



HOE JONGE ROUW ZWERFT, NESTELT EN LEEFT

EEN INFORMATIEVE BUNDELING
VOOR LEIDINGGEVENDEN OVER
ROUW ONDER JONGE WERKNEMERS

PRODUCTINFO

Dit is een uitgave van CNV Jongeren: de vakbond en projectenorganisatie voor én door jonge dromers, denkers en doeners.

BEELDVERHALEN

LOTTE GIELEN	4-9
DIDO DRACHMAN	12-17
PHAEDRA DERHORE	19-24
ROSANNE VAN LEUSDEN	27-32
JOLEIN KIRPESTEIN	36-41

INITIATIEF & TEKSTUELE INHOUD	INGE HEESEN
PRODUCTIE	STIJN SCHENK
REDACTIE	MARSHA WOLFKAMP
BEELDREDACTIE	REAL COMICS
VORMGEVING	LOTTE GIELEN
COVER	ROSANNE VAN LEUSDEN
ACHTERZIJDE	DIDO DRACHMAN

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van CNV Jongeren. Deze informatieve graphic novel is met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Voor eventuele onjuistheden en/of onvolledigheden in de tekst aanvaardt CNV Jongeren geen aansprakelijkheid.

Mogelijk gemaakt door



BEELDVERHAAL

DOOR LOTTE GIELEN

HET GESPREK EROVER AANGAAN MAAKT ONS ONGEMAKKELIJK,



CNV JONGEREN
GING DAAROM AAN
DE SLAG MET
WERKNEMERS,
HR-PROFESSIONALS
EN
LEIDINGGEVENDEN OM
HET GESPREK OVER
ROUW OP DE
WERKVLOER TE
OPENEN!



AAN DE HAND VAN ORGANISATIEVRAAGSTUKKEN, OORZAKEN EN ADVIEZEN, WERD OP WERKVLOEREN RUIMTE GECREËERD VOOR HET ONDERWERP EN WERDEN ERVARINGEN EN BEHOEFTE GEDEELD, ZODAT ER PRETTIG EN GEZOND GEWERKT KAN WORDEN EN PERMANENTE UITVAL WORDT VOORKOMEN.

DIT WORDT
EEN GOEDE
DAG!



IK BEN BENIEUWD NAAR
DE VERHALEN VAN MIJN
COLLEGA'S.

PING

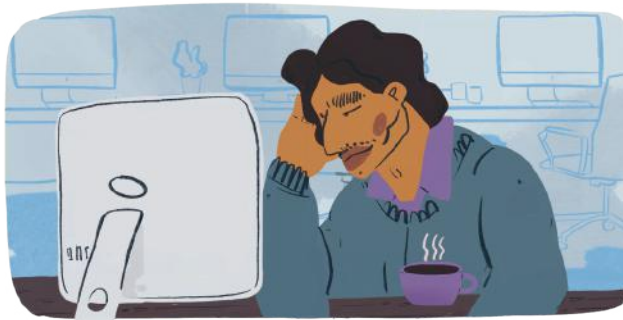
0 1 2 3 4 5



... HET NUMMER
DAT ZE ALTIJD IN
DE AUTO MEEZONG.



HET LUKT
GEWOON
EVEN NIET
DEZE
WERKDAG
...



FYSIEK BEN IK AANWEZIG, MAAR ACHTER MIJN
SCHERM BLIJVEN MIJN GEDACHTEN
AFDWALEN EN IS MIJN CONCENTRATIE AFWEZIG.



WAT ALS IK DIT
VANDAAG NIET
AFKRIJG?

ZIEN ANDEREN
IETS AAN MIJ?

WAAR WAS IK
OOK ALWEER MEE
BEZIG?

WAARVAN BEN
IK EIGENLIJK
ZO MOE?

MOET IK HIER
WEL ZIJN?

MOET IK ER VANUIT
MIJZELF MAAR OVER
BEGINNEN?

EN WAARDOOR ZO
GEÏRRITEERD?

WAT NOU ALS
IK HIERDOOR MIJN
BAAN VERLIES?

EN
WANNEER
DAN?

IK WEEET
HET NIET
MEER.

WAAROM
LUKT HET MIJN
COLLEGA'S
WEL?



WANNEER JONGEREN IEMAND VERLIEZEN,
KAN DE EENZAAMHEID OORVERDOVEND ZIJN.
DE AFWEZIGHEID VAN EEN MOEDER, VRIEND OF
ANDERE DIERBARE WERKT IN ALLES DOOR.
OOK IN HET WERK.



OP DE WERKVLOER
IS ER REGELMATIG
NOG TE WEINIG
BEKEND OVER GOEDE KORTE EN LANGE
TERMIJN-ONDERSTEUNING VOOR JONGE,
ROUWENDE WERKNEMERS.

CNV JONGEREN GING DAAROM IN GESPREK MET WERKGEVERS EN WERKNEMERS OM HET GESPREK TE OPENEN!



DOOR AAN DE SLAG TE GAAN MET VRAAGSTUKKEN, OORZAKEN, ADVIEZEN EN WERKPLANNEN KRIJGEN WERKNEMERS, COLLEGA'S, LEIDINGGEVENDEN EN WERKGEVERS DE BENODIGDE HANDVATTEN EN INFORMATIE OM BETERE ONDERSTEUNINGEN TE ORGANISEREN VOOR JONGE WERKNEMERS MET EEN VERLIESERVARING.

INTRODUCTIE

DOOR INGE HEESSEN

INTRODUCTIE

**ZWERVENDE SPOREN VAN NOG TE ERVAREN LIEFDE;
ROUW WEET ZICH TE NESTELLEN IN KIEREN EN DOET
HET KRAKEN WANNEER JE HET NIET VERWACHT.**

Ook wanneer je het wel verwacht, trouwens. Ze tart zwaartekracht en verandert definitief jouw wereld, terwijl die van anderen schijnbaar onvermoeid doordraait. Op lineair worden kijkt ze onbeschaamd en drukkend neer. Rouw is complex. En met kartelranden.

Deze informatieve graphic novel is speciaal gemaakt voor leidinggevend en werkgevers. Ondanks dat het namelijk niet een dagelijks voorval is dat een van je jonge werknemers een dierbare verliest, kan vrijwel iedereen wel een (jonge) collega opnoemen waarvan een geliefde is overleden. Rouw op de werkvloer is helaas niet zo incidenteel als we denken en vraagt om organisatiebrede deskundigheid om verzuim te vermijden;

*een deskundigheid die niet pas vormgegeven kan worden
wanneer de uitvaart aanvangt of de verwelking van de
bloemen begint.*

Doordat rouw een universele ervaring is, die tegelijkertijd voor iedereen uiterst persoonlijk is, vraagt ze om maatwerk én vaardige leidinggevend. CNV Jongeren ging het gesprek aan met (jonge) rouwende werknemers, leidinggevend en HR-professionals door middel van Pressure Cookers: drie sessies gebaseerd op de Design Thinking-methode om organisatievraagstukken te doorgronden. Daarbij richten wij ons op het overlijden van dierbaren, maar er zijn nog veel meer rouw- en verlieservaringen.

Deze graphic novel licht een aantal thema's uit die op dit moment nog regelmatig drempels zijn voor professionals en collega's. Zodoende word je meegenomen in ervaringen en mogelijkheden rondom rouw onder jonge werknemers op het werk. Laat beelden, kleuren en woorden je brengen naar innerlijke werelden, naar ongemak, naar diverse behoeften, en naar het belang van lange(re) termijn proactieve-ondersteuning.

*Hartelijk dank voor je betrokkenheid en interesse.
Alleen samen kunnen we ervoor zorgen dat jonge
rouw niet nog rauwer wordt op het werk, dan dat ze
van zichzelf al is.*



INGE HEESEN

CNV Jongeren-projectleider
Rouwen & Bouwen

BEELDVERHAAL
DOOR DIDO DRACHMAN

DE ZIEKTE WERD
ONDERDEEL VAN ONS
EN IEDERE KEER DAT
IK HAAR ZAG KON DE
LAATSTE KEER ZIJN.



DOOD WERD ONZE
METGEZEL, GENESTELD
TUSSEN ONS IN.

GEEN VERRASSING
MEER.



EN TOCH WAS
HET INEENS
DAAR:
DE DAG DAT
ZE ER NIET
MEER WAS.



DE WERELD
STOND STIL,
MAAR DE
WERELD
GING
DOOR . . .



ZONDER
HAAR.



IEDERE
LIEVE VRAAG
WERD EEN
MESSTEEK,



IK HAD DE
WOORDEN
NIET.



HEB JE
WEER
SLECHT
GESLAPEN?



LATEN WE NAAR
HR GAAN, OKÉ?

OKÉ.



ALLES
STAPELT
ZICH OP.



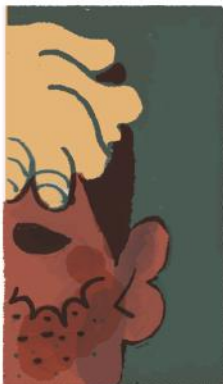
GAAT HET WEL?

JE HOEFT
DIT NIET
ALLEEN
TE DOEN.



KOM ERIN,
GA ZITTEN.

JE COLLEGA
VERTELDE
ME DAT JE
NOGAL
AFWEZIG
BENT.



ALLES
STAPELT
MAAR OP,
IK KRIJG
NIKS AF.



WAT IS ER
AAN DE
HAND?



IK BEN ZO
VERGEET-
ACHTIG.



IK DENK
STEEDS
AAN HAAR

EN VOEL ME
ZO ALLEEN.



MIJN VRIENDIN IS
OVERLEDEN.

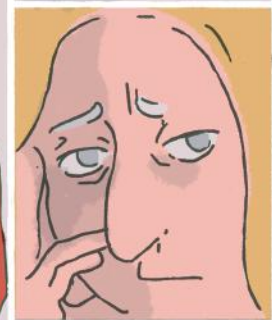


MISSCHIEF STEL IK
ME AAN?

MAAR ZELFS MIJN
LICHAAM DOET PIJN.

ZOALS HET NU GAAT,
WEET IK NIET HOE IK
DOOR MOET.

IK HOOP DAT JULLIE
ME KUNNEN HELPEN.



HET SIGNALEREN VAN JONGE ROUW

OP HET WERK

Het werk stapelt zich op, terwijl de printer niet meer print. De koffiepot loopt leeg en de agenda's vol. In alle drukte kan het moeilijk zijn om de effecten van rouw onder jonge werknemers op het werk te herkennen. Wist je bijvoorbeeld dat ondanks overeenkomsten bij rouw onder oudere en jongere werknemers, er ook verschillen zijn? Zo hebben jongeren bijvoorbeeld nog uitgebreider de neiging om hun rouw te maskeren, wat een extra oplettend oog vraagt.

De volgende signalen kunnen er mogelijk op wijzen dat een jonge werknemer van je met verlies in-klokt:

 **MOEITE MET AFSPRAKEN**

 **MOEITE MET CONCENTREREN**

 **MOEITE MET GROTE KEUZES**

 **SNELLER GEÏRRITEERD**

 **MEER OP ZICHZELF**

 **MEER AFWEZIG**

 **ONRUSTIGER**

 **EMOTIONELER**

 **VAKER HOOFDPIJN**

 **MINDER ENERGIE**

 **SPIERSPANNINGEN**

BEELDVERHAAL
DOOR PHAEDRA DERHORE







EEN
KLEINE
ATTENTIE.



FLEXIBEL
ROUWVERLOF.



EEN EXTRA
PAUZE.



EEN
KOPJE KOFFIE.





EEN EXTRA
GESPREK.

HEY

EEN
STELINEND
BERICHTJE.

EEN CHECK-IN
OP EEN
BELANGRIJK
MOMENT.



EENS PRATEN
MET EEN
ROUWCOACH.





HET GESPREK VOEREN

ONGEMAK RONDONOM HET GESPREK EROVER AANGAAN

Rouw zorgt voor ongemak, dat zorgt voor vermijden, dat zorgt voor stilte. We vinden de dood ongemakkelijk. Wanneer je het idee hebt dat iemand kampt met verlies en dit lastig vindt, zijn er een aantal tips waardoor je het (eerste) gesprek met een van je collega's kan aangaan. Zoals je zojuist gezien hebt zijn er namelijk allerlei ondersteuningsopties die je kunt aanbieden; maar het begint met erover praten:

Vang je op dat een van je werknemers iemand verloren heeft, neem dan snel contact op en/of ga langs. Praat tijdens het eerste gesprek niet over wanneer iemand weer naar werk komt, maar wees er op dat moment op de eerste plaats als medemens in plaats van als leidinggevende. Luister en spreek aan het einde van het gesprek af wanneer en hoe jullie weer contact hebben.

Vind je het lastig om in de periode na het directe overlijden “de juiste woorden” te vinden? Start dan hiermee: “Hé, ik weet niet zo goed hoe ik er over moet beginnen, maar ik ben benieuwd hoe het vandaag met je gaat?”

Het is heel menselijk om er niet over te willen beginnen, omdat je iemand niet verdrietig wil maken. Het is echter vaak zo dat diegene er toch al mee bezig is. Veel jongeren vinden de stilte juist moeilijker, omdat ze het idee hebben er constant zelf over te moeten beginnen of dat je het alweer vergeten bent. Een optie is: “Als je het er niet over wil hebben, laat het mij dan vooral weten, maar kan ik iets voor je betekenen (op het werk)?”

Onderzoek waarom je het ongemakkelijk vindt: heb je het bijvoorbeeld nooit eerder met deze collega over vergelijkbare onderwerpen gehad, weet je te weinig van rouw af of weet je niet precies wat je als leidinggevende binnen je organisatie kan bieden qua ondersteuning? Door daar over na te denken kun je het ongemak doorbreken.

Neem de tijd en zorg voor rust. Wanneer je gehaast het gesprek ingaat voelt een werknemer dit meteen en kan het idee ontstaan dat het je niet boeit. De herinnering aan dit moment verander je later niet gemakkelijk bij deze collega. Laat je eigen ongemak niet in de weg staan en werk er samen doorheen!

Jonge werknemers zijn ambitieus, mogelijk nieuw op de arbeidsmarkt en kunnen tegen je opkijken. Wakker proactief het gesprek aan. Dit geldt ook voor wanneer je bij een nieuw team aan de slag gaat: vraag actief uit wie al een rouwvaring meemaakt of heeft meegemaakt.

“Sinds ik mijn zus ben verloren voelt het alsof ik mij in een parallel-universum bevind; mijn eigen wereld lijkt los te staan van de razende, ‘echte’ wereld.”

“ Mijn manager was heel begripvol rondom het overlijden en de uitvaart. Nu realiseer ik mij dat toen ik weer naar het werk kwam het verlies echter niet echt erkend en besproken werd. ”

“Een steunbetuiging komt nooit te laat!”

“Als er op de werkvloer pas gehandeld wordt wanneer de dierbare van een collega overlijdt of bij een andere ‘gebeurtenis’, dan ben je te laat.”

“Door mijn ervaringen te delen, wil ik positief bijdragen aan het rouwproces van een ander.”

BEELDVERHAAL
DOOR ROSANNE VAN LEUSDEN



IEDEREEN HEEFT ANDERE BEHOEFTE ALS HET
GAAT OM ROUWEN. VOOR MIJ WAS DE ENIGE
OPTIE OM TIJDELIJK TE STOPPEN MET WERK.
HET GING NIET MEER.

VOOR MIJN COLLEGA WAS HET ANDERS. HIJ KON
BLIJVEN WERKEN EN VOELDE ZICH DAAR GOED BIJ.



HET GAAT NU GOED. IK HAD RUST NODIG. RUIMTE OM TE REFLECTEREN EN HET VERLIES EEN PLEKJE TE GEVEN.



HIJ SPRAK ER LIEVER NIET OVER, MAAR DAT WAS OOK OKE.. SOMS CHECKTEN COLLEGA'S EVEN BIJ HEM IN HOE HIJ ZICH VOELDE.

VOOR EEN ANDERE COLLEGA IN DEZELFDE SITUATIE WAS VEEL EROVER
PRATEN JUIST DE MANIER OM MET DE HEFTIGE EMOTIES OM TE GAAN.



ZE HAD DIE EXTRA LIEFDE EN STEUN NODIG.



EEN KNUFFEL KAN WERKEN, MAAR NIET
IEDEREEN VOELT ZICH OP ZIJN GEMAK BIJ
LICHAMELIJKE AANRAKING.

OOK ZIJN ER CULTURELE VERSCHILLEN..

VEEL TRADITIONELE CHINEZEN PRATEN NIET GEMAKKELIJK OVER DE DOOD OF OVER DE OVERLEDENE.



IN DE JOODSE GEMEENSCHAP NEEMT DE ROUWENDE VAAK ZELF HET INITIATIEF OM EROVER TE PRATEN.



MOSLIMS HEBBEN MEESTAL EEN LANGERE PERIODE VAN ROUW.



SURINAAMSE CREOLEN DANSEN EN ZINGEN VAAK OP VROLIJKE MUZIEK LIET EERBIED.



WE ZIJN ALLEMAAL LINIEKE MENSEN MET ONZE PERSOONLIJKE
ROUWPROCESSEN.
HET IS BELANGRIJK OM DAAR ALS WERKGEVER RUIMTE VOOR TE MAKEN.



ROUW & JONGE MEDEWERKERS

Zwaar werk is het, rouwen. Het wordt daarom ook wel rouwarbeid genoemd. Bij het overlijden van een dierbare staat je wereld op zijn kop. Je weet niet wat je kunt verwachten. Het heeft geen einddatum. En hoe kan het dat anderen “gewoon” door-gaan?

Je leert met rouw leven. Hiervoor werk je hard, zodat je weer betekenis kunt vinden in je persoonlijke wereld en deze weer kunt herstructureren, aangezien die door het verlies is dooreengeschud. Rouwen is hiermee een mentale, emotionele en lichamelijke activiteit. Dit ligt ten grondslag aan de werkvloer-signalen van het eerdere hoofdstuk.

Voor jonge medewerkers spelen nog een aantal andere zaken mee, die van invloed kunnen zijn en waar je mogelijk niet bij stilstaat:



IDENTITEITSVORMINGSPROCES

Jonge werknemers kunnen nog in hun identiteitsvormingsproces zitten: wie ben je en wie wil je worden? Bijna niemand wil opvallen, doordat diegene van de norm afwijkt. Kijk maar naar sociale media bijvoorbeeld; hier worden voornamelijk de mooie momenten getoond. Tevens kan het zijn dat jongeren gewoon dóór willen. Anderen doen dit ook, zo lijkt het. Dit kan er ook voor zorgen dat bestaande rouw-ondersteuningsmethoden niet aansluiten. Zo horen we van jonge werknemers dat de stap naar de bedrijfsarts – of andere professionals – als een gigantische drempel kan voelen en hierdoor het gesprek met de leidinggevende mogelijk wordt vermeden, wanneer dat de enige ondersteuning is die wordt geboden.

LEVENSFASE

De levensfase van een jonge medewerker wordt gekenmerkt door onzekerheid en keuzes: hoe en wanneer maak je carrièrekeuzes, en hoe vind je überhaupt een huis? Door het verliezen van een dierbare valt er nog een stukje zekerheid weg die deze levensfase extra moeilijk maakt, terwijl er al ontzettend veel veerkracht wordt gevraagd.

LIFE EVENTS & MIJLPALLEN:

Bovendien staat er nog een veelvoud aan *life events* en mijlpalen op je te wachten, zoals ontslagen of ziek worden, maar ook promotie maken, trouwen en/of kinderen krijgen.

Rondom deze – lastige én mooie – momenten wordt er niet alleen gerouwd om de afwezigheid van de dierbare die iemand heeft verloren, maar ook om de “rol” die ze innamen. Zo kan het erg lastig zijn om niet je vader om advies te kunnen vragen wanneer je zelf kinderen krijgt. Of maandelijks met je menstruatie geconfronteerd te worden, terwijl je een miskraam hebt moeten meemaken.

Wanneer iemand jong is wordt er meestal vanuit gegaan dat diegene nog geen verlieservaring heeft meegemaakt. Het is belangrijk om je bewust te zijn dat dit veel vaker voorkomt dan we aannemen. In het verlengde hiervan is het dus belangrijk om op de werkvloer kennis te hebben van het feit dat meerdere factoren invloed hebben op een rouwproces, zoals: leeftijd, cultuur en de manier waarop iemand overleden is.



“ Ik miste eigenlijk op het werk iemand waarbij ik heel laagdrempelig mijn hart en hoofd kon luchten (je hart luchten en je hoofd legen). Dat was eigenlijk mijn enige behoefte. ”

“Ik merk dat mijn broers en zussen het héél anders ervaren en er anders mee omgaan.”

“Leuke herinneringen over haar horen en vertellen is erg fijn.”

“ Mijn collega's waren onverwachts op de uitvaart. Dit had niet gehoeven, maar het heeft mijn rouwproces wel veel goeds gedaan. ”



BEELDVERHAAL
DOOR JOLEIN KIRPESTEIN



HEY! WEER TERUG OP DE DINSDAG?

JA! IK WERK WEER FULLTIME.

PING

WAT GOED OM TE HOREN! WAAR BEN JE NU MEE BEZIG?



DAT NIEUWE PROJECT. IK HEB DE LEIDING EN WE ZIJN HET NU AAN HET OPZETTEN.

IK HEB ER ECHT ZIN IN.



LEUK MENS IS DAT HÉ.. HEB JE ER ZIN IN VANDAAG?

DIE THERAPEUT DIE JE HAD AANGERADEN HEEFT ECHT GEHOLPEN TROUWENS! BEDANKT!

ONVOORSTELBAAR DAT HET PRECIJS VANDAAG ALWEER 2 JAAR GELEDEN IS.



IK SNAP EINDELIJK EEN BEETJE HOE IK IN ELKAAR ZIT.
IK KAN MOEILIJKE GEVOELENS NU BETER MANAGEN. IK VOEL ME NU WEER GEMOTIVEERD EN ENTHOUSIAST.



JA... ECHT BIZAR. DE TIJD VLEGT.

HEEL VEEL ZELFS!



IK GA EVEN KOFFIE
HALEN. ZIE JE LATER, OKÉ?
ZULLEN WE NET ZOALS VORIG
JAAR OP DEZE DAG WEER ERGENS
GAAN LUNCHEN SAMEN?

JA LEUK! LATEN WE DAT DOEN.
TOT STRAKS!





HEY, DIE LACH HEB IK AL EEN
TIJDJE NIET GEHOORD!!

EN TOEN STOND IK DUS
PAL VOOR DAT RAAM!
IK DACHT ECHT DAT
NIEMAND MIJ KON ZIEN.

HAAAA NEE HÈ...
IK ZOU
ECHT DOOR DE
GROND ZAKKEN.



WAT LEUK JE WEER EENS TE ZIEN.
HOE IS HET NU MET JE?



HET IS NOG NIET WEG.
MAAR....



EERST WAS HET ZO ZWAAR.
HET VERDRIET WAS ALS CHRONISCHE,
FYSIEKE PIJN.

OVERWELDIGEND
EN CONSTANT....

NU IS HET BETER.
IN PLAATS VAN ALLEEN MAAR HET VERLIES
EN HET GEMIS TE VOELEN, IS ER NU OOK
WEER PLEK VOOR BLIJDSCAP ZONDER
SCHULDGEVOEL.

SOMS ZIE OF HOOR IK IETS WAT ME
WEER AAN HAAR HERINNERT.
DAN IS ALLES WEER EVEN RAUW...

ALSOF HET NET GEBEURD IS.

MAAR IK BLIJF ER NIET MEER IN
HANGEN. HET IS MAKKELIJKER OM
WEER TERUG IN HET HIER EN NU TE KOMEN.

IK HEB MIJ
HIER ONTZETTEND
GEHOORD GEVOELD.

JULLIE HEBBEN ME
ECHT GEHOLPEN.

LANGE TERMIJN ROUWONDERSTEUNING & HAAR BELANG

Ja maatwerk, hoe geef je dit dan altijd goed vorm? Het belangrijkste dat je als leidinggevende en/of hr-professional kunt doen is écht luisteren. Een bekend model om actief te luisteren, is de LSD-methode: luisteren, samenvatten, doorvragen. Het is daarnaast belangrijk om je bewust te zijn van het feit dat je het gesprek kan sturen door de soort vragen die je stelt. Zo kun je een gesprek twee richtingen op sturen: probleemgericht en oplossingsgericht.

Met probleemgerichte vragen stel je vragen waardoor je samen met de ander de situatie verkent en waarmee de ander jou deze situatie kan uitleggen. Voorbeelden hiervan zijn:

Hoe is het vandaag met je?

Wat deed dat met jou?

Wanneer is diegene overleden?

Met oplossingsgerichte vragen stel je vragen waardoor je samen nadenkt over behoeften en mogelijkheden. Voorbeelden hiervan zijn:

Wat kan ik hierin voor jou betekenen?

Wat vind je prettig?

Op het werk bestaat de tendens om in gesprek (te) snel oplossingsgericht te redeneren.

Hiermee loop je het risico dat je al naar oplossingen vraagt, voordat je begrijpt wat er aan de hand is, wat tot irrelevante vragen kan leiden. Ook kan je welbedoelde meedenken ervoor zorgen dat er ondersteuningsopties worden voorgesteld die niet bij de situatie of de persoon passen en dat de ander zich hierdoor niet gehoord voelt.



Op het gebied van rouw is het zo dat er niet één manier is waardoor iemand duurzaam aan het werk kan. De een wil een week later weer aan het werk, de ander kan pas twee maanden later opbouwen. Door actief te luisteren en mee te denken kun je aannames vermijden en samen een manier vinden om tot een werkwijze te komen die voor beiden werkt.

En om het nog complexer te maken: de behoeften kunnen ook op termijn veranderen. Zo kan het zijn dat je iemand op verschillende manieren helpt, voor, tijdens en na het overlijden van een dierbare.

Heb je vragen of ben je op zoek naar meer informatie, neem dan contact op met CNV Jongeren via info@cnvjongeren.nl.

Blijf daarom structureel in gesprek en schrijf belangrijke dagen – die je kunt uitvragen bij de werknemer – in je agenda. Doordat rouw geen einddatum heeft, zien wij 'lange termijn' dan ook als jaren en niet als maanden.

Onderzoek wijst uit dat als je geen rekening houdt met goede rouwondersteuning, je organisatie groot risico loopt op: demotivatie van werknemers, demoralisatie van werknemers, hoog verloop en/ of hoog verzuim. Laten we dit dus voorkomen door actief, structureel en proactief te luisteren naar elkaar!



*ZOALS HET NU GAAT,
WEET IK NIET HOE IK
DOOR MOET.*

ROUW ZAL BLIJVEN ZWERVEREN.

Het is namelijk niet iets wat wordt 'verwerkt' en een einddatum kent. Dank daarom dat jij deze verhalenbundeling in handen hebt genomen. Hierdoor wordt de werkvloer een plek voor meer ruimte voor rouw en wordt de kans groter dat een jonge, rouwende werknemer beter ondersteund wordt.

Dank ook aan alle werknemers, leidinggevendenden, hr-professionals, collega's en onderzoekers die we hebben gesproken en geraadpleegd over dit onderwerp. Jullie openheid is onmisbaar en wordt gewaardeerd.

Dit is tevens een mooi moment om er even bij stil te staan dat ondanks dat de dierbaren die worden gemist niet meer een nieuw hoofdstuk aan hun leven kunnen toevoegen, hun verhaal op ontelbare, onverwachtse manieren verder worden geschreven door ons in onze levens en herinneringen.



*IK HOOP DAT JULLIE
ME KUNNEN HELPEN.*

SPECIAAL.