig om direct te bespreken wat er van hem of haar wordt verwacht. Het is aan de collega's de taak om betrokken te blijven bij de gemaakte afspraken en regelmatig polshoogte te nemen hoe het gaat. Hierbij kan er benoemd worden dat transparantie en eerlijkheid de prioriteit heeft. Mocht de rouwende werknemer tegen moeilijkheden aanlopen, moet de persoon in kwestie de ruimte voelen om dit bespreekbaar te maken met zijn of haar collega's. Als het blijkt dat de werknemer belemmeringen ervaart in zijn of haar takenpakket, dan hebben de collega's bij De Vlinderboom de verantwoordelijkheid om een takenverdeling te maken waarbij de rouwende werknemer tijdelijk gedeeltelijk ontlast wordt.

6. Rol van medewerker in rouw

Bij Kinderdagverblijf De Vlinderboom hebben wij begrip voor het feit dat het tonen van initiatief in een rouwsituatie in sommige gevallen complex kan zijn. Ondanks dat verwachten wij wel een mate van eerlijkheid op de werkvloer van de werknemer in kwestie. De werknemer mag uiteraard zelf weten wat hij/zij wil delen over de verlieservaring en met wie. Hierover zal de werkgever dan ook geen oordeel hebben. Om de kwaliteit van de zorg voor alle kinderen te waarborgen willen wij echter wél dat de medewerker op de groep in staat zijn om effectief te kunnen handelen. Indien de kwaliteit van de zorg door het rouwproces van de werknemer wordt belemmert, verwachten wij hierin eerlijkheid. Ondanks de oplettendheid van de collega's heeft de medewerker in rouw óók zelf de verantwoordelijkheid om tijdig aan de bel te trekken.

7. CAO -reglement verlof

Bij Kinderdagverblijf De Vlinderboom vinden wij het belangrijk om alle rechten en plichten van zowel het personeel als de werkgever ten alle tijden na te streven. Om dit te realiseren werken wij aan de hand van de richtlijnen vanuit de CAO. In de CAO staat opgesteld welke plichten de werkgever heeft ten opzichten van de werknemers als het gaat om ziekte en rouwprocessen. Zo stelt de werkgever de medewerker in de gelegenheid om de uitvaartplechtigheid van een familielid bij te wonen en deze indien nodig te organiseren. Valt dit in de werktijd van de medewerker? Dan geeft de werkgever de medewerker daarvoor betaald buitengewoon verlof. Is de verwachting dat een familielid op korte termijn gaat overlijden? Dan stelt de werkgever de medewerker in de gelegenheid om doorbetaald zorgverlof op te nemen. Voor verdere vragen over het reglement rondom een rouwproces kan de werkgever de werknemer verwijzen naar de CAO.