

10 LICHTPUNTJES

Rouw op de werkvloer

WAT KAN EN WAT MOET JE ERMEE?

Versterk verbinding en werkgeluk
(ook) in tijden van verlies



Daisy van Sommeren
Trainer - coach - spreker
in verbinding

BELANGRIJK OM TE WETEN

Deze lichtbundel is bedoeld als inspiratiebron en als handvat voor meer menselijkheid en verbinding op de werkvloer rondom verlies en rouw. De inzichten die ik deel zijn gebaseerd op mijn kennis, ervaring en praktijk als trainer en ervaringsdeskundige. Ze zijn nadrukkelijk géén vervanging voor professionele begeleiding, medische zorg of juridisch advies.

Elke situatie is uniek. Vul het niet in voor elkaar, maar mét elkaar. Zoek waar nodig passende ondersteuning binnen of buiten je organisatie. De informatie in deze bundel en op mijn website is met zorg samengesteld, maar kan na verloop van tijd veranderen. Controleer daarom of informatie nog actueel en passend is voor jouw situatie.

Alle teksten, foto's en materialen in deze bundel en op mijn website zijn auteursrechtelijk beschermd. Vermenigvuldiging of gebruik voor commerciële doeleinden is alleen toegestaan met mijn toestemming. Neem contact op als je dus iets wilt gebruiken van mijn bundel.

Hoewel ik deze bundel met liefde en aandacht heb gemaakt, kan ik geen aansprakelijkheid aanvaarden voor gevolgen die direct of indirect voortvloeien uit het gebruik van de informatie.

Hoe deze lichtbundel werkt

Deze lichtbundel draait om de 10 lichtpuntjes, maar rouw, veerkracht, verbinding en werkgeluk op de werkvloer vragen om meer dan losse handvatten. Daarom neem ik je stap voor stap mee: eerst in het begrijpen van de impact van rouw, de valkuilen, en daarna in hoe jij – als collega, leidinggevende of organisatie – het verschil kunt maken en wat de winst is die je uit verlies kunt halen.

Mijn lichtbundel

1	Rouw op de werkvloer	04
2	Doel van deze lichtbundel	05
3	Het vuur achter deze lichtbundel	06
4	10 lichtpuntjes	07
5	Van lichtpuntje naar beweging	11
6	Hoe nu verder?	12
7	Over Daisy	13
8	Contactinformatie	14

HOOFDSTUK 1

Rouw op de werkvloer

Privé? of moet je er iets mee?

Rouw stopt niet bij de voordeur van een organisatie. Medewerkers dragen rouw en het verlies altijd en overal mee naartoe en dus ook naar de werkvloer. Misschien merk je het niet altijd, maar verdriet en verandering hebben effect op hoe iemand zich voelt, denkt en handelt. Als je daar niet (goed) op inspeelt, leidt dat groter verlies aan beide kanten.

De feiten op een rij

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vier op de tien werknemers die een verlies meemaken, onvoldoende ruimte ervaren om dat verlies te dragen op hun werk. Bijna 40% zegt zelfs dat ze te snel weer moesten beginnen, terwijl hun hoofd en hart daar nog lang niet waren. Eén op de vijf geeft aan dat ze zo weinig steun hebben gevoeld, dat ze op de lange termijn afkeer voelden van hun werk of collega's.

Wat het kost

Wanneer een medewerker in rouw zich niet gesteund voelt, zie je dat terug in hoger ziekteverzuim, verlies aan focus en motivatie en soms zelfs in vertrek. Dat betekent verlies van kennis, ervaring en vaak ook van loyaliteit. Uit onderzoek blijkt dat rouwverzuim een organisatie gemiddeld duizenden euro's per medewerker kost. Maar belangrijker nog: het kost verbinding en vertrouwen binnen een team.

**Van verlies naar winst**

Wanneer oprechte aandacht en steun aanwezig is, gebeurt het tegenovergestelde. Medewerkers voelen zich gezien en erkend, ervaren meer veiligheid en verbondenheid met collegas en werkplek. Het gevolg is (blijvende) loyaliteit aan de organisatie. Maar het gaat verder dan dat. Er ontstaat een cultuur waarin mensen durven uit te spreken wat ze nodig hebben, waarin verbinding en samenwerking groeien. Dat versterkt niet alleen het vertrouwen en het welzijn van die persoon, maar dit geldt voor het hele team. Draagkrachtige en veerkrachtige teams waar de psychologische veiligheid en de inclusiviteit vergroot.

Menselijkheid is je grootste kracht

Deze lichtbundel laat zien dat steun op de werkvloer niet ingewikkeld hoeft te zijn. Kleine gebaren maken het verschil. In het volgende hoofdstuk lees je waarom ik deze bundel maakte, en wat mijn intentie is met het verspreiden van deze 10 lichtpuntjes.

HOOFDSTUK 2

Doel van de lichtbundel

“Met deze lichtbundel maak ik rouw bespreekbaar, voorkom ik secundair verlies en laat ik zien hoe je medewerkers en organisaties veerkrachtiger maakt, waarin mensen én werk floreren.”

Iedereen kent verlies. Soms groot, soms klein. Ik weet uit eigen ervaring hoe rauw en eenzaam het kan voelen, zeker wanneer de wereld om je heen ‘gewoon’ doorgaat. En ook hoe belangrijk het is dat er iemand is die je ziet, hoort en met je meeloopt.

Dat is goed werkgeverschap. Ik begon mijn carrière als advocaat, onder andere in het arbeidsrecht. Ik weet dus hoe wet- en regelgeving, zoals Wet Poortwachter, op werkgevers drukt is. Hierin schuilt ook een valkuil: organisaties kunnen zich blindstaren op regels, terwijl het in de kern gaat om goed werkgeverschap en menselijkheid.

Rouw en verdriet wordt uit de weggegaan. Collega's en leidinggevendenden willen wel, maar weten niet altijd hoe. Daardoor worden gesprekken gemedend, of onhandige woorden gebruikt en ontstaat afstand. Dat maakt rouw zwaarder, want naast het verlies zelf komt er een gevoel van buitengesloten zijn, er niet bij horen of je niet meer thuis voelen, bij. Dat wordt ook wel secundair verlies genoemd.

Met deze lichtbundel laat ik zien dat het anders kan. Dat kleine gebaren en oprechte aandacht een groot verschil maken. Het gaat niet om protocollen, maar om menselijkheid. Als je weet waar je kunt beginnen, ontstaat verbinding, vertrouwen en lucht en licht. Juist in moeilijke tijden.



“De ziel van jouw organisatie zijn de mensen. Met alles erop en eraan: kwaliteiten, dromen, en kwetsbaarheid. Als je daar ruimte voor geeft, zeker in tijden van verlies, dan groeit verbondenheid en vertrouwen.

Het zet niet alleen je mensen in hun kracht, maar het maakt je hele organisatie sterker.”

Daisy van Sommeren

HOOFDSTUK 3

Het vuur achter deze lichtbundel

Rouw is geen ziekte

De telefoon in mijn handen, wetende dat ik mijn werk moest informeren dat ik niet kon werken vandaag, maar ik had geen idee wat ik moest zeggen. Ik belde mijn HR-manager. Ik probeerde mezelf te vermannen en wist te zeggen: "mijn baby is dood".

"Neem deze week vrij en regel wat je moet regelen, dan kijken we daarna wel verder," zei hij. Ik werd ziekgemeld en kwam bij de bedrijfsarts terecht.

"Waar heb je last van? Wanneer denk je weer te kunnen beginnen?"

Ik kon geen antwoord geven. Ik was simpelweg uit het veld geslagen en was op zoek naar houvast in het leven. Ik belandde in een traject dat niet ging over rouw of verlies, maar over herstel van ziekte. Ik was niet ziek. Ik was mijn kind kwijtgeraakt.

Ruimte krijgen, contact verliezen

Na een half jaar ging ik over naar een andere bedrijfsarts, iemand met meer kennis en ervaring van rouw en verlies. Ik hoefde niet langer uit te leggen dat ik in rouw was en dat dat iets met me deed. Ze kon juist de diepte in over mijn rouw. Ik krijg tijd, aandacht en ruimte om thuis te rouwen. Daar ben ik dankbaar voor.

Tegelijkertijd verwatert het contact met mijn werk. Het kantoor waar ik altijd was, de collega's die mijn dagen kleurden, de leidinggevende die me kende — alles is

anders. Ik merk dat afstand groeit, niet alleen door rouw, maar ook door het ontbreken van een concreet plan of plek om terug te keren.

'Daar hebben wij geen behoefte aan

Toen ik aangaf voorzichtig weer te willen starten, blijkt dat er nauwelijks iets over is van mijn vertrouwde werkplek. Het kantoor is weg, mijn collega's zijn vertrokken, mijn leidinggevende is niet meer aanwezig en mijn functie bestaat niet meer.

Ik bied aan om te kijken wat wél mogelijk is binnen de organisatie: mijn kwaliteiten inzetten in een andere rol, bijscholing volgen, taken creëren die ik aankon én nuttig zijn voor de organisatie. Het antwoord? *"Daar hebben wij geen behoefte aan."* Zelfs een klein begin, zoals notulen maken van een vergadering, wordt afgewezen. Reden:

'Wij denken niet dat je herstelt bent'

Mijn ervaring is geen uitzondering

Uit onderzoek blijkt dat bijna 4 op de 10 werknemers na verlies onvoldoende ruimte ervaart op het werk en 65% ontevreden is over de huidige mogelijkheden (NL Times).

Mijn intentie met deze lichtbundel is om dit bewustzijn te vergroten en organisaties aan te moedigen rouw te omarmen als onderdeel van een gezonde werkcultuur. Want alleen als we rouw erkennen, versterken we de veerkracht van zowel de medewerker als de organisatie.

HOOFDSTUK 4

10 lichtpuntjes



1) Regelmatig warme check-in momenten

Voor iemand in rouw voelt het leven vaak alsof er twee werelden naast elkaar bestaan: de wereld van het verlies en de wereld (van werk) die gewoon doorgaat. Daardoor kan een collega zich extra ver verwijderd voelen van de werkvloer en het team.

Mijn tip: Laat de rouwende zelf aangeven wat hij of zij fijn vindt in contact. Dat geeft autonomie en erkenning en voor jou ook enig houvast. Maar realiseer je ook dat iemand in rouw vaak overprikkeld is of simpelweg niet weet wat hij nodig heeft en dat het morgen ook weer anders kan zijn dan vandaag. Het helpt om de keuze kleiner en concreter te maken en dit regelmatig te doen. Stel bijvoorbeeld gesloten vragen die richting geven:

- “Heb je behoefte aan een kort praatje of wil je vandaag liever rust?”
- “Vind je het fijn als ik morgen weer even bij je langsloop?”

Gesloten vragen maken het voor de ander lichter: het kost minder energie om “ja” of “nee” te zeggen dan een groot antwoord te formuleren.

Winst: Wanneer iemand merkt dat hij mag meebeslissen, maar ook steun ervaart in het concreet maken van keuzes, ontstaat veiligheid én vertrouwen. Het verkleint gevoelens van afstand en vergroot de verbinding met collega's en de organisatie. Dit versterkt betrokkenheid, werkgeluk en loyaliteit.



2) Een luisterend oor

Op het werk gaat alles vaak “gewoon” door. Vergaderingen, deadlines, projecten – het rooster stopt niet voor verdriet. Rouw kan iemand vol vragen en onzekerheden achterlaten. Het delen van ervaringen helpt om dat niet alleen te hoeven dragen.

Mijn tip: Bied een luisterend oor zonder advies of snelle oplossingen. Zet je werk even opzij, pak een kop koffie en neem de tijd om echt te luisteren. Ben alert voor de momenten waarop daar behoefte naar is.

Winst: Wanneer een collega echt gehoord wordt, biedt dat vertrouwen, erkenning en verbinding. Mensen voelen zich daardoor gesteund en gewaardeerd, juist in hun kwetsbaarheid. Op de lange termijn levert dit winst op in werkgeluk, inzetbaarheid en loyaliteit.

3) Flexibele ruimte op de werkvloer

Elke dag kan anders voelen. De ene dag kan iemand met energie en focus taken oppakken, de volgende dag lukt het amper om aanwezig te zijn. Flexibiliteit gaat niet over grootse regelingen, maar over kleine aanpassingen.

Mijn tip: Verschuif een deadline, verdeel taken tijdelijk anders, of vraag wat vandaag haalbaar is of neem daarin regie (afhankelijk van de situatie). Het geeft iemand de kans zelf regie te houden, ook in een onzekere periode.

Winst: Wanneer medewerkers voelen dat hun grenzen worden geaccepteerd, vergroot dat het zelfvertrouwen, rust en ruimte, werktevredenheid en loyaliteit.



4) Herinneringen erkennen

Belangrijke data, zoals een sterfdag of verjaardag, blijven betekenisvol. Voor hem of haar kunnen zulke dagen en de periodes daaromheen extra zwaar zijn.

Mijn tip: afhankelijk van de situatie en wat iemand fijn vindt: benoem de datum, stuur een kaartje of vraag naar hoe iemand die dag beleeft of invult.

Winst: Wanneer de ander merkt dat je interesse toont rondom beladen momenten, maakt dat rouw minder eenzaam. Rouw en verlies wordt daarmee een gedeeld en menselijk proces en versterkt de verbinding binnen een team.

5) Collegiale steun organiseren

Rouw mag besproken worden. Kleine gebaren van collega's afzonderlijk en gezamenlijk. Een appje, kaartjes, bos bloemen, een wandeling of fijn gesprek. Ze maken verschil. Het is de herhaalde aanwezigheid die telt.

Mijn Tip: Geef het goede voorbeeld: benoem de gebeurtenis, erken het verlies en laat merken dat het gesprek welkom is. Je hoeft het niet op te lossen. Het gaat om oprechte aandacht. Wat ik tegenwoordig ook op de werkvloer zie, zijn buddy-systemen of een rouwcoach.

Winst: Wanneer medewerkers ervaren dat moeilijke onderwerpen niet worden weggestopt en een plek krijgen binnen een organisatie, werkt dat door in veiligheid en erkenning. Dit is de basis voor een veilige en menselijke werkcultuur. Dit draagt direct bij aan psychologische veiligheid, een voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid.





6) Rouwproces accepteren

In organisaties werken we vaak met deadlines, planningen en ronden we projecten af. Rouw laat zich helaas niet vangen in tijd. Het geeft geen einddatum en geen duidelijke route. Bovendien kan het op onverwachte momenten (hard) terugkomen.

Mijn tip: Gun de ander de ruimte zonder oordeel en deadline. Accepteer dat rouw geen einddatum heeft en dat terugval hoort bij het proces. Pushen werkt averechts. Wat vandaag niet lukt, kan morgen wel weer gaan. Rouw kent een eigen ritme dat je niet kunt afdwingen.

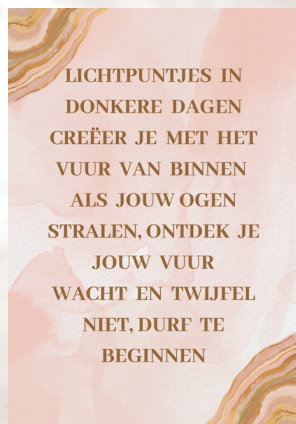
Winst: Wanneer iemand ervaart dat zijn/haar proces wordt geaccepteerd, groeit, door de rust en ontspanning die daardoor ontstaat, draagkracht en veerkracht.

7) Waardigheid in werk bewaken

Een groot verlies zet iemands wereld volledig op zijn kop. Vaak komen daar twijfels bij over kwaliteiten, kunnen en zelfs over wie je nog bent. Rouw raakt niet alleen het hart, maar ook het lijf en het hoofd. Het heeft impact op fysieke én mentale gezondheid.

Mijn tip: kijk samen welke taken energie geven en op welke manier iemands bijdrage van waarde kan zijn. Zo blijft iemand betekenisvol betrokken, zonder zichzelf voorbij te lopen.

Winst: Wanneer iemand doet waar hij of zij wél energie van krijgt, groeit het mentale welzijn en verkleint dit de kans op uitval. Grenzen worden gerespecteerd en kwaliteiten gezien. Het werk wordt zo een plek van erkenning en waardering. Juist in een kwetsbare periode.



8) Stilte dragen – professionele nabijheid



Niet iedereen wil praten. In rouw kan stilte soms meer zeggen dan duizend woorden. Toch voelen veel mensen de neiging die stilte te vullen, vaak met goedbedoelde maar ongelukkige opmerkingen (*"Tijd heelt alle wonden"*, *"Je moet vooruitkijken"*, *"Het leven/werk gaat door"*). Voor degene in rouw kan dat pijnlijk zijn en zelfs vervreemdend werken.

8) vervolg

Mijn tip: Biedt professionele nabijheid. Dat betekent: aanwezig zijn zonder oordeel, haast, met respect voor jouw eigen gevoelens en de gevoelens van de ander. Je hoeft niets op te lossen of mooier te maken. Een blik, een korte aanwezigheid of samen in stilte zitten, kan krachtiger zijn dan woorden of advies.

Winst: Wanneer stilte veilig en professioneel gedragen wordt, ervaart je collega een menselijke veilige basis waarin hij/zij zichzelf mag en kan zijn. Dit bevordert de communicatie en vergroot vertrouwen, erkenning en verbondenheid op de werkvloer.



09) Voorspelbaarheid in structuur

Werk kan een plek van houvast zijn. Tenminste als duidelijk is wat iemand kan verwachten. Omdat rouwenden zich veelal niet goed kunnen concentreren levert onzekerheid over afspraken, taken, werktijden, verwachtingen extra spanning en chaos op.

Mijn tip: Zorg voor helderheid en maak duidelijke afspraken. Spreek vaste momenten af voor een warme check-in, plan maar hou het overzichtelijk en communiceer veranderingen ruim van tevoren. Kleine voorspelbare structuren (zoals vaste werkuren of een terugkerend overleg) maken een groot verschil.

Winst: Wanneer iemand weet waar hij of zij aan toe is, ontstaat overzicht en duidelijkheid. Het vergroot vertrouwen en maakt dat de collega energie kan steken in werk in plaats van in zorgen. Dit geeft ruimte voor loyaliteit, focus en verbondenheid — juist in een periode waarin zoveel anders onzeker is.



10) Mens boven beleid stellen

Het is misschien een open deur, maar in de praktijk een valkuil. Rouwbeleid is nuttig, maar algemene regelingen komen niet tegemoet aan de individuele persoonlijke behoeften. Beleid biedt houvast, maar vervangt niet de handreiking die mensen zoeken.

Mijn tip: Ga de diepte in met een gesprek, maak ruimte, stem af en zoek samen naar de mogelijkheden. Zo laat je zien dat je iemand belangrijk vindt als persoon en voor de organisatie.

Winst: Wanneer je buiten het beleid om de ander, de situatie, de mogelijkheden bespreekt, voelt iemand zich alles behalve een casus. Dat versterkt vertrouwen, veiligheid en verbinding op de werkvloer



HOOFSTUK 5

Van lichtpuntje naar beweging

Een cultuur van vertrouwen houdt medewerkers vast, ook in tijden van verlies.

Tijd om in beweging te komen

Nu je de 10 lichtpuntjes hebt gelezen, is het tijd om ze echt toe te passen. Inspiratie is waardevol, maar op zichzelf niet genoeg. Als de situatie je uitdaagt en je geneigd bent hetzelfde te doen als altijd, hoe zorg je er dan voor dat je wél de lichtpuntjes onderdeel maakt van je werkcultuur?

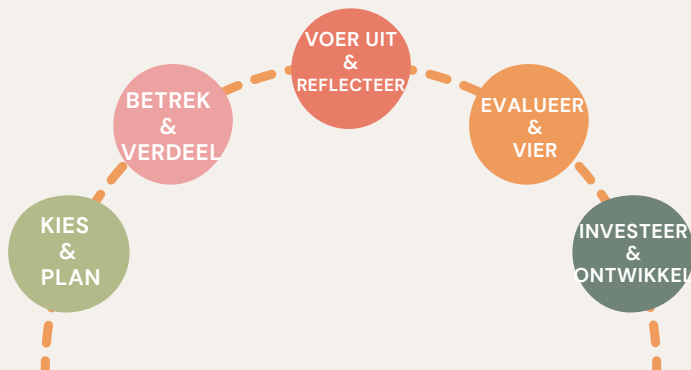
De realiteit van de werkvloer

Ik begrijp dat organisaties en leidinggevendenden veel ballen tegelijk in de lucht houden. Deadlines lopen door, teams moeten blijven functioneren en er zijn altijd urgente zaken die aandacht vragen. Je bent geneigd om gaten te dichten, extra hard te werken of door te gaan “zoals altijd”. Hierdoor kan de implementatie van nieuwe acties blijven liggen.

Praktisch aan de slag

Hoe en wanneer je lichtpuntjes inzet, hangt af van waar je als organisatie en team staat. Begin klein: kies één of twee acties die nu het meest relevant zijn. Experimenteer ermee, evalueer wat werkt, pas aan waar nodig en breid langzaam uit. Zo wordt de beweging in gang gezet, steeds concreter, zichtbaar én duurzaam.

Mijn Tip: Plan de acties in je agenda of teamoverleg. Leg vast wie wat doet, zodat het geen losse intentie blijft maar onderdeel van het werkritme wordt.



HOOFDSTUK 6

Hoe nu verder?

EEN ORGANISATIE MET HART VERLIEST NOOIT HAAR ZIEL.

Je kunt nu het verschil maken

Met deze lichtbundel en de praktische handvatten die je nu in handen hebt, kun je als leidinggevende, organisatie al veel doen. Je hebt genoeg om vandaag al een verschil te maken. Ik wens je daarin alle succes en de moed om het gesprek aan te (blijven) gaan, ook als dat spannend voelt.

*Wacht en twijfel niet,
durf te beginnen*

Wanneer je meer wil of nodig hebt

Misschien merk je onderweg dat je vragen hebt, dat het lastiger is dan gedacht of dat je organisatie tegen patronen aanloopt die je niet zomaar doorbreekt. Dat is niet vreemd. Inspiratie geeft een start, maar soms is er meer nodig om beweging te verduurzamen. Daar kan ik je bij ondersteunen.

Meer leren, ervaren en verder bouwen

Nu je weet hoe je beweging kunt creëren, wil je mogelijk verder bouwen. Wil je deze beweging concreet maken? Ik ondersteun organisaties met:

Lezingen en inspiratiesessies

- Rouw op de werkvloer: inzichten en inspiratie om samen mee en over in gesprek te gaan

Trainingen & workshops

- Veerkracht van mens & organisatie
- Rouw bespreekbaar maken
- Do's en don'ts
- Professionele nabijheid
- Hoe voer je gesprekken met aandacht en veiligheid

Persoonlijke begeleiding

- HR-consult: maatwerkadvies voor beleid en casuïstiek
- Teamcoaching: samen bouwen aan veiligheid, verbondenheid en vertrouwen
- 1-op-1 begeleiding voor leidinggevendenden of HR of als rouwcoach

Het resultaat

Minder verloop, minder langdurig ziekteverzuim, meer betrokken medewerkers en een werkcultuur waar mensen gezien, gehoord en gesteund worden. De ziel van je organisatie blijft kloppen, ook in tijden van verlies.

HOOFDSTUK 7

Over Daisy

**Mijn rode draad in mijn leven is verbinding geworden.
Verbinding met mezelf, met de ander en met wat ik doe**

Mijn persoonlijke ervaring met verlies veranderde mijn koers. In een periode waarin geluk en positiviteit ver weg leken, ontdekte ik hoe groot de uitdaging is om naast verdriet ook weer ruimte te maken voor vreugde. Het mezelf toestaan om geluk te ervaren, juist naast het enorme verlies, werd een keerpunt. Het bracht me bij vragen als: Wat geeft mij energie? Wat zijn mijn drijfveren? Hoe wil ik mijn leven en werk betekenis geven?

**"Het mezelf toestaan om geluk te ervaren,
juist naast het enorme verlies, werd een keerpunt."**

Van advocaat naar verbinder als trainer, spreker en organisator

Vanuit dat keerpunt maakte ik de stap van jurist naar trainer, spreker en organisator van betekenisvolle evenementen. Mijn uitgangspunt is ervaringsgericht leren: dat wat je raakt, zet je in beweging. En wel op een leuke interactieve energieke manier. Daarom ontwikkel ik trainingen en sessies waarin mensen niet alleen inzichten krijgen, maar ze ook beleven en kunnen toepassen in de praktijk.

**"Ik geloof in ervarings- en praktijkgericht leren:
dat wat je raakt, zet je in beweging."**

Een Out of the box voorbeeld hiervan is mijn project Altijd Verbonden. Een initiatief met theaterconcert over rouw. Hierin combineer ik mijn liefde voor muziek met mijn missie: Het creëren van ruimte voor rouw én voor verbinding, zodat er naast verdriet ook weer ruimte voor geluk kan ontstaan (www.altijdverbonden.nl) Hier kun je ook mijn project steunen.

Met mijn werk rondom "Rouw Op Uw Werkvloer" wil ik organisaties inspireren én ondersteunen om een cultuur te bouwen waarin rouw bespreekbaar is, secundair verlies wordt voorkomen en medewerkers zich menselijk gesteund voelen.

HOOFDSTUK 8

Contact informatie

Meer inspiratie, weten, leren of ervaren?

Neem vrijblijvend contact met me op en ik kijk met je mee naar een passend vervolg.

Contact gegevens



Daisy van Sommeren
Passewaaij 9
6658 CE Beneden Leeuwen



0616958324



info@daisyvansommeren.nl



Daisy van Sommeren - van Bakkum



www.daisyvansommeren.nl

90207416
NL004797825B71