

# ZELFDODING

## HOE ALS LEIDINGGEVENDE OMGAAN MET ZELFDODING VAN EEN PERSONEELSLID?

Iemand van je personeel koos ervoor om door zelfdoding uit het leven te stappen. Schok, verdriet, ongeloof, machteloosheid, schuldgevoelens, waarom, hoe,..., het zijn woorden die niet genoeg kunnen uitdrukken hoe je je op dit moment voelt. Je personeel wordt geconfronteerd met deze verschrikkelijke gebeurtenis. Jij, als leidinggevende, wordt niet alleen zelf getroffen door de zelfdoding, maar bovendien heb je de taak je mensen te begeleiden in de verwerking. Wat zeg je hen, of wat juist niet? Hoe moet het nu verder met het werk? Wie kan of zou je moeten contacteren?

Deze leaflet heeft een tweeledig doel : info verschaffen over het verwerkingsproces en praktische richtlijnen geven die het verwerkingsproces bij je personeel faciliteren.

### INFO OVER HET VERWERKINGSPROCES

Rouwen na zelfdoding is heel complex. Elke werknemer, vriend of collega lijdt op een unieke manier. Toch zijn er een aantal karakteristieke thema's.

- Vaak gaan collega's op zoek naar informatie, de precieze manier en de omstandigheden rond de zelfdoding. Geef duidelijke en juiste info. Fantasie is dikwijls erger dan de waarheid. Ook 'ik weet het niet' meedelen is beter dan niets zeggen.
- De 'waaromvraag', de motieven en een verklaring vinden voor de zelfdoding is eigen aan het opzettelijk karakter van een zelfdoding.
- Concentratiestoornissen, verdriet, herbeleving, angstgevoelens, suïcidale gedachten, opluchting, schuldgevoelens en kwaadheid zijn normale reacties na de zelfdoding.

**Welke reactie ook, het is een normale reactie op een abnormale situatie.**

### REACTIE VAN DE OMGEVING

Nabestaanden klagen dikwijls dat het heel moeilijk is te praten over de zelfdoding en de hierbij gepaard gaande gevoelens. Zelfdoding wordt vaak gestigmatiseerd en er heerst een taboe rond bespreking van het onderwerp. Geef de mogelijkheid (tijd en ruimte) dit stigma te doorbreken, om het onderwerp onder de collega's bespreekbaar te maken.

**Als leidinggevende is het noodzakelijk dat je tijd en ruimte biedt voor rouw. Rouw is immers een normale gezonde en voornamelijk noodzakelijke voorwaarde op een overweldigend verlies. Vermijden van rouw resulteert vaak in psychische problemen.**

### PRAKTISCHE TIPS

- Neem, als leidinggevende zelf actieve stappen. Geef richting aan de gebeurtenissen. Organiseer na de zelfdoding een moment met het personeel waarop de mogelijkheid geboden wordt te spreken over de zelfdoding. Roep het personeel hiervoor samen. Voorzie een rustige plaats en een tijdstip.
- Licht de collega's in over de situatie rond de zelfdoding. Doe dit liefst zelf, hoe moeilijk het ook kan zijn. Zo merkt je personeel dat je zelf betrokken bent. Ook 'ik weet het niet' meedelen is belangrijk, indien dit het geval is!
- Geef hen de boodschap dat het ok is te rouwen.
- Geef informatie over de heftige gevoelens en reacties die bij elkeen kunnen plaatsvinden. Bij de een al heviger en langer dan bij de andere. Normaliseer dit! Verwijs naar de leaflet 'Zelfdoding. Hoe als collega omgaan met zelfdoding van een personeelslid?'
- Zorg eventueel voor de verspreiding van deze leaflet.

# ZELFDODING

## HOE ALS LEIDINGGEVENDE OMGAAN MET ZELFDODING VAN EEN PERSONEELSLID?

- Geef, gedurende een periode, de voorkeur aan geduld en begrip boven prestatie en resultaat.
- Bekijk samen hoe de noodzakelijke dienstprestaties verder kunnen worden vervuld.
- Herbekijk regelmatig de gemaakte afspraken in functie van het verloop van de rouwperiode versus de behoeften op het werk.
- Kies een vertrouwenspersoon die het best geschikt is om contact op te nemen met de familie van het slachtoffer. Deze kan zich informeren wat wenselijk is naar verdere handelingen toe. Eventuele aanwezigheid bij de uitvaart, kopen van een bloemenkrans,...
- Houd rekening met en accepteer eventuele kwaadheid van de familie naar de werkgever, indien zelfdoding op het werk gebeurde.
- Bied na de uitvaart de gelegenheid aan de collega's onderling te reageren op de gebeurtenissen.
- Na verloop van tijd zou het werk ongeveer zijn normale gang moeten aannemen. Indien je merkt dat sommige werknemers blijven vastzitten, kan je hen altijd professionele hulp aanraden.
- Heb daarnaast ook aandacht voor je eigen rouwproces. 'Je in het werk storten, alle taken i.v.m. begeleiding van het rouwproces delegeren,...' kunnen manieren zijn om je eigen rouwproces uit te stellen.

### VASTGELOPEN ROUW – PROFESSIONELE HULP?

Rouw is een normale en gezonde reactie op een overweldigend verlies. Hoe kan je nu merken dat de rouw bij je personeelsleden of bij jezelf vastloopt?

- De collega blijft de realiteit vermijden.
- De collega blijft begaan met de overledene. Hij leeft namelijk verder alsof de overledene aanwezig is.
- Je merkt hevige en langdurige kwaadheid en/of schuldgevoelens bij een collega.
- Je merkt hevige en langdurige angst- en depressieve gevoelens, eventueel gepaard gaande met suïcidale gedachten.

Dit kan zich uiten door rusteloosheid, continu actief zijn zonder duidelijk doel. Ook lichamelijke klachten kunnen blijven aanslepen, zoals vlugge vermoeidheid, spierslapheid, algemene lichamelijke gespannenheid, gebrek aan eetlust tot zelfs misselijkheid,...

Indien je dit opmerkt bij een personeelslid, kan je hem/haar professionele hulp aanraden.

### PROFESSIONELE HULP

Contact met POBOS is altijd mogelijk en aan te raden indien:

- je verdere info wenst betreffende rouw of betreffende de te ondernemen stappen na een zelfdoding van een personeelslid.
- collega's kenmerken vertonen die wijzen op vastgelopen rouw.

### MEER INFORMATIE

POBOS • Hoogkamerstraat 337b • B-9140 Temse  
T 03 710 59 20 • F 03 710 59 21 • info@pobos.be • www.pobos.be  
0800 – 11 0 11 • www.11011.be