

De rouwende professional

Impact op en zorg voor medewerkers van Gomarusscholengemeenschap
te Gorinchem na het overlijden van een leerling

Afstudeerverslag Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
21 mei 2013



Studenten:

Gerda Noorloos (M4S) – Studentnummer 091320
Petra van Leeuwen (M4T) – Studentnummer 090978

Deeltijdopleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool Ede

Afstudeerbegeleider:

Anja Vrijmoeth (docent CHE)

Eerste beoordelaar:

Hanneke van Wijgerden (docent CHE)

Opdrachtgever / werkveldbegeleider:

Bram ter Harmsel (directielid Gomarusscholengemeenschap)

Inhoudsopgave

Leeswijzer en voorwoord	4
Deel A – Methodologie	5
1. Aanleiding en achtergrond	5
Persoonlijke betrokkenheid	5
Relatie met verdiepingsminor	6
Individuele competenties	6
2. Vraagstelling	7
Hoofdvraag	7
Deelvraag 1	7
Deelvraag 2	7
Deelvraag 3	7
3. Onderzoeksmethoden	8
Deelvraag 1	8
Deelvraag 2 en deelvraag 3	8
Deelvraag 4	9
Verantwoordelijkheden	10
Analyse	10
Middelen	10
4. Doelstellingen, doelgroep en beoogde resultaten	11
Waarde voor het vakgebied MWD	11
Eindproduct en verslaglegging	11
Deel B - Betoog	12
1. Literatuuronderzoek	12
Inleiding	12
1.1 Verlies	12
1.1.1 Definitie	12
1.1.2 Hechting en verlies	13
1.1.3 Verlies op de werkvloer	15
1.2 Verliesverwerking	16
1.2.1. Verliesverwerking en verliesverwerkingsfactoren	16
1.2.2. Rouwfasen en rouwtaken	18
Rouwtaken	18
1.2.3. Het unfinished-businesssyndroom (UBS)	19
1.2.4. Verliesverwerking op de werkvloer	20
1.3 Verliesbegeleiding	21
1.3.1. Verliesbegeleiding in het algemeen	21
1.3.2. Verliesbegeleiding op de werkvloer	21
2. Analyse enquête Gomarus	26
De respondenten	26
Medewerking aan enquête	27
Betrokkenheid bij sterfgevallen	28
Taken na het overlijden	29
Verliesimpact	29
Verschillen in oorzaak overlijden	31
Verliescoping en verliessupport	31
Steun vanuit de Gomarus	32
Aandacht voor medewerkers na het overlijden van een leerling	33
Tot slot	34
Tussenconclusie	35
3. Analyse enquête externe scholen	37
De respondenten	37
Ervaring met overlijden van leerling(en)	38
Geboden steun vanuit school	38
Beleid / protocol gericht op ondersteuning van medewerkers	38

Tips en ideeën	39
Rouwverwerking voor leerlingen	39
Tot slot.....	39
Tussenconclusie.....	39
Vergelijking met Gomarus.....	40
Deel C - Conclusie, aanbevelingen, discussie.....	41
1. Conclusie	41
Deelvraag 1	41
Deelvraag 2 en 3	41
Deelvraag 4	43
Hoofdvraag	43
2. Aanbevelingen	45
Discussie.....	46
Deel D - Bijlagen	47
Inhoudsopgave bijlagen	47
Bijlage 1 Tijkpad	48
Bijlage 2 Literatuurlijst.....	51
Bijlage 3 Risico's	53
Relatie studenten onderling en met opdrachtgever.....	53
Inhoud afstudeeronderzoek.....	53
Eindproduct afstudeeronderzoek	54
Bijlage 4 Ontvangen tips	55
Tips en ideeën over hoe de Gomarus medewerkers kan ondersteunen na het overlijden van een leerling	55
Tips en ideeën over wat de Gomarus kan doen na het overlijden van een oud-leerling	57
Bijlage 5 Persbericht.....	58
Persbericht 21 mei 2013	58
Aandacht en ruimte voor rouwende professionals	58

Leeswijzer en voorwoord

Dit afstudeerverslag beschrijft ons afstudeerproject, uitgevoerd in opdracht van de Gomarus Scholengemeenschap te Gorinchem¹. Ons afstudeerproject is het laatste deel van onze deeltijdstudie Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Christelijke Hogeschool te Ede (CHE).

Deel A van ons afstudeerverslag beschrijft de aanleiding en achtergrond van ons onderzoek. Hierin vindt u ook de vraagstelling, de doelstellingen en de door ons gebruikte onderzoeksmethoden. Deel B bevat de uitkomsten van het literatuuronderzoek en van de gehouden enquêtes op de Gomarus en een aantal andere scholen. In deel C vindt u onze conclusies en aanbevelingen. Verder brengen we hier de resultaten van ons onderzoek in verband met eerder onderzoek en doen we suggesties voor vervolgonderzoek. In de bijlagen treft u onder meer een literatuurlijst en een persbericht aan. Op de bijbehorende CD-ROM zijn de gebruikte onderzoeksinstrumenten te vinden.

Graag willen we de volgende mensen bedanken voor hun ondersteuning tijdens ons afstudeerproject:

- Bram ter Harmsel, voor het geven van de opdracht en de begeleiding vanuit de Gomarus;
- Anja Vrijmoeth, voor het begeleiden van ons afstudeerproject vanuit de CHE;
- Petra Bijl, voor alle hulp bij het invoeren van onze enquêtevragen in Formdesk en het leveren van statistieken en uitwerkingen van de enquête;
- alle medewerkers van de Gomarus die de enquête ingevuld hebben of in een gesprek hun ervaringen wilden delen;
- de medewerkers van het Calvincollege te Goes, het Van Lodensteincollege te Amersfoort, de Jacobus Fruytier Scholengemeenschap te Apeldoorn en CSG Oude Hoven te Gorinchem die een enquête ingevuld hebben.

We wensen u als lezer veel leesplezier!

Gerda van Es- Noorloos
Petra van Assenbergh- van Leeuwen

¹ Voortaan aangeduid als 'Gomarus'.

Deel A – Methodologie

Deel A bevat de aanleiding en achtergrond van ons onderzoek, onze onderzoeksvragen, een verantwoording van de onderzoeksmethoden, de doelstellingen en beoogde resultaten van ons onderzoek.

1. Aanleiding en achtergrond

In de afgelopen zes jaar zijn er op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vijf leerlingen overleden. Ook is er een ernstig ongeluk gebeurd waarbij een grote fietsgroep betrokken was. Bij dit ongeluk zijn verschillende leerlingen gewond geraakt, waarvan één blijvend letsel overgehouden heeft. Verder gebeurt het regelmatig dat een gezinslid van een leerling overlijdt. Deze gebeurtenissen hebben veel impact (gehad) op de medewerkers en leerlingen. De leerlingen zijn bij deze verliezen opgevangen en begeleid door de medewerkers. Voor de medewerkers zelf is er vanuit school niets georganiseerd, terwijl dit ook op hen emotionele impact heeft (gehad). Er is wel een protocol² waarin aandacht is voor zorg voor leerlingen na het overlijden van een medeleerling.

De directie van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem geeft aan dat er op dit moment meerdere medewerkers zijn die nog de gevolgen ervaren van de verliezen van de afgelopen jaren. Er zijn diagnoses gesteld zoals onder meer PTSS. Ook is er een medewerker die bij bepaalde dagen nog steeds erg emotioneel is. Dit kan zijn op de dag dat jaren geleden een leerling overleed of bijvoorbeeld bij heftige gebeurtenissen in het heden, zoals een ongeluk of een ernstige ziekte van een leerling. Daarnaast zijn er meerdere docenten die ertegenop zien om mentor te worden, uit angst dat een mentorleerling iets ergs overkomt. Tot op heden wordt er niet structureel aandacht besteed aan de oorzaak van deze gevolgen, namelijk de persoonlijke verliesverwerking van de medewerkers na de verschillende overlijdensgevallen. Er is op dit moment geen beleid wat betreft zorg voor personeel na het overlijden van een leerling. De directie is benieuwd of er vanuit de medewerkers behoefte is aan een beleid op dit gebied. Daarnaast is men benieuwd of er wel een beleid is op de andere middelbare scholen waar binnen het DORVO³ mee wordt samengewerkt.

Naast voorbeelden uit de praktijk blijkt ook uit literatuur het belang van aandacht voor de professionals zelf. In het boek 'Verlieskunde' van Herman de Mönnink wordt een speciaal hoofdstuk besteed aan 'Zelfzorg en collegiale zorg: de emotionele werkstress van de verliesbegeleider'. Een citaat uit dit hoofdstuk: 'Zorgt de organisatie goed voor zijn werknemers, dan is de werknemer in goede conditie om klaar te staan voor anderen.'⁴

In ditzelfde boek geeft Herman de Mönnink aan dat 'zowel vanuit het oogpunt van kwaliteitszorg als vanuit het oogpunt van de Arbo-wet de thematiek van verlieskunde systematisch aandacht verdient'. Er wordt van de beroepskrachten namelijk verwacht dat zij zich professioneel opstellen, terwijl een afscheid hen ook persoonlijk kan raken. Aandacht hiervoor vanuit beide genoemde punten kan ervoor zorgen dat beroepskrachten voldoening houden in het werk. En dat zal ervoor zorgen dat een beroepskracht zich minder snel ziek zal melden vanwege uitputtende en traumatische werkstress.⁵

Persoonlijke betrokkenheid

Gerda is één van de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem. Zij werkt sinds het jaar 2000 op deze school en heeft les gegeven aan een klas waaruit een leerling overleden is.

² Zie bronnenboek CD-ROM document 4 ('Protocol Gomarus')

³ Directieoverleg Reformatorisch Voortgezet Onderwijs.

⁴ Mönnink, H (2010), *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 307 e.v..

⁵ Mönnink, H (2010), *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 5.

Petra volgde van 1998 tot en met 2003 de HAVO op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem. Via familie en vrienden is ze tot op heden betrokken gebleven bij de school.

Relatie met verdiepingsminor

Tijdens jaar 2 en jaar 3 van onze opleiding hebben we de verdiepingsminor Creatief Agogisch Werken gevolgd. Binnen ons afstudeerproject hebben we helaas niet veel met onze minor kunnen doen omdat de inhoud van ons afstudeerproject tijdens de voorbereiding gewijzigd is. We verantwoorden dit verder in ons onderzoeksprocesverslag.

Individuele competenties

Hieronder staan onze persoonlijke leerdoelen per kerncompetentie.

Kerncompetentie 1 – Methodisch hulpverleners

Gerda → Door middel van het afstuderen hoop ik theoretisch en praktisch meer zicht te krijgen op het goed uitvoeren van onderzoek.

Petra → Tijdens dit afstudeerproject wil ik meer leren en ervaren hoe ik met hulp van een kwalitatief onderzoek een bijdrage kan leveren aan methodiek/beleidsontwikkeling.

Kerncompetentie 2 – Vaardig communiceren

Petra → Door middel van een presentatie aan het begin en aan het einde van ons afstudeerproject wil ik oefenen in het overtuigend onder woorden brengen van mijn visie.

Kerncompetentie 3 – Theoretisch verantwoorden

Gerda → Het laatste semester wil ik me vooral concentreren op de theorie van onderzoek doen. Na de opleiding wil ik me verdiepen in een aantal theorieën die in de afgelopen vier jaar langsgekomen zijn. Er is veel aangestipt. Nu heb ik behoefte aan verdieping. Door ons onderzoek hoop ik een bijdrage te kunnen leveren op het gebied van de beroepspraktijk.

Petra → Ik wil me tijdens het afstuderen verder bekwamen in het methodologisch verantwoord onderzoek doen naar beroepspraktijken en het beoordelen van de uitkomsten van ons onderzoek.

Kerncompetentie 4 – Levensbeschouwelijk verankeren

Gerda → Het uitdagen en prikkelen van anderen en daarbij de collegiale relatie optimaal houden, vormt voor mij een uitdaging. Ik verwacht ook dit in het komende semester in praktijk te kunnen brengen.

Petra → Ik wil aan het einde van ons onderzoek leren hoe ik ons advies af kan stemmen op de reformatorische grondslag van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem.

Kerncompetentie 5 – Werken in een organisatie

Gerda → Door middel van ons onderzoek hoop ik een bijdrage te leveren aan het beleid van onze school en daarbij een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van onze organisatie.

Kerncompetentie 6 – Ontwikkelen van persoonlijke professionaliteit

Petra → Mijn leerdoel in de samenwerking met Gerda is het open en eerlijk bespreken van mijn gedachten en ideeën, en het eerlijk geven van feedback aan Gerda zonder daarin terughoudend te zijn vanuit angst voor schade in de relatie.

2. Vraagstelling

Hoofdvraag

Welk beleid is er op het gebied van personeelszorg op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem nodig zodat medewerkers hun werk kunnen blijven uitvoeren na een verlieservaring ten gevolge van het overlijden van een leerling?

Deelvraag 1

Wat zijn de algemene kenmerken van verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals⁶?

Deelvraag 2

Wat zijn de ervaringen van de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem ten aanzien van hun verliesverwerking na het overlijden van een leerling?

Deelvraag 3

Wat hebben de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vanuit personeelszorg nodig om hun werk te kunnen blijven uitvoeren na het overlijden van een leerling?

Deelvraag 4

Welk beleid is er op andere middelbare scholen ten aanzien van ondersteuning van medewerkers bij hun persoonlijke verliesverwerking na het overlijden van een leerling?

⁶ Onder professionals verstaan wij werkgevers en werknemers.

3. Onderzoeksmethoden

In het volgende gedeelte geven we de werkwijze en de onderzoeksmethode weer per deelvraag. Door gebruik te maken van verschillende dataverzamelingstechnieken waarborgen we de validiteit. De terminologie komt uit het Basisboek Kwalitatief Onderzoek⁷.

Deelvraag 1

→ *Wat zijn de algemene kenmerken van verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals?*

Via een kwalitatief beschrijvend onderzoek willen we tot inzicht komen wat de algemene kenmerken van verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals zijn. We beginnen ons onderzoek met een bronnenonderzoek naar relevante bronnen, te weten: bestaand onderzoek, relevante literatuur en vakbladen. Ook zullen we enkele deskundigen benaderen. Na een nauwkeurige selectie uit deze bronnen, maken we een analyse vanuit het gekozen bronmateriaal.

Deelvraag 2 en deelvraag 3

→ *Wat zijn de persoonlijke ervaringen van de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem ten aanzien van hun eigen verliesverwerking na het overlijden van een leerling?*

→ *Wat hebben de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vanuit personeelszorg nodig om hun werk te kunnen blijven uitvoeren na het overlijden van een leerling?*

De antwoorden op deze twee deelvragen willen we vinden door middel van individuele interviews. Om rond het gevoelige thema 'verliesverwerking' zoveel mogelijk veiligheid voor de medewerkers te garanderen, nemen we geen groepsinterviews af en laten we de medewerkers de keuze of ze schriftelijk of mondeling meewerken aan een individueel interview. Een schriftelijk interview wordt afgenomen middels een door ons samengestelde digitale enquête⁸. Bij een mondeling interview kan men aangeven of men voorkeur heeft voor Petra of Gerda⁹. De mondelinge interviews worden afgenomen op de Gomarus Scholengemeenschap, op een in onderling overleg¹⁰ te bepalen tijdstip. Aan het begin van het digitale enquêteformulier wordt aan de medewerker allereerst om medewerking gevraagd en vervolgens de keus voor een schriftelijk of mondeling interview voorgelegd.

De enquête sturen we in eerste instantie naar alle medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem. We kiezen hier bewust voor omdat we – met name voor deelvraag 3 – niet alleen reacties willen van medewerkers die een overlijden van dichtbij hebben meegemaakt. Als we alleen kiezen voor de mentoren of lesgevende docenten van klassen waarin een leerling overleden is, sluiten we bijvoorbeeld conciërges en ander ondersteunend personeel uit. Maar zij hebben eveneens contact met leerlingen,

⁷ Baarda, De Goede en Teunissen, (2009), *Basisboek Kwalitatief Onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

⁸ Via Formdesk, een online tool voor het ontwerpen van webformulieren.

⁹ Zie bijlage 3 Risico's voor meer uitleg.

¹⁰ Tussen medewerker en interviewer, en na toestemming van de opdrachtgever op het moment dat het interview onder werktijd plaatsvindt.

alleen op een andere of meer indirecte manier. De Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem telt bijna 200 medewerkers. Als we op de algemeen uitgezette enquête niet voldoende respons krijgen, gaan we over op plan B¹¹.

We kiezen zowel bij het mondelinge als het schriftelijke interview voor een gedeeltelijk gestructureerd interview. De belangrijkste vragen daarvan liggen vast. Wel kan er van de vraagvolgorde en de vraagformulering afgeweken worden als dat beter uitkomt. Deze manier van interviewen kost meer voorbereidingstijd, maar we kiezen daarvoor omdat we vervolgens zo concreet en doelgericht mogelijk antwoorden krijgen op onze vragen. Aan de hand van literatuuronderzoek maken we een topiclijst. Om te komen tot een goede en volledige vragenlijst willen we de vragen vooraf doornemen met onze opdrachtgever, onze afstudeerbegeleider en een taal- en zorgcoördinator van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem.

Voordat we de mail met een link naar de digitale enquête naar de medewerkers versturen, willen we een korte presentatie geven in de eerstvolgende teamvergadering¹². In deze presentatie geven we informatie over ons onderzoek en de doelstelling ervan. We willen het belang van het onderzoek benadrukken en vervolgens vragen om medewerking. We verwachten dat deze presentatie de kans op medewerking vergroot.

De presentatie zullen we aankondigen door middel van een bericht op het digitale Gomarusportal. In dit bericht stellen we ons voor en vermelden we ook onze hoofdvraag. Op die manier geven we bekendheid aan ons afstudeeronderzoek en informatie over de vervolgstappen.

Deelvraag 4

→ Welk beleid is er op andere middelbare scholen ten aanzien van ondersteuning van medewerkers in hun persoonlijke verlieservaring na het overlijden van een leerling?

De Gomarus Scholengemeenschap te Gorinchem is aangesloten bij het DORVO¹³. Bij deze vierde deelvraag kijken we breder door ook de andere middelbare scholen binnen het DORVO te benaderen, namelijk:

- Calvijncollege te Goes
- Driestarcollege te Gouda
- Van Lodensteincollege te Amersfoort
- Jacobus Fruytier Scholengemeenschap te Apeldoorn
- Pieter Zandt Scholengemeenschap te Kampen
- Wartburgcollege te Rotterdam

Op deze manier betrekken we alle reformatische middelbare scholen in Nederland bij ons onderzoek.

Omdat de kans aanwezig is dat er binnen de reformatische middelbare scholen geen specifiek beleid aanwezig is, willen we naast deze scholen nog meer middelbare scholen benaderen. Omdat we weten dat er op andere middelbare scholen in Gorinchem eveneens sprake is geweest van het overlijden van leerlingen, kiezen we ervoor om vier middelbare scholen in dezelfde stad te benaderen, namelijk:

- CSG Oude Hoven

¹¹ Zie Risico's (hoofdstuk 8) voor meer uitleg.

¹² Maandag 11 februari 2013. Het onderwijzend personeel van de Gomarus Scholengemeenschap bestaat uit vijf teams, namelijk: onderbouw havo/vwo, bovenbouw havo vwo, onderbouw vmbo-tl, bovenbouw vmbo-tl, en het vmbo-bk.

¹³ Directieoverleg Reformatorisch Voortgezet Onderwijs

- SG Merewade College
- Camphusianum
- Wellantcollege

We benaderen deze scholen door contact op te nemen met de afdeling personeelszaken van de betreffende scholen. Dit doen we door middel van telefonisch contact of per e-mail. Voor deze onderzoeksvraag stellen we een korte vragenlijst op.

Verantwoordelijkheden

We hebben onze verantwoordelijkheden verdeeld. Gerda is contactpersoon richting de opdrachtgever en eindverantwoordelijk voor de interviews met medewerkers van de Gomarum en voor de analyse en eindpresentatie. Petra is contactpersoon richting de afstudeerbegeleider en eindverantwoordelijk voor de voorbereidingsfase van het afstuderen, voor het literatuuronderzoek, voor de contacten met externe scholen en voor het eindverslag.

Analyse

Na het bronnenonderzoek en de interviews analyseren en verbinden we onze bevindingen. Aan de hand van de conclusies die we trekken, gaan we op zoek naar antwoorden op onze hoofdvraag en deelvragen.

Middelen

Hieronder volgt een beknopte toelichting welke middelen en acties er nodig zijn om ons onderzoek uit te voeren.

Literatuuronderzoek

Via internet en in bibliotheken gaan we op zoek naar bestaand onderzoek, relevante literatuur en vakbladen die helpend kunnen zijn om een antwoord te kunnen geven op onze deelvragen.

Interviews

Naar aanleiding van het literatuuronderzoek maken we een vragenlijst voor de interviews. Via onze opdrachtgever leggen we contact met medewerkers van de Gomarum Scholengemeenschap in Gorinchem. Daarnaast nemen we contact op met de andere middelbare scholen waar binnen het DORVO mee wordt samengewerkt en vier andere middelbare scholen in Gorinchem om een antwoord te vinden op deelvraag 4.

Tijd

De totaal beschikbare tijd die we voor onze afstudeeropdracht hebben, is 560 uur per persoon, exclusief de voorbereidingstijd voor het maken van een Plan van Aanpak.

Kosten en faciliteiten

Kopieer- en printkosten mogen we declareren bij de opdrachtgever. Reiskosten zijn voor eigen rekening. De opdrachtgever stelt ruimten op de Gomarum Scholengemeenschap in Gorinchem ter beschikking voor de interviews. Ook voor eventueel benodigde materialen kunnen we bij onze opdrachtgever terecht.

4. Doelstellingen, doelgroep en beoogde resultaten

Doel van dit afstudeerproject is onderzoeken welk beleid er op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vanuit afdeling Personeelszaken nodig is, gericht op zorg voor medewerkers na het overlijden van een leerling. We willen na afloop van ons onderzoek aanbevelingen doen aan de directie van de Gomarus over vormgeving van dit beleid¹⁴. Deze aanbevelingen kunnen in het cursusjaar na het onderzoek uitgewerkt worden. Met als uiteindelijke doel dat de medewerkers (onze doelgroep) hun werk op langere termijn kunnen blijven doen na een persoonlijke verlieservaring ten gevolge van het overlijden van een leerling.

Tijdens ons onderzoek richten we ons op de ervaringen en behoeften van de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem. Daarnaast willen we breder kijken door ook de andere middelbare scholen binnen het DORVO en vier andere middelbare scholen in Gorinchem te betrekken in ons onderzoek.

Waarde voor het vakgebied MWD

Als er via personeelszaken van middelbare scholen een beleid is dat gericht is op deze zorg voor medewerkers zal dit een preventieve werking¹⁵ hebben en uiteindelijk effectiever en financieel aantrekkelijker zijn dan wanneer medewerkers zelf (buiten school om) hulp moeten zoeken vanwege onverwerkte verlieservaringen.

Eindproduct en verslaglegging

Ons uiteindelijke afstudeerproduct bestaat uit twee delen, namelijk:

1. Een afstudeerverslag met daarin de beschrijving en uitkomsten van ons onderzoek.
2. Een advies¹⁶ aan afdeling Personeelszaken van de Gomarus Scholengemeenschap te Gorinchem voor vormgeving van een beleid dat gericht is op zorg voor medewerkers na een persoonlijke verlieservaring ten gevolge van het overlijden van een leerling.

We sluiten ons afstudeerproject af met een presentatie aan directie en afdeling personeelszaken en medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap te Gorinchem die belangstelling hebben. Voor deze presentatie nodigen we ook DORVO-leden, vertegenwoordigers van P&O netwerk reformatorische scholen en docenten van de christelijke lerarenopleidingen¹⁷ uit.

De uitkomst van ons onderzoek presenteren we ook in een persbericht voor het DRS-magazine¹⁸. We houden hierbij rekening met het auteursrecht door gebruik te maken van bronvermelding.

¹⁴ Kerncompetentie 5 'Werken in een organisatie' (MWD jaar 4)

¹⁵ Holstvoogd, R (2006), *Maatschappelijk werk in kerntaken*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum. Pagina 131 en 168.

¹⁶ In dit advies houden we rekening met de reformatorische grondslag van de school.

¹⁷ Christelijke Hogeschool De Driestar. www.driestar-educatief.nl

¹⁸ Het DRS-magazine is het magazine voor christelijk/reformatorisch onderwijs. www.drs-online.nl

Deel B - Betoog

Deel B bevat de uitwerking van ons literatuuronderzoek en de analyses van de afgenomen enquêtes. Het literatuuronderzoek hoort bij deelvraag 1. De analyses geven informatie over deelvraag 2, 3 en 4.

De eindverantwoordelijkheid voor de analyses en de interviews met externe scholen ligt bij Petra. Gerda is eindverantwoordelijk voor het literatuuronderzoek en de interviews op de Gomarus.

1. Literatuuronderzoek

Inleiding

Deelvraag 1 van ons onderzoek luidt:

Wat zijn de algemene kenmerken van verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals?

Om tot een beantwoording van deze vraag te komen, zijn we op zoek gegaan naar relevante literatuur, te weten: boeken, scripties, websites, magazines en artikelen. Ook hebben we een aantal mensen uit het werkveld benaderd die in hun werk te maken hebben met verliesbegeleiding. In dit hoofdstuk vindt u een weergave van de belangrijkste theorie rondom de onderwerpen verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding. Dit is de basis van ons onderzoek. Vanuit de beschreven theorie formuleren we interviewvragen die we gebruiken voor de beantwoording van onze andere deelvragen en van de hoofdvraag.

1.1 Verlies

In dit eerste gedeelte gaan we in op de definitie van verlies. In de paragraaf die er op volgt, geven we uitleg over hechting en verlies. We eindigen dit gedeelte met een aantal opmerkingen over verlies op de werkvloer.

1.1.1 Definitie

Herman de Mönnink¹⁹ is de grondlegger van de verlieskunde in Nederland. Zijn definitie van het woord 'verlies' luidt:²⁰

De waarneming dat een geliefd onderdeel van je leven ten einde is, zoals het verlies van je geliefde, van je relatie, van je geestelijke vermogens, van je gezondheid, van je baan, van een geliefd dier, van een geliefd object.

Verliezen kunnen zich volgens De Mönnink voordoen in elk van de volgende drie levenssegmenten: 1. Fysiek segment. 2. Persoonlijk segment. 3. Sociaal segment. Het verlies waarop wij ons in dit afstudeeronderzoek richten, behoort tot de sociale verliezen, en wel tot de verliezen in relationeel opzicht, door overlijden.

¹⁹ Herman de Mönnink is trauma-, gezondheids- en A&O-psycholoog. www.verlieskunde.nl

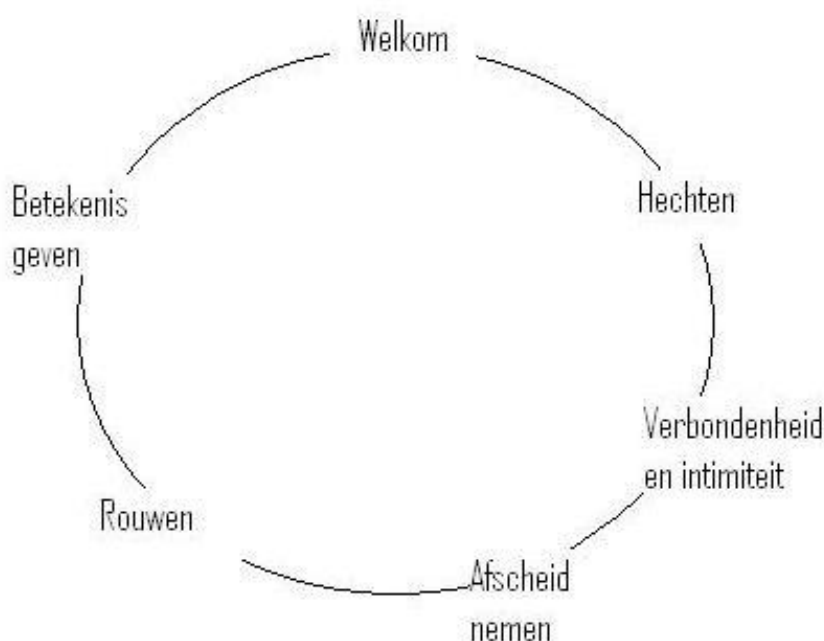
²⁰ De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 37.

Het lijden van een verlies heeft invloed op het bestaan en is heel persoonlijk. De Mönnink schrijft in zijn boek 'Verlieskunde' dat 'hiermee de objectieve inschatbaarheid van de ernst van een verlies tot een illusie verklaard' is.²¹

1.1.2 Hechting en verlies

De woorden hechten en verlies zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Het spreekwoordelijke gezegde 'elke medaille heeft twee kanten' is hier van toepassing. Als iemand zich hecht, komt daar ook het moment dat iemand een verlies zal ervaren en zal rouwen. Vanaf het begin van het leven is het een proces van bindingen aangaan. Hoe iemand later met verlieservaringen omgaat, heeft veel te maken met de kwaliteit van de bindingen die hij vanaf de geboorte is aangegaan en de manier van omgaan met een binding die verbroken wordt. Dit verklaart waarom mensen onderling sterk verschillen in de manier waarop zij verbindingen aangaan en op verliezen reageren.

In de hechtings- of verliescirkel, figuur 1²² is te zien hoe hechting en verlies verbonden zijn.



Figuur 1. De hechtings- of verliescirkel

Hieronder een korte uitleg bij elk van de begrippen uit de verliescirkel²³:

Welkom

Het welkom dat de mens gekregen heeft bij zijn geboorte is van groot belang en heeft veel invloed op de rest van zijn leven.

Hechten

Elk kind hecht zich om te kunnen overleven. Deze hechting gaat over emotionele en fysieke zorg en veiligheid. De ouders leggen de basis voor het zelfgevoel van het kind. Het ouderlijke nest, of het daar nu wel of niet veilig is, bepaalt veel voor het verdere leven, omdat dat vertrouwd is. Het systeem speelt een belangrijke rol. Mensen die om

²¹ De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 63.

²² Veenbaas, W., Baarspul-Schipper, I., Reinalda, S. en Broekhuizen, M. (2007). *Passe-partout*. Utrecht: Phoenixopleidingen.

²³ Fiddelaers-Jaspers, R. en Van Wielink, J. (2012) *Aan de slag met verlies – coachen bij veranderingen op het werk*. Utrecht: Ten Have. Pagina 35-61.

moeten gaan met rouw, putten uit hun rugzak en wat daar is ingestopt in de hechtingsfase.

Verbondenheid en intimiteit

Bij kinderen geeft de nabijheid van vader en moeder troost. Hierdoor ontstaat een kalmte die leidt tot verbondenheid. Dit verlangen blijft het hele leven bestaan en speelt ook in het leven van volwassenen een rol, als ze dit tenminste niet weggestopt hebben.

George Kolhrieser²⁴ geeft aan dat het cruciaal is dat we leren ons te verbinden en banden in stand te houden. Volgens hem kan een breuk in de binding tot grote problemen op een werkvloer leiden, juist in tijden van crisis. Hier ligt een belangrijke taak voor leidinggevendenden. Het is belangrijk 'de vis op tafel te krijgen' want anders gaat hij rotten en stinken. En als je hem samen fileert en schoonmaakt ontstaat ondanks het rotkarwei en de troep waar je doorheen moet, verbondenheid voor het gezamenlijke doel. Dat moet wel met respect gebeuren, want een ander 'met de vis in het gezicht slaan' werkt contraproductief.²⁵

Afscheid nemen

Scheiding is een onderbreking van het hechtingsproces en de verbondenheid en roept heftige emoties op.

Rouwen

Rouwen is een normale reactie bij een betekenisvolle verandering zoals verlies. Rouwen is iets dat moet gebeuren, misschien niet direct na een verlies of verandering, maar het moet er wel van komen. Rouwen doet een mens met heel zijn lichaam, in gedachten, in gevoelens, in het lijf, in de waarneming van de wereld om hem heen en op identiteitsniveau. Bert Cozijnsen en Jakob van Wielink noemen als mogelijke tekenen van ervaringen van verlies en rouw: Gedragsverandering, flashbacks, verlies van eetlust / neiging tot teveel eten, slapeloosheid/nachtmerries, lusteloosheid, verminderde energie, chronische vermoeidheid, traagheid, depressiviteit/wanhoop, verdoofdheid/gevoelsverlies, verwarring/desoriëntatie, vermindering van het geheugen, rusteloosheid, concentratieproblemen, absenteïsme (het teveel afwezig zijn), workaholisme, drugs- of alcoholmisbruik, teruggetrokkenheid/afwezigheid, hyperactiviteit, prikkelbaarheid/agressie, zenuwachtigheid, schaamte, fysieke klachten: buikpijn/hoofdpijn²⁶.

Betekenis geven

Betekenis geven is de laatste stap in de verliescirkel. Hierbij gaat het om de betekenis van wie of wat iemand verloren heeft en hoe hij weer de zin van het leven kan inzien. Iemand kan worstelen om zijn leven weer zin te geven. Dit kan verduidelijkt worden door het volgende voorbeeld. Het leven moet net als bij een computer opnieuw geprogrammeerd worden. Het is alsof de computer een virus opgelopen heeft waardoor er waardevolle gegevens verloren zijn gegaan. Bij het opnieuw installeren vindt een herwaardering plaats. Oude programma's worden met nieuwe ogen bekeken, andere programma's worden verwijderd doordat ze geen waarde meer hebben. Dit proces draagt bij aan de betekenisgeving en helpt bij het helen van wonden.

²⁴ Hoogleraar Leiderschap en Organisatiegedrag bij IMD (International Institute for Management Development)

²⁵ Kohlrieser, G. (2006). *Hostage at the table. How leaders can overcome conflict, influence others, and raise performance*. San Francisco: Jossey-Bass. Pagina 108-110.

²⁶ Cozijnsen, B. en van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Pagina 43.

1.1.3 Verlies op de werkvloer

Volgens Bert Cozijnsen en Jakob van Wielink kunnen we grofweg vier situaties onderscheiden waarin men op het werk met verlies wordt geconfronteerd:²⁷

1. Verliezen die mensen zelf vanuit hun privésituatie meenemen naar het werk.
2. Verliezen waarmee mensen in het kader van hun werk worden geconfronteerd.
3. Verliezen die worden veroorzaakt door veranderingen in de aard of de organisatie van het werk.
4. (dreigend) Verlies van werk.

In het onderzoek richten we ons op de tweede situatie, namelijk: verliezen waarmee mensen in het kader van hun werk worden geconfronteerd.

Bovengenoemde personen halen in hun boek een Amerikaans onderzoek aan waaruit blijkt dat rouw de productiviteit vermindert en een hoger percentage van fouten en ongelukken op het werk veroorzaakt. Dit kost Amerikaanse bedrijven jaarlijks ruim 75 miljard dollar. Als we dit omrekenen naar ons inwoneraantal, betekent dit voor Nederland een verliespost van zo'n drie tot vijf miljard euro.

Van medewerkers van een organisatie wordt verwacht dat ze arbeid verrichten. Maar die arbeid kan door vele omstandigheden belemmerd of bemoeilijkt worden. Verlies- en rouwervaringen zijn daar een voorbeeld van. Zoals we hierboven al beschreven is er zonder hechting geen rouw. Als een werknemer zich hecht aan zijn werk en als hij dan geconfronteerd wordt met een verlieservaring is de prijs die hij daarvoor betaalt ook rouw. Hechting is overigens een onmisbare factor op de werkvloer aldus Kohlrieser²⁸. Het vormt volgens hem de basis waarop mensen zich met elkaar verbinden en leidt tot inspiratie en werklust. Aandacht voor verlies en rouw raakt dus fundamenteel aan de humaniteit van organisaties. Organisaties zijn niet uitsluitend formele samenwerkingsverbanden, in de zin van formele structuren, gericht op het verwezenlijken van de organisatiedoelen. Organisaties zijn ook samenlevingsverbanden van mensen. Van concrete mensen, ieder met eigen belangen, eigen overtuigingen, eigen dromen, doelen en verlangens, een eigen achtergrond, een eigen geschiedenis. Omdat organisaties mensenwerk zijn, krijgen zij onherroepelijk te maken met verlies en rouw.²⁹

Het is belangrijk hierbij op te merken dat het onderwijs behoort tot de groep professionele organisaties waarbij werknemers zich verbinden aan de doelstellingen van de organisatie en de visie en waarden waar zij voor staat. Dit zorgt ervoor dat er sterke binding is aan de organisatie en dat er oog is voor elkaar. Dit is anders dan bij mechanische georiënteerde organisatie. Deze sterke binding vervaagt de grens tussen werk en privé. De werknemer van een school heeft niet een '8 tot 5' baan, maar is deelgenoot in de organisatie en ontleent soms zelfs zijn identiteit daaraan³⁰.

Ook Jenny Wessels³¹ is van mening dat privé en werk wat betreft verliezen niet los te koppelen zijn, omdat verliezen je zijn raken en rouwen iets doet met heel je zijn.

²⁷ Cozijnsen, B. en van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Pagina 30.

²⁸ Fiddelaers-Jaspers, R. en Wielink, J. (2012). *Aan de slag met verlies. Coachen bij veranderingen op het werk*. Uitgeverij Ten Have. Pagina 37

²⁹ Cozijnsen, B. en van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Pagina 13 en 14.

³⁰ Bax, E. e.a. (2007). *Verlies en rouw op het werk – Rouwmanagement voor HRM*. Den Haag: Boom Uitgevers. Pagina 52, 53.

³¹ Jenny Wessels is orthopedagoog en GZ-psycholoog. Ze is werkzaam bij Driestar Onderwijsadvies en is betrokken bij verschillende scholen die met rouw te maken kregen.

1.2 Verliesverwerking

In de eerste paragraaf geven we de definitie van verliesverwerking en de verliesverwerkingfactoren volgens De Mönnink. In de paragraaf 'rouwfasen en rouwtaken' die daarop volgt, geven we kort een stukje geschiedenis weer van rouwverwerking. Daarna volgt een paragraaf over het verschijnsel Unfinished Business Syndroom. De laatste paragraaf gaat in op verliesverwerking op de werkvloer.

1.2.1. Verliesverwerking en verliesverwerkingsfactoren

Herman de Mönnink geeft als definitie van het woord 'verliesverwerking':³²

Het bewust en waardig afscheid nemen – op alle levensgebieden – van een verloren gegaan, geliefd onderdeel van je bestaan en het overgaan naar een nieuw levenshoofdstuk met herinnering aan het oude.

Met *alle levensniveaus* bedoelt de Mönnink het afscheid nemen en afronden op existentieel niveau, maar ook cognitief, fysiek, emotioneel, praktisch-materieel, gedragsmatig, expressief, zintuiglijk en ritueel niveau. Onder *waardig afscheid* nemen wordt verstaan het op een wijze afscheid nemen die past bij de intensiteit van de gehechtheid met de of het verlorene. Door de *afronding* van een voorbije levensperiode ontstaat ruimte voor de opbouw van een nieuw levenshoofdstuk.

Volgens Herman de Mönnink blijkt dat er voor positieve verliesverwerking drie factoren een bepalende rol spelen, namelijk:³³ verliesimpact, verliescoping en verliessupport. Hieronder worden deze drie factoren toegelicht.

Verliesimpact

Verliesimpact is de inbreuk van de feitelijke verliesgebeurtenis op de levensstructuur. Het is de mate van ontregeling die iemand ervaart door een verlies. Er zijn drie gradaties van impact:

1. Feitelijke impact, een feitelijk onderdeel van je bestaan gaat verloren
2. Betekenisimpact, de betekenis die iemand aan de/het verlorene gaf
3. KERN-impact. KERN staat voor:
 - Controle: iemand kan door een verlieservaring de controle over zichzelf en de wereld kwijtraken.
 - Eigenwaarde: een verlieservaring kan een negatieve invloed hebben op het zelfbeeld dat iemand ontwikkeld heeft en de waardering daarvan.
 - Rechtvaardigheid: een verlies kan als onrechtvaardig worden ervaren.
 - Nu-in-relatie-tot later: bij een verlieservaring kan het toekomstperspectief verloren gaan en dit kan diepe sporen nalaten.

Verliescoping

Verliescoping is de persoonlijke wijze van omgaan met het verlies. De manier van omgaan met een verlieservaring verschilt per persoon. Het maakt veel uit of iemand op een adequate manier omgaat met een verlies of juist niet.

Verliessupport

Het derde dat een belangrijke rol speelt bij positieve verlieswerking is het verliessupport. Hieronder wordt de steun uit de omgeving verstaan. Hierbij horen ook de regelingen en de voorzieningen waar iemand gebruik van kan maken.³⁴

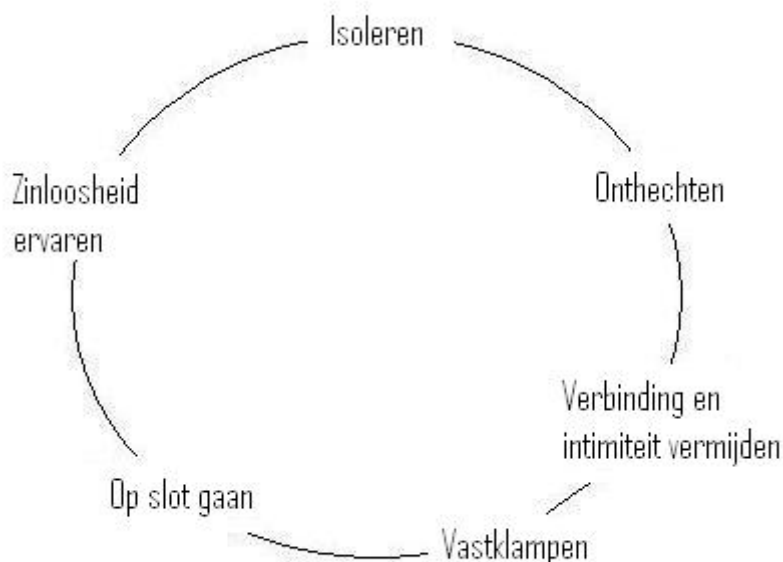
³² De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 38.

³³ De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 46 en 47.

³⁴ De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 47

Het is steeds weer de vraag of de belasting door een verlies (verliesimpact) en de belastbaarheid (verliescoping en verliessupport) met elkaar in evenwicht zijn. Bij onbalans verergert – als niet wordt ingegrepen – de situatie van degene die met verlies te maken heeft.

Bij elk onderdeel van de hechtings – en verliescirkel³⁵ kan een blokkade gevormd worden. In figuur 2 is dit weergegeven.



Figuur 2 Obstakels in de hechtings- of verliescirkel

Hieronder volgt een korte uitleg bij elk van de obstakels:

Isoleren	Iemand trekt zich terug en is liever alleen.
Onthechten	Iemand wil zich niet meer binden, laat niemand meer dichtbij komen uit angst iemand te verliezen.
Verbinding en intimiteit vermijden	Geen gehoor meer geven aan het verlangen naar verbondenheid.
Vastklampen	Iemand wil alles controleren en kan niet loslaten.
Op slot gaan	Iemand verbergt zijn gevoelens achter een masker en bouwt een muur om zich heen.
Ervaren van zinloosheid	Iemand ziet de zin van het leven niet meer, ziet geen toekomst meer.

Dit zijn allemaal vormen van vermijden. Het is belangrijk dat een werkgever dit herkent bij een werknemer. Hier komen we op terug in paragraaf 1.2.4.

Over de duur van het verwerken van het verlies bestaan veel misvattingen. In de DSM-IV³⁶ staat dat iemand twee maanden ongecompliceerd mag rouwen. Als het langer duurt, kunnen de reacties toegeschreven worden aan een depressie. Veel beroepsgenoten zijn het hier echter niet mee eens en vinden dat het evenwicht er na twaalf tot achttien maanden weer moet zijn. Dit is echter een misvatting: een grote groep nabestaanden is veel eerder hersteld en anderzijds zijn er ook nabestaanden die na lange tijd gezond

³⁵ Zie paragraaf 1.1.2

³⁶ Diagnostic and Statistical Manual, het classificatieschema voor psychische en psychiatrische aandoeningen

rouwen, bijvoorbeeld vier jaar, nog geen evenwicht gevonden hebben en lijden onder vele klachten.³⁷

1.2.2. Rouwfasen en rouwtaken

Elisabeth Kübler-Ross, een Amerikaanse psychiater (overleden in 2004) vestigde als één van de eersten de aandacht op dood en sterven als een normaal onderdeel van het leven. Ze ontdekte en beschreef vijf categorieën van reacties bij stervenden. Deze categorieën bleken later ook bruikbaar bij andere typen van verlies, inclusief verlies op de werkvloer. De typen reacties die mensen, geconfronteerd met verlies, kunnen vertonen:³⁸

1. Ontkenning
2. Boosheid
3. Onderhandelen
4. Depressie/neerslachtigheid
5. Acceptatie

In enkele latere publicaties heeft Kübler-Ross bezwaar aangetekend tegen een te statisch en rechtlijnig gebruik van haar fasemodel. Rouw houdt zich niet aan opeenvolgende fasen. Rouw gaat zijn eigen gang. Niet alleen de opeenvolging van verschillende stadia is voor geen mens hetzelfde, ook de tijdsduur van de stadia kan van persoon tot persoon sterk verschillen.

Patricia Wouters³⁹ geeft aan dat het rouwfasenmodel van Kübler-Ross een zeer verouderde manier van kijken is⁴⁰. Volgens haar mening dient er gekeken te worden naar het rouwproces als een transitieproces. 'Het gaat om een overgang van oud naar nieuw. En bij de begeleiding van iemand die een verlies te verwerken heeft, ligt de focus op het vacuüm waarin diegene zich bevindt. Immers: het oude is achter de rug en het nieuwe nog niet in zicht. In dat vacuüm kan iemand last ondervinden van allerlei gevoelens en reacties. Angst, verdriet en boosheid zijn normale gevoelens. En in dat vacuüm kan het behoorlijk benauwd aanvoelen.'

Rouwtaken

Sprak Kübler-Ros over fasen, in de latere geschiedenis tot op de dag van vandaag wordt er gesproken over rouwtaken. Dit impliceert dat degene die rouw ervaart voor een taak staat die volbracht moet en kan worden.

Verliezen verwerken betekent het overgaan van een oude naar een nieuwe levenssituatie. Voor een positieve verliesverwerking betekent deze overgang van het oude naar het nieuwe het uitvoeren van verschillende rouwtaken. Hieronder geven we drie verschillende indelingen weer.

Herman de Mönink onderscheidt drie rouwtaken:⁴¹

1. Aanvaarding → het bewust erkennen van de feitelijke impact van het verlies
2. Afscheid → het bewust afscheid nemen van de of het verlorene met alle emotionele uitingen

³⁷ Bax, E. e.a. (2007). *Verlies en rouw op het werk – Rouwmanagement voor HRM*. Den Haag: Boom Uitgevers. Pagina 16,17.

³⁸ Cozijnsen, B. en van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Pagina 46.

³⁹ Patricia is eigenaar van woutersvandam, een praktijk voor therapie, coaching en re-integratie, en gespecialiseerd op het gebied van verliesverwerking en verlieskunde.

⁴⁰ Wouters, P. (2010) Werken met verlies. *Tijdschrift voor Coaching*, jaargang 6 (4), 62-64

⁴¹ De Mönink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 44.

3. Opbouw → het bewust opbouwen van het nieuwe levenshoofdstuk. Dit vergt een innerlijke en uitwendige aanpassing aan de nieuwe situatie.

J. William Worden⁴² heeft vier rouwtaken beschreven⁴³:

1. Het aanvaarden van de realiteit van het verlies.
2. Het doorleven van de pijn en het verdriet.
3. Het aanpassen aan een nieuw leven waarin de overledene niet meer aanwezig is.
4. De overledene emotioneel een plaats geven en het oppakken van de draad van het leven.

Riet Fiddelaers- Jaspers⁴⁴ benoemt eveneens vier rouwtaken:⁴⁵

1. Erkennen → de realiteit van het verlies onder ogen zien.
2. Herkennen → ervaren van het verlies. Het voelen van de pijn.
3. Verkennen → leren te leven zonder de lijfelijke aanwezigheid van de overledene.
4. Verbinden → de overledene emotioneel een plaats geven. Investeren in nieuwe relaties.

1.2.3. Het unfinished-businesssyndroom (UBS)

Er zijn mensen die een verkeerde manier kiezen voor het omgaan met heftige levenservaringen. Ook zijn er mensen die niet in de gelegenheid zijn 'onaffe kwesties', de zogenaamde unfinished business, af te ronden. Hierdoor kunnen allerlei onbegrepen klachten ontstaan. Het is van belang dat deze unfinished business toch afgerond worden. Hieronder gaan we eerst in op het begrip UBS. Daarna leggen we kort uit wat het UBS inhoudt.

In de literatuur is het begrip unfinished-business wel terug te vinden en ook komen synoniemen voor als 'oud zeer', 'onverwerkt verlies', 'onverwerkt trauma', opgestapelde ellende', et cetera. Maar er wordt in de literatuur niet van syndroom gesproken. Dit doet De Mönnink echter wel. De toevoeging van het woord syndroom maakt duidelijk dat het om een groep kenmerkende verschijnselen gaat. Het begrip geeft ook duidelijk aan wat er moet gebeuren, het is belangrijk dat de onaffe kwesties afgerond worden: 'finishing business'. Het is namelijk zo dat onverwerkte zaken uit het verleden veel negatieve invloed hebben op het leven in het hier en nu.

Het UBS is een verschijnsel waarbij door oud zeer allerlei actuele onbegrepen klachten worden onderhouden (veroorzaakt en in stand gehouden). Het aanpakken hiervan is van groot belang, omdat hierdoor actuele klachten minder zullen worden en onaffe levenservaringen afgerond kunnen worden. Het UBS is het samenhangende verschijnsel van vier kenmerken⁴⁶:

1. Actuele onbegrepen klachten op biopsychosociaal vlak, dat wil zeggen op medisch (bio), persoonlijk (psycho), relationeel, gezins- of arbeidsgerelateerd gebied (sociaal);
2. Een of meer zintuiglijke triggers die klachttoename veroorzaken; triggers zijn specifieke zintuiglijke prikkels die oud zeer van de eerdere onaffe ervaringen reactiveren in het hier-en-nu;
3. Eerdere onaffe life events in de biografie van de cliënt, zoals eerdere onverwerkte verlieservaringen, onverwerkte trauma-ervaringen, onaffe conflicten en onaffe levensperiodes;
4. Klachtinstandhoudende negatieve probleemcoping en negatieve support.

⁴² J. William Worden is een Amerikaanse psycholoog. Hij deed onderzoek naar rouwverwerking en heeft veel publicaties op zijn naam staan over terminale ziekten, kanker en verdriet.

⁴³ Wikipedia – Rouw (1992).

⁴⁴ Riet Fiddelaers- Jaspers is eigenaar van het Expertisecentrum Omgaan met Verlies.

⁴⁵ Fiddelaers- Jaspers, R. (1996). *Doodnormaal?* Houten: Educatieve Partners Nederland BV. Pagina 63.

⁴⁶ De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 153.

1.2.4. Verliesverwerking op de werkvloer

Wanneer binnen een school de dood een bespreekbaar onderwerp is, wordt een klimaat geschapen waarbinnen leerlingen en leraren op een goede manier kunnen worden opgevangen als zich daadwerkelijk een overlijden voordoet. Er is een goede basis om verdriet en rouw samen te delen.⁴⁷

Wanneer je als leraar met je klas het proces van verdriet en rouw moet doormaken, is het uiterst belangrijk dat je een goed inzicht hebt in hoe je zelf met verdriet omgaat en tegen de dood aankijkt. Veel mensen hebben recente ervaringen met sterfgevallen in hun directe familie- of kennissenkring. Een leraar die een dergelijk verlies niet heeft kunnen verwerken, kan misschien beter niet samen met de klas het rouwproces ingaan.

Het is voor leidinggevendenden belangrijk dat ze kennis hebben van de manieren waarop mensen het rouwproces vermijden⁴⁸. Het gevaar is namelijk dat leidinggevendenden het verkeerde spoor volgen doordat medewerkers een manier van vermijden kiezen om met het verlies om te gaan. Dit kan een gezond rouwproces in de weg staan met alle gevolgen van dien.

Risicofactoren

Dat er veel verschillende vormen van normale rouwreacties zijn, wordt in steeds meer onderzoeken benadrukt. Ook is het zo dat er meer bekend wordt over risico's die verwerkingsproblemen in de weg staan⁴⁹. Hieronder volgen een aantal van deze risicofactoren:

Leeftijd

Het overlijden van een kind of jongere past niet in het normale verwachtingspatroon. Vaak is rouw bij het overlijden van een kind of jongere problematischer dan het overlijden van een oudere.

Meerdere verliezen

Het opstapelen van verlieservaringen is een risicofactor voor een slechte verwerking. Deze stapeling kan al begonnen zijn in het gezin van herkomst van de rouwende.

Persoonlijkheid

Mensen die emotioneel labiel zijn, maar ook mensen die zo in het leven staan dat alles beheersbaar en gepland moet zijn (externe beheersing) hebben over het algemeen meer moeite met de verwerking dan mensen die het leven nemen zoals het komt.

Omstandigheden rond het overlijden

Het plotseling overlijden is over het algemeen moeilijker te verwerken dan een verlies waarbij men afscheid kon nemen. Als er veel onduidelijkheid is over de oorzaak van het verlies of als het verlies een traumatische gebeurtenis is, zoals bijvoorbeeld een dodelijk verkeersongeval, kan dit ook ongunstig zijn voor de verwerking.

Niet erkend verlies

Het kan zijn dat sommige mensen niet als nabestaanden gezien worden, zoals bijvoorbeeld collega's en hulpverleners, terwijl deze mensen vaak wel een langdurige en/of intensieve relatie met de overledene hadden. Door hen niet als nabestaande te zien, krijgen ze niet de erkenning en de sociale steun die nodig zijn voor een goede verwerking van het verlies.

⁴⁷ Fiddelaers- Jaspers, R. (1996). *Doodnormaal?* Houten: Educatieve Partners Nederland BV. Pagina 21.

⁴⁸ Fiddelaers-Jaspers, R. en Van Wielink, J. (2012) *Aan de slag met verlies – coachen bij veranderingen op het werk*. Utrecht: Ten Have. Pagina 57, 58. Zie ook figuur 2 'Obstakels in de hechtings- en verliescirkel'.

⁴⁹ Bax, E. e.a. (2007). *Verlies en rouw op het werk –Rouwmanagement voor HRM*. Den Haag: Boom Uitgevers. Pagina 17.

1.3 Verliesbegeleiding

Na een algemene inleiding over verliesbegeleiding schrijft dit hoofdstuk specifiek over verliesbegeleiding op de werkvloer.

1.3.1. Verliesbegeleiding in het algemeen

Het herkennen en ook het erkennen dat iemand rouwt, is niet altijd gemakkelijk. Niet voor de persoon zelf en niet voor de omgeving. Er is niet één juiste wijze van omgaan met verlies. Elk (ervaren) verlies rechtvaardigt rouw. Iemands rouw voorspellen is onmogelijk omdat het een proces is met veel individuele verschillen. Verliesbegeleiding is daarom een kwestie van maatwerk.

Voor een positieve verliesverwerking is het nodig dat de verliescirkel doorlopen wordt. Voor de begeleiding is het belangrijk de verliesverwerkingsfactoren⁵⁰ goed in ogenschouw te nemen. Mensen die met verlies worden geconfronteerd, blijken volgens Jakob van Wielink en Bert Cozijnsen de meest behoefte te hebben aan:

- iemand die luistert en geen adviezen geeft
- de mogelijkheid om flexibel met werktijd en werkdruk om te gaan
- tijd en ruimte om te rouwen
- bezoeken en aandacht van collega's
- specifiek hulp m.b.t. het werk
- aanwezigheid bij uitvaarten
- uitnodiging om bij gezamenlijke activiteiten aanwezig te zijn
- aanbod van vrije dagen
- mogelijkheden om met anderen te rouwen
- een knuffel

1.3.2. Verliesbegeleiding op de werkvloer

Uit onderzoek blijkt dat 40% van de werknemers enige tijd uitvalt na overlijden van een dierbare. Het is juist in die periode dat een goede rouwbegeleiding vanuit de werkgever van grote waarde is voor re-integratie van de werknemer. De wijze waarop organisaties met verlies- en rouwervaringen van de medewerkers omgaan, is mede bepalend voor de mate van welzijn en welbevinden van hun medewerkers. Niet of onvoldoende verwerkte rouw is een belangrijke veroorzaker van ziekteverzuim en vertrek van medewerkers. Ondernemingen hebben dus baat bij goede regelingen inzake verlies en rouw en bij een cultuur die op positieve wijze aandacht besteedt aan verlies- en rouwervaringen van werknemers.

Leidinggevende als rolmodel

Aandacht hebben voor rouw is een thema dat de hele organisatie, alle medewerkers aangaat. Wel is het zeker zo dat de afdelingen P&O en leidinggevendenden hierin een voorbeeldfunctie dienen te vervullen.⁵¹ Volgens prof. Herman Wijffels⁵², kan het op een goede manier stilstaan bij verlies een krachtig moment zijn van vitalisering en betrokkenheid bij arbeid.

Voor leidinggevendenden zijn rouw en verlies weerbarstig onderwerpen, zegt Jakob van Wielink⁵³. 'Een leidinggevende kan in het hart geraakt worden en daarmee in de spagaat terechtkomen van controle enerzijds en aandacht geven anderzijds. Vrijwel elke organisatie wil eigenlijk liever geen aandacht besteden aan rouw en verlies. Men is

⁵⁰ Zie paragraaf 1.2.1

⁵¹ Cozijnsen, B. en van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Pagina 15.

⁵² Fiddelaers-Jaspers, R. en Wielink, J. (2012). *Aan de slag met verlies. Coachen bij veranderingen op het werk*. Uitgeverij Ten Have. Pagina 10.

⁵³ http://www.gelderlander.nl/algemeen/economie/leer-omgaan-met-rouw-op-t-werk-1.3798817?qoback=%2Eqde_1957784_member_240014822

doorgaans bang voor een negatieve sfeer of denkt niet met gevoelens van boosheid en teleurstelling om te kunnen gaan. Daarom is het belangrijk dat managers en leidinggevendenden zich oriënteren als het om kwetsbaarheid en vertrouwen gaat. Wanneer je als leidinggevende aandacht wilt geven aan medewerkers die met verlies te maken krijgen, word je automatisch geconfronteerd met de vraag hoe jijzelf met ingrijpende veranderingen in je leven omgaat.'

Riet Fiddelaers- Jaspers en Jakob van Wielink geven aan dat mensen een veilige basis nodig hebben om vertrouwen te voelen⁵⁴. De meest fundamentele basis wordt gevormd door mensen. De leidinggevende moet een veilige basis zijn, maar dat geldt ook voor het team waarin mensen werken en voor de collega's. Wanneer mensen zich op hun werk door anderen 'gedragen' voelen, als er een 'bedding' is, dan kan hun veerkracht beter aangesproken worden. Dan zijn mensen vaak in staat om na een ingrijpende gebeurtenis binnen afzienbare tijd weer terug te keren op hun werk en op hun oude niveau.

Het contact met hechtingsfiguren is de belangrijkste manier voor mensen om met hun angst en onzekerheid om te gaan. Volwassenen hebben volgens Kohlrieser een netwerk van veilige havens nodig, gevormd door hun partner, vrienden, collega's maar ook hun baas, coach of mentor. Die laatste groep is volgens Kohlrieser extra belangrijk omdat deze autoriteitsfiguren een kritische rol kunnen spelen bij succes. Ze fungeren als rolmodel en verstevigen het vertrouwen dat iemand in zichzelf heeft.

Zelfzorg en collegiale zorg

Naast begeleiding door de werkgever is ook zelfzorg van groot belang. De Mönnink geeft de volgende definitie van zelfzorg:

De zorg voor jezelf als professional en zorg voor elkaar als collega's

Voor professionals is het van belang dat er voldoende zelfzorg is en dat er collegiale aandacht en steun is voor elkaar. Als dit er is, blijven medewerkers gemotiveerd en gezond. De risico's op verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn volgens De Mönnink groot bij gebrekkige zelfzorg⁵⁵.

Ondersteuningsteams

In verschillende beroepsgroepen, zoals bijvoorbeeld politie, ambulance, brandweer en huisartsen, zijn opvangteams geregeld, de zogenaamde afdelings- of bedrijfs-ondersteuningsteams⁵⁶. De leden van zo'n team hebben een opleiding gevolgd om collega's op deskundige en verantwoorde wijze te begeleiden na schokkende gebeurtenissen. De Mönnink merkt hierbij op dat - naast steun van de leidinggevende en directe collega's - de inzet van een afdelingsteam van onschatbare aanvullende waarde is. 'Zelfzorg is hiermee dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid van individuele werker, collega's, leidinggevendenden en directie.'

Nazorg voor de medewerker op school

Een overlijden op school kan ook bij een medewerker oude wonden openrijten⁵⁷. Het is te begrijpen dat hij dan soms niet in staat is leerlingen op te vangen of zelfs maar les te geven. Een leraar of mentor die zich intensief heeft beziggehouden met de ziekte en het overlijden van een leerling, kan daarna in een diep gat vallen. Een luisterend oor en steun van de schoolleiding en de collega's kunnen van grote waarde zijn. De belevingen lopen echter vaak zo uit elkaar dat men elkaar niet meer kan 'verstaan' en de betreffende mentor in een isolement dreigt te raken. Doorverwijzing naar een extern 'luisterend oor' is in sommige gevallen geëigend.

⁵⁴ Fiddelaers-Jaspers, R. en Wielink, J. (2012). Aan de slag met verlies. Coachen bij veranderingen op het werk. Uitgeverij Ten Have. Pagina 37.

⁵⁵ De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier. Pagina 153.

⁵⁶ <http://lhv.artsennet.nl/noordbrabantnoordoost-1/Nieuws/Nieuws-kring-NoordBrabant-Noord-Oost/Collegiale-professionele-hulp-via-het-Bedrijfs-Opvang-Team-van-de-HOV.htm>

⁵⁷ Fiddelaers- Jaspers, R. (1996). *Doodnormaal?* Houten: Educatieve Partners Nederland BV. Paragraaf 4.6.

Zorg op langere termijn

Bij een dramatisch overlijden zoals een ernstig ongeluk, zelfdoding of moord, is het goed om na een tijdje als team aandacht te besteden aan de gebeurtenissen en aan elkaar. Indien nodig kan hierbij een externe deskundige worden ingeschakeld. Op zo'n bijeenkomst kan de gang van zaken worden geëvalueerd. Waar zijn we tevreden over? Wat is voor verbetering vatbaar? Samen kun je nagaan welke invloed het gebeuren nog heeft op jezelf, de leerlingen en de lessen.

Tips voor leidinggevenden

Bert Cozijnsen en Jakob van Wielink geven in hun boek 'Over de rooie' een aantal tips voor leidinggevenden⁵⁸:

- Zorg dat je over kennis van rouwprocessen beschikt.
- Ken jezelf.
- Neem zelf het initiatief richting de rouwende medewerker, want iemand die het moeilijk heeft, is zelf vaak niet in staat dit initiatief te nemen.
- Wacht niet tot de rouwende begint over aanpassing van werktijden en/of taken, maar open hierover zelf het gesprek als de tijd daarvoor rijp is.
- Laat merken dat je beseft dat rouw grote invloed kan hebben op vele levensgebieden en dat het een tijd kan duren voordat de rouwende weer volledig kan functioneren.
- Geef de rouwende erkenning en ruimte (ook op de werkplek) om te rouwen.
- Help de rouwende om op zijn gezondheid te letten.
- Stimuleer het gesprek over het verlies tussen de rouwende en zijn collega's. En zorg ervoor dat dit gesprek gaande blijft, zodat de rouwende ook niet na verloop van tijd geïsoleerd raakt binnen de afdeling.

Samen met Riet Fiddelaers- Jaspers voegt Jakob van Wielink er nog als aanbevelingen aan toe:

- Ga in gesprek. Laat merken dat het voor jezelf ook moeilijk is.
- Draai er niet omheen. Benoem het verlies, maar vermijd beladen woorden. Wacht ervoor de pijn te bagatelliseren.
- Probeer als team werk over te nemen.
- Realiseer je dat ook na een maand de rouw nog niet over is.

Open klimaat op school

Volgens Ine Spee⁵⁹ is het zaak dat scholen een visie hebben over waar de grenzen binnen hun cultuur liggen, want het kan niet zo zijn dat leerkrachten, die bijvoorbeeld rouwrituelen initiëren, achteraf niet worden gesteund door het management.⁶⁰ 'Het vraagt al zo veel van hun persoonlijke en professionele inzet. Helaas zie ik te vaak, dat het management geen idee heeft wat er zich in de klas afspeelt.'

Spee noemt de meeste mentoren en leerlingbegeleiders echte 'redders'. 'Dat is hun kracht en hun zwakte. Tijdens onze trainingen leren zij dat grenzen bewaken en structuur bieden essentiële voorwaarden zijn voor hun rol in rouwverwerking. Vergeet niet: voor hen geldt net zo goed dat zij hun ervaringen willen delen met collega's op school. Dat is wel afhankelijk van de heersende schoolcultuur. Op sommige scholen is het makkelijk; op andere is het 'not done' om te koop te lopen met je emoties. Maar voor alle docenten geldt: naast het bewaken van hun persoonlijke grenzen moeten zij dat ook doen in de klas. Te veel ruimte geeft grenzeloos gedrag en schept voor de leerlingen onveiligheid in een al onzekere periode in hun leven.'

In een artikel in Didactief⁶¹ komt Ine Spee opnieuw aan het woord. Ze geeft aan dat verdriet en rouw veel ellende met zich meebrengen, ook op de lange termijn. Maar ook dat een ingrijpende gebeurtenis iets positiefs kan opleveren. 'De saamhorigheid die vaak

⁵⁸ Cozijnsen, B. en van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Pagina 73 en 74.

⁵⁹ Ine Spee is senior adviseur en projectleider Calamiteitenteam bij KPC Groep.

⁶⁰ Spee, I. (2010) Grenzen bewaken en structuur bieden. *Counseling Magazine*, jaargang 1 (3), 22-24.

⁶¹ Didactief is een magazine dat onderzoek en praktijk bij elkaar brengt. www.didactiefonline.nl

ontstaat na een calamiteit, wordt door veel mensen als bijzonder ervaren. Als je als school na een ingrijpende gebeurtenis goed handelt, betrokken bent bij je leerlingen en de regie in handen houdt, kun je later met een goed gevoel terugkijken op zo'n periode. Ik kom veel scholen tegen die het goed aanpakken, daar heb ik veel respect voor. Want je geeft je leerlingen ook iets belangrijks mee: je leert ze omgaan met iets heel ingrijpends. Daar hebben ze voor de rest van hun leven iets aan.⁶²

Dit onderschrijft ook Jenny Wessels: 'Als medewerker op school kun je ook een voorbeeld voor de leerlingen zijn als het gaat over het gezond doorlopen van een rouwproces. Als een medewerker op school in staat is een open klimaat te creëren, kan dit positief uitwerken op de leerlingen en hebben zij de kans hun rugzak te vullen met positieve strategieën waar ze in hun verdere leven profijt van kunnen hebben.'

Zes pijlers

Riet Fiddelaers- Jaspers en Jakob van Wielink beschrijven zes pijlers, één basispijler en vijf andere pijlers, van succes bij verlies en verandering. Dat overlijden niet het enige verlies is waarbij rouw een rol speelt, is onder andere uit de definitie van De Mönnink al duidelijk geworden. Deze pijlers gelden dan ook niet exclusief voor verlieservaringen door overlijden, maar ook voor andere verliezen en veranderingen in het leven van werknemers. Hieronder nemen we deze pijlers over met daarbij uitleg.

Basispijler: Aandacht

De basispijler die alles stut is werkelijke aandacht, dat iemand zich werkelijke gehoord en gezien voelt. Daardoor zal de ander zich erkend voelen.

Pijler 1: Contact en aanwezigheid

Deze pijler vloeit rechtstreeks voort uit de basispijler. Werkelijk contact durven maken en niet weglopen voor de emoties van de ander. Durf de confrontatie aan te gaan en je zult merken dat de ander dat waardeert.

Pijler 2: Eerlijkheid en duidelijkheid

Eerlijkheid en duidelijkheid zijn twee zaken waar behoefte aan is. Het is beter te leven met de waarheid wanneer die eerlijk verteld wordt en goed onderbouwd is. Daardoor voelt men zich serieus genomen en nemen onzekerheid, twijfel en wantrouwen af. Dit is cruciaal voor de verwerking en voor de snelheid waarmee de werknemer zich kan herpakken.

Pijler 3: Ruimte

Iedereen gaat op zijn eigen, unieke manier om met verlies. Rouw van de ander kan niet begrepen worden als we het levensverhaal van de ander niet (willen) kennen. Het omgaan met verlies vraagt daarom om ruimte. Niet de ruimte van een leidinggevende of een collega, maar de ruimte die de rouwende nodig heeft. Ruimte kan bestaan uit tijd, maar betekent ook emotionele ruimte en steun. Ruimte om altijd ergens met je verhaal terecht te kunnen waar zonder oordeel of advies geluisterd wordt.

Pijler 4: Vertrouwen

Het is heel belangrijk dat leidinggevendenden werken vanuit vertrouwen; het vertrouwen dat rouw een normale reactie is op een voor de persoon zelf niet-normale gebeurtenis en dat vertrouwen ook uit te spreken naar de betrokken persoon.

Pijler 5: Balans in bezig zijn met verlies en herstel

Het is belangrijk dat er balans is tussen bezig zijn met het verlies en de emoties die daarbij horen en met het herstel: de veranderingen die het verlies met zich meebrengt. Leidinggevendenden kunnen samen met de werknemer nagaan of de

⁶² Van den Broek, J. (2013) Als het noodlot toeslaat. *Didactief*, jaargang 45 (2), 16-21.

balans bijgesteld moet worden. Bij iemand die zich verliest in zijn werk, kan onderzocht worden op welke manier het verlies en de emoties meer aandacht kunnen krijgen. Bij degene die zich focust op het verlies kan gezocht worden naar meer afleiding.

Hoe de slingerbeweging van verlies naar herstel en weer terug eruit ziet, verschilt per persoon. Dat is goed om te beseffen bij verliesbegeleiding.

2. Analyse enquête Gomarus

In dit hoofdstuk analyseren we de antwoorden op de enquête die we afgenomen hebben onder de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem, verder genoemd: de Gomarus. We hebben de vragen in de enquête onderverdeeld in verschillende thema's die we als tussenkopjes gebruiken. Bij elk thema verantwoorden we de enquêtevragen, analyseren we de antwoorden door de percentages te noemen of een samenvatting te geven van antwoorden op open vragen, en geven we de betrouwbaarheid van de gegevens weer. Waar mogelijk concluderen we wat we over de thema's te weten zijn gekomen. De uiteindelijke conclusies volgen in Deel C Hoofdstuk 1 waar we antwoord geven op de hoofd- en deelvragen van ons onderzoek.

Onderzoek onder de aandacht brengen

Uitvoerig hebben we besproken op welke manier we ons onderzoek op de Gomarus onder de aandacht zouden brengen. We hebben gekozen om de eerste berichtgeving via het portal (het personeelsweb van de Gomarus) te doen. Daarna hebben we in de meeste teams een korte presentatie gehouden waarin we onszelf voorstelden, het doel van ons onderzoek bespraken en nadrukkelijk vroegen om medewerking. Dit hebben we in vier van de vijf teams van het onderwijzend personeel gedaan. Het andere team hebben we een mail gestuurd met daarin deze informatie. Ook hebben we het onderwijsondersteunend personeel (OOP) via de mail ingelicht.

Daarna hebben we een mail rondgestuurd met de link naar de enquête. In al deze weken hebben we veel mondelinge reacties en ook enkele mailtjes gehad. We kunnen deze reacties als volgt samenvatten 'Wat goed dat jullie aandacht aan dit onderwerp besteden'.

Opbouw enquête en analyse

De afgenomen enquête⁶³ bestaat uit verschillende onderdelen, te weten: algemene vragen, taken, gevolgen, steun en toekomst. Als eerste hebben we algemene gegevens van de respondenten gevraagd, zoals geslacht en leeftijd. Daarna hebben we gevraagd of men mee wil werken en zo ja, op welke manier. Als men aangaf niet te willen meewerken, hebben we daar toelichting op gevraagd. Na dit algemene gedeelte volgen vragen over betrokkenheid bij de verschillende overleden leerlingen. Degenen die niet betrokken geweest zijn, gaan direct door naar de vragen over de toekomst. Hierdoor zijn niet alle vragen door alle respondenten ingevuld. We zullen dit bij de betreffende thema's benoemen in de analyse.

Onder het kopje 'taken' vallen vragen over welke specifieke taken men uitgevoerd heeft na het overlijden van een leerling. Vervolgens hebben we verschillende open en gesloten vragen gesteld over de gevolgen die dit voor de respondent heeft (gehad). De volgende vragen gaan over of men steun heeft gekregen vanuit privé en werk en of men zelf steun gegeven heeft. We eindigen de enquête met de vraag waar men in de toekomst behoefte aan denkt te hebben als de Gomarus opnieuw getroffen wordt door het overlijden van een leerling. Meerdere vragen zijn gebaseerd op ons literatuuronderzoek. We zullen dit bij het betreffende thema in deze analyse verantwoorden. De verschillende onderdelen in de enquête komen in dezelfde volgorde terug in deze analyse. Voor de volledige reacties op de enquêtevragen verwijzen we naar de bijgevoegde CD-ROM⁶⁴.

De respondenten

Om te ontdekken of de respondenten een dwarsdoorsnee zijn van de medewerkers van de Gomarus, hebben we aan het begin van de enquête allereerst gevraagd naar hun geslacht, leeftijd en of ze werkzaam zijn als onderwijzend personeel (OP) of onderwijsondersteunend personeel (OOP).

⁶³ Zie bronnenboek CD-ROM document 9 ('Enquêtevragen Gomarus')

⁶⁴ Zie bronnenboek CD-ROM document 13 ('Uitwerking enquête Gomarus')

De enquête is in totaal door 111 medewerkers van de Gomarus ingevuld. De Gomarus telt in totaal 195 medewerkers⁶⁵. Ruim 62% van de respondenten is man en bijna 38% is vrouw. Deze verhouding is vrijwel vergelijkbaar met de man/vrouw-verhouding van het totaal aantal medewerkers op de Gomarus, te weten 64% man en 36% vrouw

Ruim 60% van de respondenten is veertig jaar of jonger, waarvan 30% jonger dan dertig jaar. Ook deze percentages komen ongeveer overeen met de gemiddelde leeftijd van de medewerkers van de Gomarus. 58% van de medewerkers is namelijk jonger dan 40 jaar⁶⁶.

Ruim 70% van de respondenten behoort tot het onderwijzend personeel (OP). Hierbij gaat het om docenten en docenten in opleiding. Een aantal van deze docenten zijn ook teamleider, coach, technisch onderwijsassistent of coördinator. De overige respondenten behoren tot het onderwijsondersteunend personeel (OOP). Dit betreft functies zoals: conciërge, orthopedagoog, baliemedewerker, technisch onderwijsassistent, repromedewerker, directiesecretaresse, roostermaker, coördinator leerlingzorg, instructeur, systeembeheerder, jeugdpsycholoog, servicedeskmedewerker, applicatiemedewerker en medewerker P&O. 71% van de medewerkers van de Gomarus behoort tot het OP en 29% tot het OOP. Dit is dus vergelijkbaar met de genoemde percentages bij de respondenten.

Hiermee kunnen we vaststellen dat we met deze respondenten een mooie dwarsdoorsnee hebben van de Gomarus en dat de gegevens dus representatief zijn.

Het onderscheid in leeftijd hebben we ook gemaakt om te zien of er verschil is in beleving/reactie op verlieservaringen. Jongeren zijn flexibeler, maar ouderen hebben meer levenservaring en dus mogelijk ook meer ervaring met verliezen en de omgang daarmee⁶⁷.

We waren benieuwd of er onderscheid is in verliesverwerking tussen het OP en het OOP. Het OP is namelijk op een andere manier betrokken bij de leerling dan het OOP. Mogelijk zorgt dit verschil in betrokkenheid ook voor een verschil in impact. Op dit onderwerp komen we verderop in deze analyse terug.

In eerste instantie hadden we nog een extra enquêtevraag staan waarbij de respondenten verplicht hun functie (docent, conciërge, teamleider, directeur, etc.) moesten invullen. Hierop kregen we al snel een reactie van een medewerker die aangaf dat de enquête op deze manier niet anoniem meer was, terwijl dat in de e-mail wel aangegeven stond. We hebben direct actie ondernomen en de vraag niet verplicht gemaakt.

Medewerking aan enquête

Om zoveel mogelijk reacties te krijgen, hebben we de medewerkers van de Gomarus de keus voorgelegd om mondeling of schriftelijk mee te werken aan onze enquête. Het meewerken aan de enquête was geen verplichting, maar we hebben wel nadrukkelijk gevraagd of men mee wil werken. En zo niet, of men dan de reden wil invullen waarom men niet meewerkt. Dit om te ontdekken of deze reden wel of niet te maken heeft met het onderwerp van ons onderzoek. We beseffen namelijk dat het een gevoelig onderwerp is. En ook dat er allerlei signalen zijn dat de werkdruk erg hoog is. Over het algemeen is het aantal respondenten van schoolbrede enquêtes op de Gomarus niet hoog.

De 11 respondenten die aangaven niet mee te willen werken aan ons onderzoek, hadden hiervoor verschillende redenen. Bijna driekwart van deze respondenten geven aan dat ze niet te maken hebben gehad met het overlijden van een leerling vanwege hun functie of vanwege het feit dat ze pas na 2010 op de Gomarus zijn komen werken. Andere redenen

⁶⁵ Informatie verkregen via afdeling Personeelszaken in april 2013.

⁶⁶ Gegevens op 18 april 2013: 56 medewerkers jonger dan 30 jaar, 58 medewerkers van 30-40 jaar, 48 medewerkers van 41-50 jaar en 33 medewerkers ouder dan 50 jaar.

⁶⁷ Rogels, N. (2007), *Levenslooppsychologie – Jongvolwassenen, volwassenen en oudere volwassenen*. Soest: Uitgeverij Nelissen. Hoofdstuk 10.

zijn onder meer verlof en het ontbreken van tijd. Duidelijk is dat voor deze personen het onderwerp geen reden was om niet mee te werken aan ons onderzoek.

Onze opdrachtgever vanuit de Gomarus gaf vooraf – vanwege ervaring met andere enquêtes op de Gomarus – aan dat wij tevreden moesten zijn met 35% of 40%. Dit vonden wij echter een te laag percentage om betrouwbare antwoorden te krijgen op onze onderzoeksvragen. Daarom hebben we samen afgesproken dat we pas tevreden zijn als er meer dan 50% van de medewerkers meedoet aan de enquête. Om zoveel mogelijk respons te krijgen, hebben we ons zorgvuldig voorbereid en ons onderzoek goed onder de aandacht gebracht. Allereerst door een bericht op het digitale portal van de Gomarus, vervolgens door middel van presentaties tijdens teamvergaderingen, daarna opnieuw via een bericht op portal en tenslotte door na het rond mailen van de enquête nog een herinneringsmail te sturen toen de invuldatum bijna aangebroken was. Op de presentaties kregen we veel positieve reacties. Het versturen van een herinneringsmail leverde nog vijftien reacties op.

Van de 111 respondenten hebben er 100 meegewerkt aan ons onderzoek, waarvan 3 door middel van een mondeling gesprek. Met deze 100 respondenten zitten we op 51% van het totaal aantal medewerkers van de Gomarus. Hier zijn we erg blij mee! We zien dat het thema leeft op de Gomarus. Dat hebben we ook gemerkt via mondelinge reacties op onze presentaties en enquête. Verschillende mensen hebben aangegeven dat ze openstaan om toelichting te geven op de schriftelijke ingevulde enquête.

Betrokkenheid bij sterfgevallen

In 2007 zijn er van de Gomarus drie leerlingen overleden en in 2010 nog twee leerlingen. Daarom hebben we in de enquête gevraagd of de medewerkers in de afgelopen zes jaar op één of andere wijze te maken hebben gehad met het overlijden van een leerling op de Gomarus. We hebben hier een gesloten vraag van gemaakt om onderscheid te kunnen maken tussen het van dichtbij meegemaakt hebben en het niet meegemaakt hebben. Een derde antwoordoptie was dat men alleen te maken heeft gehad met het overlijden van een of meerdere oud-leerlingen van de Gomarus. De enquête bestaat uit meerdere onderdelen. Van de respondenten die een overlijden in de afgelopen zes jaar op de Gomarus niet meegemaakt hebben, wilden we wel informatie krijgen over wat ze denken nodig te hebben op het moment dat ze het wel meemaken en of ze vinden dat er beleid nodig is op de Gomarus, met betrekking tot aandacht voor medewerkers na het overlijden van een leerling.

Als men wel te maken heeft gehad met een overlijdensgeval in de afgelopen zes jaar, kon men bij de volgende vraag invullen bij welk(e) sterfgeval(len) men betrokken was. Hierbij hebben we bewust de namen van de overleden leerlingen vermeld, inclusief overlijdensdata. Dit om de medewerkers te helpen bij het invullen van de enquête. Door namen te zien, komen herinneringen weer naar boven.

Van de 100 respondenten hebben er 61 op één of andere wijze te maken gehad met het overlijden van één of meerdere van de vermelde overleden leerlingen. Daarnaast zijn er drie respondenten die te maken hebben gehad met het overlijden van een oud-leerling. Van de 61 respondenten die te maken heeft gehad met één of meerdere sterfgevallen, was ruim 62 % op dat moment docent van de klas waaruit de leerling overleed. Vier respondenten waren zowel docent als mentor van één van de overleden leerlingen. Bijna 54% was op een andere manier betrokken. Opgeteld komen we qua percentages boven de 100% omdat medewerkers soms vanuit meerdere functies betrokken kunnen zijn bij een leerling. Zo is een mentor ook altijd docent van dezelfde leerling. Het onderscheid in functies hebben we gemaakt omdat een mentor een spilfunctie heeft in het contact met de leerling en dus anders betrokken is dan een docent of een andere medewerker.

Bij de vragen over betrokkenheid is er helaas sprake van ruis. Mensen kunnen de vragen verschillend opvatten. Dit ontdekten we toen we de statistieken zagen en hierover in

gesprek waren met onze afstudeerbegeleider. De één noemt zichzelf pas betrokken als hij of zij docent was van de klas waaruit de leerling overleed, terwijl de ander zich al betrokken weet als hij of zij op school bericht ontving over een overleden leerling, ook al kende hij of zij deze leerling niet persoonlijk. We hadden deze ruis kunnen voorkomen door toch nog duidelijker te omschrijven en concretere vragen te maken. Zo hadden we een vraag kunnen toevoegen of de medewerker voor of na 2010 op de Gomarus is komen werken. De medewerkers die na 2010 zijn gekomen, hadden dan alleen het laatste gedeelte van de enquête in kunnen vullen.

Door respondenten namen van leerlingen te laten aanvinken, wilden we ook verband proberen te leggen tussen stapeling van verliezen en de verliesverwerking. Gezien de ruis bij de vraagstelling is het niet mogelijk om hierover betrouwbare opmerkingen te maken die betrekking hebben op de medewerkers van de Gomarus. In Deel B Hoofdstuk 1 Paragraaf 1.2.4 gaan we kort in op de theorie over stapeling van verliezen.

Taken na het overlijden

Als respondenten aangaven dat ze betrokken zijn geweest bij één of meer overleden leerlingen, konden ze in de enquête aangeven of ze concrete taken hebben uitgevoerd na het overlijden van een leerling. Deze vraag hebben we gesteld omdat medewerkers met speciale taken nauwer betrokken zijn geweest bij de handelingen na het overlijden dan medewerkers die geen taken hadden. Om een beeld te krijgen van wat medewerkers aan taken uitvoeren na het overlijden van een leerling, hebben we specifiek gevraagd naar deze taken.

Van de 61 respondenten die op één of andere wijze te maken heeft gehad met het overlijden van één of meer leerlingen, geeft bijna 43% aan zij concrete taken heeft uitgevoerd na het overlijden. Veel verschillende mensen waren op een bepaalde manier betrokken bij één of meerdere overleden leerlingen. Zo heeft een conciërge bijvoorbeeld vijf keer de vlag half stok gehangen, moest een roostermaker een lokaal als 'rouwlokaal' inroosteren en zijn anderen bij de overleden leerling thuis geweest of hebben zij leerlingen opgevangen in de klas. Bij het overlijden van Suzanne zijn collega's heel direct betrokken geweest door ouders en klasgenoten te bellen en op te vangen op school. Veel medewerkers zijn betrokken geweest bij het begeleiden van de leerlingen naar het condoleren, de rouwdienst en de begrafenis. Ook het 'er zijn voor een collega', het dagelijks geven van een terugkoppeling naar alle betrokkenen en het samenstellen van een herinneringsboek of dvd zijn genoemde taken.

Verliesimpact

Hoe rouw ervaren wordt, is afhankelijk van persoonlijkheid, levenservaring, omstandigheden, et cetera. De vraag naar de impact van het overlijden op de medewerkers hebben we als open vraag gesteld. De gevolgen van een overlijden zijn namelijk afhankelijk van verschillende factoren, te weten: verliesimpact, verliescoping en verliessupport⁶⁸. Uit de reacties blijkt dat impact heel verschillend ervaren wordt. De één spreekt over onbehagen, grote verslagenheid, vermoeidheid of medelijden, terwijl de ander frustratie, ongeloof of schuldgevoel noemt. Woorden schieten tekort. Er komen vragen naar boven over de betrekkelijkheid van het leven. Veel medewerkers beseffen hun verantwoordelijkheid als voorbeeldfunctie, met name met betrekking tot het geestelijk welzijn van de leerlingen. Een lege stoel en bepaalde locaties brengen herinneringen naar boven. Lege vakjes in een cijferlijst. Kippenvelgevoel bij het horen van ambulances. Pijn als anderen pijn hebben. Het niet kunnen kijken naar een foto van de overleden leerling of het tijdelijk uitschakelen van je gevoel. Een enkeling geeft aan dat het overlijden weinig impact had. Vaak heeft dit te maken met de grotere afstand tot

⁶⁸ Zie Deel B Hoofdstuk 1 Paragraaf 1.2.1

de leerling. Eén van de respondenten wijst erop dat het meer met je doet dan je zelf in de gaten hebt.

Dit is in grote lijnen de weergave van de reacties op de vraag naar impact. Voor de volledige weergave van de reacties verwijzen we naar de CD-ROM⁶⁹.

Uit de literatuur blijkt dat er bij rouw verschillende kenmerken horen. In de enquête hebben we veel kenmerken op een rij gezet. De respondenten hebben aangevinkt van welke kenmerken zij last hebben (gehad). Een volgende vraag luidt of zij nog steeds last hebben van de aangevinkte kenmerken. Met de antwoorden op deze vragen kunnen we een inschatting maken of er op de Gomarus medewerkers zijn die last hebben van een unfinished-businesssyndroom (UBS). We hebben de kenmerken met name gehaald uit de kenmerkenlijst van UBS⁷⁰. Aan deze kenmerken hebben we zelf kenmerken toegevoegd die genoemd worden door Bert Cozijnsen en Jakob van Wielink.⁷¹ Tot slot hebben we – gezien de reformatische identiteit van de Gomarus – ‘geloofsvragen, twijfel, boosheid’ toegevoegd aan de kenmerkenlijst.

47% van de betrokken respondenten heeft ingevuld last te hebben (gehad) van de genoemde kenmerken. Hieronder noemen we de kenmerken waar tien of meer procent van de respondenten last van heeft (gehad).

- geloofsvragen/twijfel/boosheid 30%
- vermoeidheid/slapeloosheid/nachtmerries 18 %
- concentratieproblemen 15%
- flashbacks/prikkels die herinneren aan overlijden van leerling(en) 13%
- schaamte/schuldgevoelens 12%
- flashbacks/prikkels die herinneren aan je eigen leven 10%
- onzekerheid/angst 10%
- zich storten op het werk 10%

Opvallend is dat het door ons als laatst toegevoegde kenmerk in de enquête (geloofsvragen/twijfel/boosheid) de hoogste score behaalt. Bij de toelichting bij deze vraag geven medewerkers onder meer aan dat ze troost hebben ontvangen vanuit de Bijbel en een preek. Eén van de docenten zegt twijfels te hebben gehad over de relevantie van zijn/haar vak in dit leven. Een ander ordende de warboel van impressies door elke dag te schrijven. Eén van de respondenten geeft aan dat hij/zij de flashbacks en geloofsvragen niet storend vond maar begrijpelijk. Een ander heeft nog steeds last van flashbacks wanneer er over de weg gereden wordt waar het ongeluk plaatsvond, of wanneer de parkeerplaats gepasseerd wordt waar het slechte bericht ontvangen werd. Een andere respondent geeft aan dat het opvallend is dat mensen na het overlijden van een leerling opeens anders doen en over geestelijke dingen gaan spreken, terwijl dat laatste ‘normaal’ zou moeten zijn.

Een kenmerk van UBS is dat het na jaren nog kan opspelen. Het laatste overlijden op de Gomarus was in 2010. Van de mensen die ingevuld hebben last te hebben gehad van één of meerdere kenmerken geeft ruim 13% aan nog steeds last te hebben van deze kenmerken. Deze mensen geven aan nog steeds een ‘kippenvelgevoel’ te krijgen op het moment dat ze sirenes horen. Ook is er sprake van het hebben van flashbacks, vooral op momenten dat er een ongeluk of een calamiteit voordoet. Er wordt opgemerkt dat het er niet (voldoende) over kunnen praten op het werk nog steeds een onvoldaan gevoel geeft.

Zoals eerder vermeld waren we benieuwd of er onderscheid is in verliesverwerking tussen het OP en het OOP. Het OP heeft te maken met leerlingen in de klassensituatie en eventueel bij het mentoraat, terwijl het OOP op andere manieren ook direct betrokken kan zijn bij leerlingen. Door de vragen 3 en 17 uit de enquête met elkaar te verbinden, kunnen we concluderen dat er geen duidelijk verschil te benoemen is in impact tussen het OP en het OOP.

⁶⁹ Zie bronnenboek CD-ROM document 13 ('Uitwerking enquête Gomarus')

⁷⁰ Zie Deel B Hoofdstuk 1 Paragraaf 1.2.3

⁷¹ Zie Deel B Hoofdstuk 1 Paragraaf 1.1.2

Verschillen in oorzaak overlijden

Om te onderzoeken of er verschil is in verlieservaring bij medewerkers na het overlijden van een leerling ten gevolge van een ongeval of ten gevolge van zelfdoding, hebben we de vraag gesteld of men beide overlijdensgevallen heeft meegemaakt. Van de 61 respondenten heeft bijna 38% zowel te maken gehad met overlijden na zelfdoding als met overlijden na een ongeval. In de volgende vraag konden deze respondenten aangeven of er volgens hen verschil was in het omgaan met deze twee soorten verliezen, en zo ja: wat het verschil dan was. Hiermee wilden we te weten komen of de verwerking van het verlies na zelfdoding of na een ongeluk verschil maakt en op een andere manier verloopt. Uit de antwoorden blijkt dat zelfdoding meer impact heeft op zowel de leerlingen als op de medewerkers van de Gomarus. Het is ingrijpender, tragischer en emotioneel zwaarder. Verder geven verschillende respondenten aan dat zelfdoding andere / meer vragen oproept dan een overlijden na een ongeval. Onbegrip, woede, taboe, maar ook vragen ten opzichte van de eeuwige bestemming van de leerling. Daarnaast worden ook schuldgevoelens genoemd: 'heb ik deze leerling wel voldoende aandacht gegeven?' Vier van de 23 respondenten die beide overlijdensgevallen hebben meegemaakt, geven aan dat er voor hen geen verschil is in het omgaan met deze verliezen. Hieruit blijkt dat meer dan 82% wél verschil ervaart in omgang met deze verliezen. Zelfdoding heeft meer impact op zowel de leerlingen als de medewerkers dan een overlijden na een ongeval. Zelfdoding roept meer vragen op, met name over eeuwige bestemming van de leerling. Daarnaast is er ook meer sprake van schuldgevoelens.

Verliescoping en verliessupport

Ook het omgaan met rouw is afhankelijk van persoonlijkheid, levenservaring, omstandigheden, et cetera. Riet Fiddelaers- Jaspers⁷², eigenaar van het Expertisecentrum Omgaan met Verlies, benoemt vier verschillende rouwtaken: erkennen, herkennen, verkennen en verbinden. Deze taken hebben we in de enquête benoemd en uitgelegd. Vervolgens hebben we de respondenten gevraagd met welke taak ze de meeste moeite hadden. Bijna 63% van de respondenten geeft aan geen moeite gehad te hebben met deze taken. Dit roept bij ons enigszins vragen op, gezien de reacties op de vraag over impact. We kunnen ons niet goed voorstellen dat het merendeel de rouwtaken eenvoudig doorlopen heeft.

Degenen die aangaven dat zij wel moeite hadden met één of meer taken, geven aan de meeste moeite gehad te hebben met de eerste en tweede taak: erkennen – de realiteit van het verlies onder ogen zien (18%) en herkennen – ervaren van het verlies / het voelen van de pijn (11%). Er wordt aangegeven dat – gezien het feit dat het laatste overlijden al geruime tijd geleden is – het lastig is om te herinneren hoe destijds gevoelens waren.

Om te weten te komen of de respondenten bij de verwerking van het verlies van één of meer leerlingen hulp hebben ingeroepen of ontvangen, hebben we gevraagd hoe ze persoonlijk met het verlies zijn omgegaan. Ook waren we benieuwd in hoeverre familie een belangrijke rol speelt bij het bieden van steun. Ruim 81% geeft aan het verlies zelf verwerkt te hebben. Als we spreken over het ontvangen van steun, zien we dat ruim 47% in de periode na het overlijden steun gehad heeft van familie. Verder ontving men steun van vrienden, de leerlingen in de klas en de bidstondgroep. Eén van de respondenten geeft aan dat hij of zij in eerste instantie niets heeft laten merken, omdat hij/zij het gevoel had het verlies alleen te moeten verwerken. Ook komt regelmatig terug dat God een hulp is geweest tijdens de verliesverwerking, via gebed en Bijbellesen. Verder heeft het lezen van verschillende boeken een respondent geholpen. Een medewerker geeft aan dat het rust gaf dat er geen procedurele fouten waren gemaakt tijdens het ziekteproces van de leerling die door zelfdoding om het leven is gekomen.

⁷² Zie Deel B Hoofdstuk 1 Paragraaf 1.2.2

Externe hulp werd ingeschakeld bij een psycholoog en via het pastoraat. Over het algemeen is duidelijk dat het christelijk geloof een belangrijke rol speelt bij de verwerking.

Steun vanuit de Gomarus

In een aantal vragen hebben we de medewerkers van de Gomarus bevraagd op de steun die zij wel of niet ontvangen en gegeven hebben op de Gomarus. Dit onderdeel is voor de beantwoording van onze hoofdvraag en deelvragen erg belangrijk, omdat hieruit zal blijken of er voldoende – positief ervaren – aandacht is geweest voor medewerkers die betrokken waren bij één of meerdere verliezen.

55% van de betrokken respondenten geeft aan geen steun te hebben ervaren van uit de Gomarus. Van de 45% die wel steun heeft ervaren, geeft ruim 74% aan dat deze steun van collega's kwam. Ongeveer veertig procent heeft steun ervaren van directie en/of teamleider. Een enkeling geeft aan steun te hebben ervaren vanuit het verenigingsbestuur / raad van toezicht, het zorgteam, aangepaste dagopeningen, dagopeningen rond overlijdensdata en leerlingen. Van de 45% die steun ervaren heeft, heeft ruim 92% dit als positief ervaren.

Helpend waren onder meer: meeleven, samen delen van ervaringen, een luisterend oor, stil bij elkaar zitten, met elkaar naar de begrafenis gaan, dagopeningen, een ontvangen foto van de overleden leerling, samen bidden, meegaan naar het condoleren, aanwezigheid van anderen op moeilijke momenten, vragen stellen, gewezen worden op de Bijbel, belangstelling door middel van een telefoontje of sms, erop terugkomen in jaarsluiting, samen huilen, een predikant die meeleeft, de zin en het doel van het leven bespreken, tips ontvangen hoe men met rouwende leerlingen om moet gaan, ervaringen delen, herkenning, het ervaren dat je er niet alleen voor staat, en vooral veel gesprekken. 'Er is niets beter dan praten met goede (christelijke) collega's,' zo verwoordt één van de respondenten. Enkele respondenten geven aan dat ze het goed vinden dat er jaarlijks bij stilgestaan wordt. 'Met de hoop dat het leerlingen en jezelf stilzet en bij de ernst van het leven bepaalt.' Hierbij wordt opgemerkt dat de jongere generatie minder met het jaarlijks herdenken heeft omdat de overlijdensgevallen steeds langer geleden zijn. Het erbij stilstaan tijdens de dagopening biedt volgens een andere respondent goede handvatten voor een gesprek met de klas. 'Vooral tijdens het bespreken in de klas komt het voorrecht van een christelijke school naar voren.'

Bijna 17% geeft aan vanuit de Gomarus reacties te hebben gekregen die niet passend of helpend waren. Hierbij ging het onder meer om houdingen en reacties vanuit onbegrip, aanstoot ('hou er nou maar een keer over op') of veroordeling. Een respondent merkt op dat er organisatorisch veel geregeld was maar dat de aandacht voor de gevoelskant ontbrak. Een ander geeft aan dat er wel informatie werd gegeven over hoe gesprekken gevoerd moesten worden, maar dat men zelf toekeek. Ook werd er gesproken over of taken wel door de juiste persoon werden uitgevoerd. Verder wordt genoemd dat er collega's waren die alleen bepaalde mensen condoleerden en sterkte wensen, en andere betrokken medewerkers oversloegen. Eén respondent geeft aan het nu nog pijnlijk te vinden als een medewerker zegt: 'Ik had niets met die leerlingen, dus ging het aan mij voorbij...'. De respondent voegt toe: 'Gomarus: bewogen, bevlogen en betrokken, toch?'

Ruim 38% van de respondenten geeft aan zelf steun te hebben gegeven aan één of meerdere medewerkers van de Gomarus na het overlijden van een leerling. Dit deed men door middel van praten, luisteren, bidden en adviseren over hoe men bijvoorbeeld kon handelen in de klas van de overleden leerling.

20% van de respondenten geeft aan na het overlijden steun gemist te hebben vanuit Gomarus. Als toelichting geeft men aan dat er kort na het overlijden veel aandacht is, maar daarna niet meer. 'Zeker als er een vakantie tussen zit, is het fijn als er nog even over gesproken kan worden.' Een respondent geeft aan dat hij of zij er nooit over heeft kunnen praten op school en zich daarbij ook afvraagt met wie er dan gepraat moet

worden. Een andere respondent had graag een bijeenkomst gezien zonder slachtofferhulp.

De vragen over het geven van steun aan andere medewerkers zijn helaas alleen ingevuld door mensen die zelf betrokken geweest waren bij één of meerdere sterfgevallen. Waarschijnlijk zijn er dus meerderen die steun hebben gegeven, maar dit niet aan hebben kunnen geven in de enquête omdat ze deze vraag vanwege een foute koppeling in de enquête niet te zien kregen.

Aandacht voor medewerkers na het overlijden van een leerling

Om een antwoord te vinden op onze hoofdvraag, hebben we aan het einde van de enquête nog een aantal vragen toegevoegd die los staan van de verliezen van de afgelopen zes jaar. Deze vragen waren zichtbaar voor alle respondenten, los van het feit of ze wel of niet betrokken waren bij één of meerdere sterfgevallen in de afgelopen zes jaar. Bij deze vragen konden de respondenten aangeven of ze het belangrijk vinden dat er vanuit de Gomarus aandacht is voor medewerkers na het overlijden van een leerling, en waar zij wat dat betreft zelf concreet behoefte aan zouden hebben. Ook tips konden hier genoteerd worden. Zowel voor ondersteuning aan medewerkers na het overlijden van een leerling als mogelijke handelingen na het overlijden van een oud-leerling.

Bijna 94% van de respondenten geeft aan het belangrijk te vinden dat er vanuit de Gomarus aandacht is voor medewerkers na het overlijden van een leerling. Het overlijden kan veel impact hebben op het personeel, dus het is belangrijk dat er aandacht is voor de verwerking. Volgens sommige respondenten wordt er te makkelijk gedacht dat volwassenen / professionals het zelf wel kunnen, maar ook zij hebben hun emoties. Het functioneren en welbevinden van de medewerker kan hierdoor sterk beïnvloed worden.

Veel respondenten geven aan dat ze het belangrijk vinden dat iedereen het verlies op zijn of haar eigen manier verwerkt, omdat ook de impact op iedere medewerker verschillend is. 'Hulp moet alleen gegeven worden als er vraag naar is. Bied mogelijkheden aan en laat het open of een medewerker er wel of geen gebruik van wil maken. Het is belangrijk om steun op maat te bieden.'

Omdat het belangrijk is dat er vertrouwen is tussen degene die hulp geeft en de medewerker die hulp ontvangt, is het van belang dat er verschillende mensen beschikbaar zijn om hulp te geven. Ook adviseren meerdere respondenten om mogelijkheden te bieden om met elkaar in gesprek te gaan. Eén respondent maakt een kanttekening door aan te geven dat de medewerkers er in de eerste plaats voor de leerlingen zijn en dat zij zelf pas later aan de beurt zijn. Een ander is van mening dat medewerkers hun eigen netwerk hebben en altijd zelf hulp van andere instanties kunnen inschakelen. Als aandachtspunt wordt opgemerkt dat de hulp ook na enkele weken en maanden nog van belang is, en niet alleen kort na het overlijden als de medewerkers nog druk zijn met het opvangen van leerlingen. Een tijdslimiet wordt afgeraden. Iemand die heel open is zal eerder aankloppen dan iemand die meer tijd nodig heeft. Het is juist ook voor deze mensen belangrijk dat er op een later tijdstip nog iemand is om mee te praten.

Over georganiseerde aandacht of nazorg lopen de meningen uiteen. Als er vragen of emoties zijn die je niet kunt verwerken, is het fijn als er een deskundige is om mee te praten, vindt een respondent. Een ander is geen voorstander van georganiseerde nazorg, maar wel van sturing op gesprekken om oordelen in te dammen. Volgens een derde is formele begeleiding niet noodzakelijk omdat er als vanzelf in informele sfeer informatie wordt gedeeld ter verwerking. Meerdere respondenten zien op dit vlak een taak voor de Gomarus als werkgever, omdat een werkgever verantwoordelijk is voor de zorg voor zijn werknemers. Van een 'christelijke werkgever' wordt dit zeker verwacht.

Ruim 68% denkt vooral behoefte te hebben aan contact met andere betrokken medewerkers, door middel van ongepland, spontaan contact onderling. Ruim 53% geeft aan behoefte te hebben aan steun en betrokkenheid vanuit leidinggevende(n). Verder heeft 30% behoefte aan contact met andere betrokken medewerkers, door middel van vaste groepsmomenten. Ruim 28% denkt geen behoefte te hebben aan persoonlijke aandacht vanuit de Gomarus voor hem of haar als medewerker.

Uit bovengenoemde gegevens blijkt dat de werkgever een belangrijke rol speelt bij het verwerken van verlieservaringen op de werkvloer⁷³.

Tips en ideeën

Veel respondenten hebben de moeite genomen om tips en ideeën te geven over hoe de Gomarus medewerkers kan ondersteunen na het overlijden van een leerling. Voor het totaaloverzicht verwijzen we naar bijlage 4 'Ontvangen tips'. De bruikbare tips en ideeën nemen we mee in onze aanbevelingen.

Overlijden van een oud-leerling

Op verzoek van een medewerker hebben we de vraag toegevoegd of men tips of ideeën heeft over wat de Gomarus kan doen na het overlijden van oud-leerlingen. Hierover lopen de reacties nogal uiteen. De een vindt dat hier geen taak ligt voor de Gomarus, terwijl de ander vindt dat de school er juist veel aandacht aan moet besteden. Hierbij heeft het vooral te maken met hoe lang de leerling al van school af is. Als de oud-leerling een broer of zus is van een huidige leerling, kan men gebruik maken van een bestaand protocol. De genoemde tips om aandacht te besteden aan het overlijden van een oud-leerling zijn te vinden in bijlage 4 'Ontvangen tips'. Bruikbare tips en ideeën nemen we mee in onze aanbevelingen.

Tot slot

Aan het eind van de enquête hebben we de respondenten de mogelijkheid gegeven om aan te geven of ze op dit moment nog behoefte hebben om met hun leidinggevende of met een directielid te spreken over het onderwerp van ons onderzoek. Mocht dit zo zijn, dan kunnen leidinggevendenden bijvoorbeeld in functioneringsgesprekken aandacht besteden aan het onderwerp. Uit de reacties op deze vraag bleek dat er nu bij niemand behoefte (meer) is om in gesprek te gaan.

Tenslotte konden de respondenten hun opmerkingen of suggesties kwijt. Het is opvallend dat veel respondenten aangeven het goed te vinden dat dit onderzoek plaatsvindt. Verder wordt in de opmerkingen verwoord dat er bewondering voor is dat we dit thema oppakken omdat het best wat op kan roepen. Eén respondent geeft aan dat het onderzoek erg veel losmaakt. Dit komt overeen met de mondelinge reacties die we ook in de wandelgangen kregen: 'Goed dat jullie dit onderzoek doen'. Een respondent die zelf het overlijden van een leerling niet mee heeft gemaakt, merkt op dat veel collega's die het wel meegemaakt hebben de behoefte hebben er nog over te praten. Ook is er een respondent die aangeeft dat de school leert van dit onderzoek zodat, mocht het nog eens gebeuren, dingen voorkomen kunnen worden. Bijvoorbeeld ongepaste opmerkingen of slechte nazorg.

Uit bovengenoemde reacties blijkt dat het onderzoek op zichzelf ook een manier van begeleiden is geweest! Dankzij dit onderzoek kregen medewerkers de ruimte om hun verhaal te doen. Er was aandacht voor hun verlieservaringen en verliesverwerking. Uit de positieve reacties blijkt dat dit gewaardeerd werd en hen goed doet.

Twee opmerkingen gaan over protocollen. Een persoon merkt op dat hij geen idee heeft of er een protocol is voor een mentor, terwijl een ander daar over opmerkt dat de Gomarus een goed draaiboek/protocol heeft. Verder wordt er een opmerking gemaakt

⁷³ Zie Deel B Hoofdstuk 1 Paragraaf 1.3.2

over de plaats van de fotogalerij van de overleden leerlingen: een locatie waar de leerlingen niet mogen komen. Ook is er een respondent die aangeeft behoefte te hebben aan een stilleruimte. Er is binnen school geen rustige ruimte om je te kunnen afzonderen, rustig na te denken en te bidden. In aansluiting hierop volgt de opmerking dat we als medewerkers bewust moeten zijn hoe kostbaar de kinderen zijn waar we mee omgaan. Alle kinderen hebben een ziel. Als je de tijding krijgt dat er een leerling is overleden en je is voorgegaan, besef je dat weer heel sterk. Een andere opmerking gaat over het onderhouden van contacten met familieleden. Hieruit blijkt dat niet iedereen op de hoogte is hoe praktische zaken na het overlijden van een leerling geregeld zijn, want dit laatste is al vastgelegd in het huidige protocol op de Gomar⁷⁴.

Er wordt door een aantal respondenten belangstellend uitgezien naar de uitkomsten van dit onderzoek. Veel respondenten wensen ons succes bij het doen van dit onderzoek. Waarvoor hartelijk dank!

Duidelijk is dat veel medewerkers het goed vinden dat er aandacht voor dit thema is. Uit het bovenstaande blijkt dat binnen de Gomar niet iedereen bekend is met de protocollen. Ook blijkt dat men niet weet hoe na het overlijden de contacten met familie van de overledene onderhouden worden. Als het gaat over de fotogalerij kunnen we opmerken dat er binnen school nog een tweede plaats is waar de foto's hangen. Op die plaats kunnen leerlingen de foto's wel zien.

Tussenconclusie

Er hebben in totaal honderd medewerkers van de Gomar meegewerkt aan ons onderzoek. Hiermee zitten we op meer dan de helft van het totaal aantal medewerkers. Als we kijken naar man/vrouwverhouding, leeftijd en functies kunnen we vaststellen dat we met de respondenten een mooie dwarsdoorsnee hebben van de medewerkers van de Gomar en dat de gegevens dus representatief zijn. Daar zijn we heel blij mee!

Van de honderd respondenten hebben er eenenzestig op één of andere wijze te maken gehad met het overlijden van één of meerdere leerlingen. Hiervan heeft bijna 43% concrete taken uitgevoerd na een overlijden. De impact die het overlijden van een leerling op de medewerker heeft, wordt heel verschillend ervaren. Wat ons opvalt, is dat met name geloofsvragen/twijfel/boosheid hoog scoren. Dit is niet verwonderlijk op een reformatische school omdat geloof hier een belangrijke rol speelt. Deze uitkomst zegt iets over het belang van aandacht voor geloofsgerelateerde zaken rond het overlijden van leerlingen. We nemen dit mee in onze aanbevelingen.

Er is geen duidelijk verschil aan te wijzen tussen het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel als het gaat om de impact na een overlijden. De impact heeft onder andere meer te maken met persoonskenmerken en stapeling van verliezen dan met de nauwe of minder nauwe betrokkenheid bij een overlijden.

Zelfdoding heeft wel duidelijk meer impact dan een overlijden na een ongeval. Het roept ook meer vragen op, met name over schuld en de eeuwige bestemming van de leerling. We nemen dit mee in onze aanbevelingen, omdat hieruit blijkt dat het van belang is dat er na een overlijden als gevolg van zelfdoding expliciet aandacht en ruimte is voor het bespreekbaar maken van schuldgevoelens en vragen over eeuwige bestemming van de leerling.

Ruim 81% van de medewerkers die te maken hebben gehad met het overlijden van een leerling, geeft aan het verlies zelf verwerkt te hebben. Veel steun kwam bij familie vandaan. 55% van de betrokken respondenten geeft aan geen steun te hebben ervaren vanuit de Gomar. Dit is een grote groep, terwijl de verliezen wel aan het werk gerelateerd zijn.

⁷⁴ Zie bronnenboek CD-ROM document 4 ('Protocol Gomar')

Van de 45% die wel steun heeft ervaren, geeft ruim 74% aan dat deze steun van collega's kwam. Er is ook een groep respondenten die vanuit de Gomarus reacties heeft gehad die niet passend of helpend waren. Deze reacties waren niet bevorderend in het verwerkingsproces.

Bijna 94% van de respondenten geeft aan het belangrijk te vinden dat er vanuit de Gomarus aandacht is voor medewerkers na het overlijden van een leerling. Dit betekent dat bijna iedereen het erover eens is dat de Gomarus een beleid moet hebben dat hierop gericht is, zodat er structureel aandacht voor medewerkers komt na het overlijden van een leerling. Hiermee onderstrepen we het belang van ons onderzoek en de juiste keuze van onze hoofdvraag, namelijk: welk beleid er nodig is.

Uit de reacties blijkt dat de werkgever een belangrijke rol speelt bij het verwerken van verlieservaringen op de werkvloer. Dit blijkt ook uit ons literatuuronderzoek. We nemen dit aandachtspunt mee in onze aanbevelingen.

Het is erg mooi om te merken dat ons onderzoek zelf al bijgedragen heeft aan het doel dat wij met dit onderzoek voor ogen hebben: aandacht voor medewerkers na het overlijden van een leerling. Medewerkers kregen dankzij ons onderzoek de ruimte om hun verhaal te doen, en dit werd als positief ervaren.

3. Analyse enquête externe scholen

In dit hoofdstuk analyseren we de antwoorden op de enquête⁷⁵ die we afgenomen hebben onder de medewerkers van andere middelbare scholen. De vragen in de enquête zijn specifiek gericht op deelvraag 4 van ons onderzoek: 'Welk beleid is er op andere middelbare scholen ten aanzien van ondersteuning van medewerkers bij hun persoonlijke verliesverwerking na het overlijden van een leerling?' Om de leesbaarheid van de analyse te vergroten, hebben we gebruik gemaakt van thema's als tussenkopjes. Bij elk thema verantwoorden we de enquêtevragen, analyseren we de antwoorden door aantallen te noemen of een samenvatting te geven van antwoorden op open vragen, en geven we de betrouwbaarheid van de gegevens weer. Waar mogelijk concluderen we wat we over de thema's te weten zijn gekomen. De uiteindelijke conclusie volgt in Deel C Hoofdstuk 1 waar we antwoord geven op de hoofd- en deelvragen van ons onderzoek.

Onderzoek onder de aandacht brengen

Om ons onderzoek niet alleen te beperken tot de Gomarus Scholengemeenschap te Gorinchem – verder genoemd: Gomarus – hebben we ervoor gekozen om een deelvraag toe te voegen waarbij we breder kijken door andere middelbare scholen te betrekken in ons onderzoek. Aangezien de Gomarus aangesloten is bij het DORVO⁷⁶, hebben we ervoor gekozen om allereerst contact op te nemen met andere reformatorische middelbare scholen die binnen het DORVO vertegenwoordigd zijn, namelijk: het Calvincollege te Goes, het Driestarcollege te Gouda, het Van Lodensteincollege te Amersfoort, de Jacobus Fruytier Scholengemeenschap te Apeldoorn, de Pieter Zandt Scholengemeenschap te Kampen en het Wartburgcollege te Rotterdam. Samen met de Gomarus zijn dit alle reformatorische middelbare scholen in Nederland. We hebben de scholen benaderd door contact op te nemen met afdeling personeelszaken. Wanneer hier geen respons op kwam, hebben we direct contact gezocht met directie of middenmanagement. Van de zes genoemde scholen hebben drie scholen medewerking verleend aan ons onderzoek. De directie van één school gaf aan dat zij niet mee wilden werken vanwege het feit dat zij veel van dergelijke verzoeken ontvingen en alleen verzoeken honoreren die van oud-leerlingen afkomstig zijn. Twee scholen hebben niet gereageerd op onze vraag. In overleg met onze opdrachtgever en afstudeerbegeleider hebben we na zowel e-mailcontact als telefonisch contact alsook een herinneringsmail niet verder aangedrongen op medewerking aan ons onderzoek.

Aangezien de kans aanwezig was dat er binnen de reformatorische middelbare scholen geen specifiek beleid is, hebben we ervoor gekozen om naast deze scholen nog meer middelbare scholen benaderen. Omdat dit scholen zijn in dezelfde stad en omdat we weten dat er op andere middelbare scholen in Gorinchem eveneens sprake is geweest van het overlijden van leerlingen, kozen we vier middelbare scholen in dezelfde stad te benaderen, namelijk: CSG Oude Hoven, SG Merewade College, Camphusianum en het Wellantcollege. Eén school gaf aan niet mee te zullen werken omdat zij geen ervaring hebben met het overlijden van een leerling. Twee andere scholen werkten zonder opgave van reden niet mee. Van CSG Oude Hoven hebben drie verschillende locaties meegewerkt.

De respondenten

In totaal hebben zes scholen medewerking verleend aan ons onderzoek, te weten: het Calvincollege te Goes, het Van Lodensteincollege te Amersfoort, de Jacobus Fruytier Scholengemeenschap te Apeldoorn en drie locaties van CSG Oude Hoven te Gorinchem. De vragen zijn ingevuld door een directeur, drie teamleiders, een zorgcoördinator en een stafmedewerker van de afdeling Personeel & Organisatie.

⁷⁵ Zie bronnenboek CD-ROM document 10 ('Enquêtevragen externe scholen')

⁷⁶ Directieoverleg Reformatorisch Voortgezet Onderwijs

Ervaring met overlijden van leerling(en)

Na de algemene vragen hebben we allereerst gevraagd of men op school te maken heeft gehad met het overlijden van één of meerdere leerlingen. Hierbij hebben we een periode van zes jaar genoemd, om het tijdperk gelijk te houden aan het gehanteerde tijdperk bij de enquête voor de Gomarus. Op vier van de zes scholen zijn in de afgelopen zes jaar één of meerdere leerlingen overleden. Bij twee scholen waren dat twee leerlingen en bij één school zelfs drie. Oorzaak van het overlijden was bij vijf van de acht leerlingen een ongeval. Daarnaast wordt twee keer 'ziekte' als oorzaak genoemd en één keer 'zelfdoding'. Op één van de scholen zijn in de laatste tien jaar drie leerlingen en vier collega's overleden. Dit heeft grote impact op het personeel en de leerlingen.

Geboden steun vanuit school

Net als in de enquête voor de Gomarus hebben we ook in deze enquête gevraagd welke steun er vanuit de school zelf gegeven werd aan medewerkers na het overlijden van een leerling. Hier kwamen verschillende reacties op. Bij één school kregen mentoren en vakdocenten steun aangeboden vanuit counselors. Het lijkt erop dat het onderwijsondersteunend personeel hier buiten valt. Omdat we de enquête schriftelijk hebben afgenomen, konden we hier niet opdoorvragen. Een andere school bood eerste opvang voor medewerkers. Op een derde school zijn de collega's eerst bij elkaar geroepen om duidelijkheid te krijgen over de situatie. Verder werd de dagopening aangepast en kwam er een brief met informatie over de leerling. De docenten kregen instructie hoe zij de dagopening en een klassengesprek konden voeren. De lesgroep van de overleden leerling werd opgevangen door een groep collega's. Op een andere school is een zorg- en adviesteam aanwezig die zowel de medewerkers als de leerlingen begeleidt in de verwerking van ingrijpende gebeurtenissen. Indien nodig wordt er hulp van buitenaf ingezet.

Beleid / protocol gericht op ondersteuning van medewerkers

Om een antwoord te krijgen op deelvraag 4 hebben we gevraagd of er op de genoemde scholen een beleid is ten aanzien van ondersteuning van medewerkers in hun persoonlijke verliesverwerking na het overlijden van een leerling. Vijf van de zes respondenten gaven hier positief antwoord op. Bij de vraag hoe dit beleid er daadwerkelijk uit ziet, blijkt echter dat er vooral aandacht is voor de verantwoordelijkheden en taken van collega's na het overlijden van een leerling, en niet zozeer voor hun persoonlijke verliesverwerking zelf.

De respondenten geven aan dat er een protocol of stappenplan is met taken en verantwoordelijkheden. Bij twee scholen staat in dit protocol ook waar personeelsleden terecht kunnen voor hulp en nazorg. Op een andere school ligt er met name een taak bij de vertrouwenspersonen. Daarnaast is er in de periode voor de begrafenis elke dag een gezamenlijke opening op deze school. In het team dat bij de leerling betrokken was, wordt extra aandacht gegeven aan medewerkers. De respondent geeft aan dat het protocol voornamelijk voorziet in zorg voor leerlingen en de zaken rondom overlijden en begrafenis.

Van twee scholen hebben we het protocol ontvangen. In beide protocollen wordt voornamelijk ingegaan op alle taken die uitgevoerd moeten worden na het overlijden van een leerling. Daarnaast staat er informatie over de mogelijkheden met betrekking tot nazorg, gericht op de leerlingen. In één van de protocollen staat dat er ZAT-leden⁷⁷ ingeschakeld kunnen worden voor opvang van docenten en vertrouwenspersonen. In hetzelfde protocol wordt expliciet aandacht besteed aan hoe men moet handelen in geval

⁷⁷ Leden van het zorg- en adviesteam.

van suïcide. Hierbij wordt de docent onder meer opgeroepen om ook aan zichzelf te denken. In het protocol van de andere school staat onder het kopje 'nazorg' dat de betrokken adjunct directeur, de leerjaarcoördinator en de mentor tenminste drie maanden regelmatig contact met elkaar houden over de gevolgen die het overlijden heeft op leerlingen én docenten. In geval van 'problemen' zal de locatiedirecteur worden ingeschakeld, die, wanneer dit nodig blijkt, buitenschoolse hulpverlening zal inschakelen.

Tips en ideeën

Aan het einde van de enquête hebben we de vraag gesteld of men tips of ideeën heeft over hoe een middelbare school medewerkers kan ondersteunen na het overlijden van een leerling. Deze tips kunnen we mogelijk gebruiken bij het doen van aanbevelingen aan de Gomarus. Er zijn drie tips genoteerd:

1. Misschien kunnen we in dergelijke gevallen leren van andere beroepsgroepen, bijvoorbeeld van kinderafdelingen in ziekenhuizen.
2. De vertrouwenspersonen en de thuisbasis (het team) zijn vooral de plaatsen waar dit moet plaats vinden.
3. Van tevoren goed over nadenken en een protocol maken, zodat er gehandeld kan worden.

Rouwverwerking voor leerlingen

Een vraag die buiten ons onderzoek valt, maar die we van onze opdrachtgever hadden meegekregen, is de vraag wat er op andere scholen geregeld is op het gebied van rouwverwerking voor leerlingen. Drie respondenten hebben hier iets over verteld. Bij één van de scholen worden leerlingen en ouders gebeld om te peilen of er in de rouwverwerking over een medeleerling bijzonderheden zijn. Als dat het geval is, wordt er hulp van de counselor aangeboden. Een andere school heeft slachtofferhulp weleens ingeroepen en is aan leerlingen rouwverwerking aangeboden via Yulius⁷⁸. Bij de derde school is het zorg- en adviesteam zowel voor personeelsleden als leerlingen beschikbaar. Daarnaast wordt tijd vrij gemaakt om de gebeurtenis en de gevolgen te bespreken.

Tot slot

Tot slot hebben we de respondenten gevraagd of zij op de hoogte willen blijven van ons onderzoek. Eén respondent reageert hier positief op. We nodigen hem uit voor onze eindpresentatie en zullen hem op de hoogte brengen van de uitkomsten van ons onderzoek. Eén respondent heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een opmerking of suggestie te noteren. Hij stuurt het protocol van de school naar ons toe en vraagt ons hier goed mee om te gaan.

Tussenconclusie

Vier van de zes scholen hebben zelf te maken gehad met één of meerdere verliezen. De meeste scholen hebben duidelijk wie voor welke taak verantwoordelijk is in het geval dat er een leerling overlijdt. Van twee scholen weten we dat er zorg ingeschakeld kan worden voor opvang van docenten op momenten dat dit nodig blijkt. Op één van deze scholen houden de betrokken adjunct directeur, de leerjaarcoördinator en de mentor tenminste drie maanden regelmatig contact met elkaar houden over de gevolgen die het overlijden heeft op leerlingen én docenten. Dit laatste spreekt ons met name aan, gezien het onderwerp van ons onderzoek.

⁷⁸ Yulius is een expertiseorganisatie in de regio Zuidwest-Nederland die zich richt op het bieden van zorg in iedere levensfase van cliënten met complexe psychische problematiek en leerlingen met psychische problemen.

Helaas blijkt ook uit het onderzoek bij externe scholen dat er wel voldoende aandacht is voor de klasgenoten van de overleden leerling, maar dat er weinig geregeld is voor de medewerkers. Voor het praktische deel is er meestal wel een protocol voorhanden, maar voor de verliesverwerking van de medewerkers is vanuit de scholen zelf weinig georganiseerd. Dit benadrukt nog eens extra het belang van ons onderzoek en het geven van aanbevelingen voor een beleid dat gericht is op zorg voor medewerkers.

Vergelijking met Gomarus

Als we de gegevens van deze enquête vergelijken met de gegevens van de enquête van de Gomarus, valt allereerst op dat de Gomarus in de afgelopen zes jaar de meeste verliezen geleden heeft. Bijzonder is wel dat er op de Gomarus geen medewerkers zijn overleden in deze periode. Op één van de zes scholen zijn in de laatste tien jaar drie leerlingen en vier collega's overleden.

Andere scholen bieden hulp aan medewerkers die op de Gomarus nog niet geboden is of wordt. We nemen dit mee in onze aanbevelingen. Bij één school kregen mentoren en vakdocenten steun aangeboden vanuit counselors, een professionele manier van het geven van aandacht aan de betrokken medewerkers. Opvallend is wel dat deze steun alleen aan mentoren en vakdocenten wordt aangeboden, terwijl ook andere medewerkers dicht bij de leerling betrokken kunnen zijn geweest.

Op een andere school is een zorg- en adviesteam aanwezig dat zowel de medewerkers als de leerlingen begeleidt in de verwerking van ingrijpende gebeurtenissen. Een goed initiatief dat op de Gomarus overgenomen kan worden. Het zorg- en adviesteam van de Gomarus biedt al begeleiding aan leerlingen, maar nog niet aan medewerkers. We nemen dit mee in onze aanbevelingen.

Ook het geplande contact tussen betrokken medewerkers, genoemd bij de tussenconclusie, is een verschil met de Gomarus. Dit regelmatig terugkerende contact tussen betrokkenen komt ook uit de enquête op de Gomarus als aandachtspunt. We zullen dit zeker meenemen in onze aanbevelingen omdat we er duidelijk de meerwaarde van zien, ook op langere termijn.

Deel C - Conclusie, aanbevelingen, discussie

Deel C bevat de conclusie met daarin de antwoorden op de hoofd- en deelvragen. Daarna volgen onze aanbevelingen en brengen we ons onderzoek in verband met eerdere onderzoeken. We geven hierbij ook tips voor vervolgonderzoek.

1. Conclusie

In dit hoofdstuk geven we antwoord op onze onderzoeksvragen. Allereerst gaan we de vier deelvragen langs. Tot slot beantwoorden we de hoofdvraag van ons onderzoek. De conclusie is gevormd met behulp van de resultaten en onderzoeksgegevens uit het betoog.

Deelvraag 1

Wat zijn de algemene kenmerken van verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals⁷⁹?

Voor definities van de genoemde begrippen verwijzen we naar Deel B Hoofdstuk 1. Als we specifiek kijken naar verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals, kunnen we het volgende concluderen:

Werk beslaat een groot deel van het leven. Verlieservaringen raken je zijn, of ze nu werkgerelateerd of privégerelateerd zijn. Ze kunnen gevolgen hebben voor je functioneren als professional. Door een verlies op het werk kunnen ook oude wonden weer opengaan. Het is daarom van belang dat er op het werk aandacht is voor verlieservaringen van professionals. Hier ligt met name een taak voor de leidinggevenden binnen de organisatie.

Het is goed om te beseffen dat verlies bij elke persoon een andere impact heeft en dat verliesverwerking bij iedereen verschillend verloopt.

Daarom blijft verliesbegeleiding maatwerk en is het langere tijd noodzakelijk. De duur ervan is per professional verschillend.

Deelvraag 2 en 3

Er hebben in totaal honderd medewerkers van de Gomarus meegewerkt aan ons onderzoek. Hiermee zitten we op meer dan de helft van het totaal aantal medewerkers. Als we kijken naar man/vrouwverhouding, leeftijd en functies kunnen we vaststellen dat de respondenten een mooie dwarsdoorsnee zijn van de medewerkers van de Gomarus en dat de gegevens dus representatief zijn. Uit de respons blijkt dat het onderzoeksonderwerp de medewerkers op de Gomarus aanspreekt.

Deelvraag 2

Wat zijn de ervaringen van de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem ten aanzien van hun verliesverwerking na het overlijden van een leerling?

In de afgelopen zes jaar zijn er op de Gomarus vijf leerlingen overleden. Van de honderd respondenten heeft 61% op één of andere wijze te maken gehad met het overlijden van één of meer leerlingen. Veel medewerkers hebben taken uitgevoerd na het overlijden van een leerling. Opvallend is dat geloofsvragen/twijfel/boosheid de hoogste score behaald bij kenmerken waar men als medewerker last van heeft (gehad). Deze uitkomst zegt iets over het belang van aandacht voor geloofsgerelateerde zaken rond het overlijden van leerlingen. In een periode van rouw wordt er op de Gomarus meer dan anders gesproken

⁷⁹ Onder professionals verstaan wij werkgevers en werknemers.

en nagedacht over geloof en zingeving. Dit is enerzijds opmerkelijk, omdat het om een reformatorische school gaat en men leeft vanuit bijbelse principes. Anderzijds is het zo dat juist op momenten van heftige gebeurtenissen de vraag naar zingeving een prominente rol inneemt.

Een kleine groep medewerkers heeft op dit moment nog steeds last van kenmerken die horen bij rouw en het unfinished-businesssyndroom (UBS).

De impact van een overlijden wordt bij de medewerkers heel verschillend ervaren. Met name wordt men zich bewust van de voorbeeldfunctie richting leerlingen. Sommige gevolgen van een verlies zijn tot op de dag van vandaag merkbaar. Dit betreft vaak herinneringen bij locaties, sirennes, et cetera.

Er is geen duidelijk verschil aan te wijzen tussen het onderwijzend personeel en het onderwijsondersteunend personeel als het gaat om de impact na een overlijden. De impact heeft onder andere meer te maken met persoonskenmerken en stapeling van verliezen dan met de nauwe of minder nauwe betrokkenheid bij een overlijden.

Zelfdoding heeft meer impact op medewerkers dan het overlijden na een ongeval. Zelfdoding roept meer vragen op, vooral over de eeuwige bestemming van de leerling. Daarnaast is er ook meer sprake van schuldgevoelens. Hieruit concluderen we dat het van belang is dat er na een overlijden als gevolg van zelfdoding expliciet aandacht en ruimte is voor het bespreekbaar maken van schuldgevoelens en vragen over eeuwige bestemming van de leerling.

Bijbellezen en bidden blijken helpend te zijn bij de verwerking, evenals het lezen van boeken. Externe hulp werd ingeschakeld bij een psycholoog en via het pastoraat.

Een groot deel van de medewerkers heeft na het overlijden van een leerling geen steun ervaren vanuit de Gomarus. Ook zijn er reacties gegeven die niet passend of helpend waren. Hierbij ging het onder meer om houdingen en reacties vanuit onbegrip, aanstoot of veroordeling.

Deelvraag 3

Wat hebben de medewerkers van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vanuit personeelszorg nodig om hun werk te kunnen blijven uitvoeren na het overlijden van een leerling?

De medewerkers die steun hebben ervaren op de Gomarus, kregen dit voornamelijk van collega's. Directie en teamleiding speelden hierin ook een rol. De medewerkers hebben deze steun vanuit de Gomarus als positief ervaren. Opvallend is dat er kort na het overlijden veel aandacht ervaren wordt, maar dat er weinig aandacht is op de langere termijn. Aan dit laatste is wel behoefte. Hieruit kunnen we concluderen dat het wenselijk is dat de Gomarus ook op langere termijn na het overlijden van een leerling aandacht besteedt aan zorg voor de medewerkers. In de eerste periode komt men als medewerker soms niet eens toe aan eigen verwerking omdat dan de aandacht op de leerlingen gericht is. Daarom is het van groot belang dat aandacht voor de medewerkers langer aanwezig blijft dan alleen in de eerste periode na het overlijden. In onze aanbevelingen komen we hierop terug.

Een groot deel van de respondenten geeft aan het belangrijk te vinden dat er vanuit de Gomarus aandacht is voor medewerkers na het overlijden van een leerling. Dit betekent dat bijna iedereen het erover eens is dat de Gomarus een beleid moet hebben dat hierop gericht is.

Volgens sommige respondenten wordt er te makkelijk gedacht dat volwassenen / professionals het zelf wel kunnen, maar ook zij hebben hun emoties. Daarom is het belangrijk dat er ook voor hen wordt gezorgd en niet alleen voor de leerlingen.

Het is belangrijk dat er steun geboden wordt op maat omdat de impact van een overlijden op iedere medewerker verschillend is. Met steun op maat wordt steun bedoeld die aansluit bij de behoefte van de medewerker. De ene medewerker heeft genoeg aan een luisterend oor, terwijl de ander gebaat is bij een gespreksgroep of professionele hulp van buitenaf. We zullen hiermee rekening houden bij het formuleren van aanbevelingen. Daarnaast is het van belang dat er verschillende mensen beschikbaar zijn om hulp te geven omdat het niet vanzelfsprekend is dat de medewerker met zijn of haar leidinggevende een vertrouwensband heeft en dus veiligheid ervaart. Voor een goede verliesverwerking is deze veiligheid wel nodig, zo blijkt ook uit literatuuronderzoek. Over externe nazorg lopen de meningen uiteen. Ook hierbij komt weer naar voren dat het wenselijk is dat de mogelijkheid tot externe nazorg geboden wordt, maar dat de medewerkers vrij moeten zijn in het wel of niet ontvangen van deze hulp.

Uit de reacties blijkt dat de werkgever een belangrijke rol speelt bij het verwerken van verlieservaringen op de werkvloer. Dit blijkt ook uit ons literatuuronderzoek. We nemen dit aandachtspunt mee in onze aanbevelingen.

Deelvraag 4

Welk beleid is er op andere middelbare scholen ten aanzien van ondersteuning van medewerkers bij hun persoonlijke verliesverwerking na het overlijden van een leerling?

Vier van de zes scholen die meegewerkt hebben aan dit onderzoek, hebben zelf te maken gehad met één of meerdere verliezen. Op de meeste scholen is het duidelijk wie voor welke taak verantwoordelijk is in het geval dat er een leerling overlijdt. Van twee scholen weten we dat er zorg ingeschakeld kan worden voor opvang van docenten op momenten dat dit nodig blijkt. Op één van deze scholen houden de betrokken adjunct-directeur, de leerjaarcoördinator en de mentor tenminste drie maanden regelmatig contact met elkaar over de gevolgen die het overlijden heeft op leerlingen én docenten.

Uit het onderzoek op deze scholen blijkt dat er – evenals op de Gomarus – meer aandacht is voor opvang van leerlingen dan van medewerkers.

Uit het onderzoek bij externe scholen blijkt dat er voldoende aandacht is voor klasgenoten en medeleerlingen van de overleden leerling. Vooral de praktische zaken zijn goed weergegeven in verschillende protocollen. Maar voor degenen die deze processen begeleiden, de medewerkers, is er vanuit de scholen weinig tot niets georganiseerd. Dit benadrukt nog eens extra het belang van het onderwerp van ons onderzoek.

Hoofdvraag

Welk beleid is er op het gebied van personeelszorg op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem nodig zodat medewerkers hun werk kunnen blijven uitvoeren na een verlieservaring ten gevolge van het overlijden van een leerling?

Specifiek beleid nodig met belangrijke taak voor leidinggevenden

Allereerst kunnen we zowel vanuit literatuuronderzoek als vanuit ons praktijkonderzoek concluderen dat een beleid gericht op medewerkers van groot belang is. Bijzonder is dat het doen van ons onderzoek zelf al helpend geweest blijkt te zijn. Door het doen van dit onderzoek ervoeren medewerkers aandacht, ruimte en erkenning voor hun verlieservaringen.

Uit het huidige protocol van de Gomarus en uit ons onderzoek op externe scholen blijkt dat er altijd wel aandacht is voor klasgenoten van overleden leerlingen, maar meestal

geen specifiek beleid dat gericht is op de verliesverwerking van medewerkers. Deze laatste steun wordt door veel medewerkers gemist of als niet-passend of niet-helpend ervaren, waaruit blijkt dat de steun niet of niet op de juiste manier gegeven wordt.

Verlieservaringen die niet op de juiste manier verwerkt worden, kunnen op de langere termijn problemen veroorzaken zoals een burn-out. Aandacht voor verlieservaringen op het werk is daarom van groot belang. Hier ligt met name een taak voor de leidinggevendenden binnen de organisatie. Zij zijn de aangewezen personen die verliesverwerking van teamleden in de gaten dienen te houden, daarom is het van belang dat zij kennis hebben over rouw en rouwverwerking. Het is belangrijk dat wij oprechte aandacht hebben, zodat er veiligheid en ruimte is om moeilijke vragen en emoties te delen.

Steun naar behoefte en binnen een veilige relatie

Verlies heeft op elke persoon een andere impact. Daarom is het geven van steun maatwerk: aangepast aan de behoeften van de medewerker. Van belang is ook dat er veiligheid is in de relatie tussen de medewerker en de persoon die hulp biedt. Helpend is daarbij dat verschillende mensen beschikbaar zijn om hulp te geven. Met name contactmomenten tussen de betrokken medewerkers verdienen aandacht.

Vrijblijvende hulp, ook op de langere termijn

De aangeboden interne of externe hulp dient vrijblijvend te zijn. Medewerkers willen zich niet verplicht voelen om hulp te accepteren. Van groot belang is dat er niet alleen hulp wordt aangeboden in de eerste periode na het overlijden van een leerling, maar ook op de langere termijn. In de eerste periode komt men als medewerker soms niet eens toe aan eigen verwerking omdat dan de aandacht op de leerlingen gericht is. Zowel uit literatuuronderzoek als uit de behoeften van medewerkers blijkt het belang van langetermijnzorg. Onder langetermijnzorg verstaan we het regelmatig bespreekbaar maken van verliezen en de impact daarvan op de medewerker. De invulling en planning van deze zorg kan vastgelegd worden in een protocol.

Aandacht voor geloofsvragen

Als reformatorische school is het belangrijk dat er voldoende aandacht wordt geschonken aan geloof en zingeving in een periode van rouw. Geloofsvragen/twijfel/boosheid behalen in de enquête onder medewerkers van de Gomarus de hoogste score bij kenmerken waar men als medewerker last van heeft (gehad). Dit zegt iets over het belang van aandacht hiervoor. Bij de verwerking blijken onder meer Bijbellezen en bidden helpend te zijn.

Verskil in aandacht bij verschillende overlijdensoorzaken

Zelfdoding heeft meer impact op medewerkers dan het overlijden na een ongeval. Het roept meer vragen op, met name over de eeuwige bestemming van de leerling. Daarnaast is er ook meer sprake van schuldgevoelens bij de medewerkers. Daarom is het belangrijk dat er na een overlijden als gevolg van zelfdoding expliciet aandacht en ruimte is voor het bespreekbaar maken van schuldgevoelens en vragen over de eeuwige bestemming van de leerling.

Naar aanleiding van bovengenoemde conclusie verwoorden we in het volgende hoofdstuk onze aanbevelingen aan de Gomarus.

2. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk doen we naar aanleiding van ons onderzoek een aantal aanbevelingen. De genoemde aanbevelingen zijn gerelateerd aan ons literatuuronderzoek, de analyses, de conclusies en/of gelinkt aan ontvangen tips van respondenten van de Gomarus en respondenten van externe scholen.

Aanbeveling 1: Protocol 'Aandacht voor medewerkers naar aanleiding van een verlieservaring'

Het is duidelijk dat er behoefte aan steun is en dat er ook op langere termijn aandacht is voor medewerkers die te maken hebben gehad met het overlijden van een leerling. Veel facetten kunnen weergegeven worden in een protocol.

Het is belangrijk dat in het te ontwikkelen protocol aandacht is voor steun op de korte en lange termijn. Ook het houden van evaluatiemomenten kan hierin opgenomen worden, evenals het besteden van aandacht aan verlieservaringen in functioneringsgesprekken. Daarnaast kan het protocol dienen om belangrijke helpende interventies, zoals het publiceren van literatuur over verliesverwerking op het portal, structureel terug te laten komen. Het is ook van belang dat er in het protocol onderscheid gemaakt wordt tussen de begeleiding na overlijden vanwege ongeval/ziekte en overlijden na zelfdoding. Het is goed om jaarlijks het protocol in hoofdlijnen door te nemen binnen de teams.

Aanbeveling 2: Professionalisering leidinggevenden

Uit ons onderzoek blijkt dat de leidinggevende een grote rol speelt bij het functioneren van de werknemer. De leidinggevende heeft een belangrijke taak bij het al dan niet positief verwerken van een verlies. Het is daarom van belang dat leidinggevenden kennis hebben van rouw, rouwverwerking en manieren waarop mensen het rouwproces vermijden. Daarnaast is allereerst erkenning nodig voor het feit dat een verlies impact heeft op een medewerker. De leidinggevende kan een belangrijke rol spelen in het scheppen van een open klimaat door het bespreekbaar maken van moeilijke vragen en het geven van ruimte om gevoelens te delen. Dit kan alleen plaatsvinden in een veilige omgeving waar men elkaar kan vertrouwen. De leidinggevende moet deze veilige basis bieden en ook creëren binnen de teams. Hij of zij heeft daarin een voorbeeldfunctie.

Aanbeveling 3: Stel een personeelsondersteuningsteam samen

Een verlieservaring heeft invloed op het bestaan en kan veel invloed hebben op het functioneren van een medewerker. Het is van belang dat er binnen de organisatie ruimte is om daar met elkaar over te praten. Uit ons onderzoek blijkt dat er behoefte is aan steun en dat veiligheid hier een belangrijke rol bij speelt. Door een team van verschillende collega's samen te stellen die zich verdiepen in verliesverwerking en in het begeleiden van collega's, kunnen medewerkers zelf de keuze maken om op één van hen terug te vallen.

Dit team kan onder andere bijeenkomsten voor medewerkers organiseren waarin men elkaar vrijblijvend kan ontmoeten om samen te praten, herinneringen op te halen, gevoelens te delen, te huilen of te bidden. Eventueel kan er binnen de school een stilteruimte en/of inloopruimte gerealiseerd worden. Ook kan dit team informatie bieden over rouw en rouwverwerking.

Ons advies is om een team te maken met verschillende disciplines, zoals bijvoorbeeld: een (bedrijfs)maatschappelijk werker, een pastoraal werker, een contextueel werker, een bedrijfsarts, een coach op het gebied van verlies en iemand van Personeel & Organisatie. Indien nodig kan het team hulp van buitenaf inschakelen voor een medewerker of een groep medewerkers.

De bovenstaande aanbevelingen verdienen verdere doordinking en uitwerking. Dit zou gedaan kunnen worden door een werkgroep samen te stellen met medewerkers die affiniteit hebben met het thema.

Discussie

In dit hoofdstuk zullen we de resultaten kort bediscussiëren in het licht van de doelstelling en de vraagstelling van het onderzoek.

Gezien de vraag van onze opdrachtgever hebben we ons tijdens het onderzoek alleen gericht op verlieservaringen op het werk na het overlijden van een leerling. Dit is meteen de beperking van ons onderzoek. Er zijn namelijk nog meer verlieservaringen die het functioneren van een professional kunnen beïnvloeden, bijvoorbeeld het verlies van een familielid, het verlies van gezondheid of het verlies van een bepaalde functie binnen het werk. Het zou goed zijn als ook voor dit soort verliezen aandacht is op de werkvloer.

Een ander punt van discussie komt voort uit één van onze aanbevelingen. In de aanbevelingen geven we aan dat de leidinggevende een belangrijke taak heeft bij het al dan niet positief verwerken van een verlieservaring van de werknemer. De leidinggevende dient erkenning te geven en ruimte te bieden om ervaringen en gevoelens te delen. De vraag is echter deze verantwoordelijkheid alleen bij de leidinggevende ligt. Ook iedere professional zelf heeft namelijk de verantwoordelijkheid om aan de bel te trekken als hij of zij op zijn of haar tenen loopt. Hopelijk ervaart de professional voldoende ruimte om zelf tevoorschijn te komen als leidinggevend een veilige basis creëren en als rolmodel fungeren.

Gezien de reformatische achtergrond van de Gomarus hebben we in de derde aanbeveling een pastoraal werker toegevoegd aan het personeelsondersteuningsteam. De vraag is echter of pastorale zorg voor medewerkers vanuit school gegeven dient te worden of meer de verantwoordelijkheid van de kerkelijke gemeente is. Gezien de grondslag van de school en het feit dat de verliezen werkgerelateerd zijn, zijn we van mening dat de Gomarus hierin toch een taak heeft.

We hebben geen eerdere onderzoeken gevonden die specifiek gericht zijn op verlieservaringen van medewerkers op school na het overlijden van een leerling. Er is wel veel aandacht voor de medeleerlingen, maar zorg voor medewerkers is een ondergeschoven kindje⁸⁰. Gezien de uitkomst van ons onderzoek is ons voorstel dat er uitgebreider onderzoek gedaan wordt naar hulp op de werkvloer die specifiek gericht is op medewerkers van een school na een verlieservaring. Deze verlieservaring kan zoals eerder genoemd veel meer inhouden dan het overlijden van een leerling. Mogelijk is er in andere beroepsgroepen meer te vinden over het bieden van ondersteuning aan professionals na een verlieservaring. Dit is stof voor vervolgonderzoek.

We zien ook mogelijkheden om preventief te werken. Hierbij denken we aan de lerarenopleidingen. Het is een optie om in het lesprogramma het omgaan met verlieservaringen op te nemen. Als er in de opleiding voor professionals aandacht is voor verlies, verlieservaringen en de impact daarvan, zal dit doorwerken binnen de teams waar de professionals komen te werken.

De doelstelling van ons onderzoek was ontdekken welk beleid er op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vanuit afdeling Personeelszaken nodig is, gericht op zorg voor medewerkers na het overlijden van een leerling. Met onze conclusies en aanbevelingen achten wij deze doelstelling behaald.

⁸⁰ Fiddelaers-Jaspers, R. en Van Wielink, J. (2012) *Aan de slag met verlies – coachen bij veranderingen op het werk*. Utrecht: Ten Have. Pagina 10.

Deel D - Bijlagen

In deze bijlagen vindt u onze tijdsplanning en de gebruikte literatuur. Om de leesbaarheid van het verslag te vergroten, hebben we twee bijlagen toegevoegd waar we in het verslag naar verwijzen, namelijk: de risico's waar we tijdens de uitvoering van ons onderzoek tegenaan konden lopen en een verzameling van alle tips die we via de enquête op de Gomarus hebben ontvangen.

Op de bijbehorende CD-ROM vindt u een digitale versie van dit eindverslag en een compleet bronnenboek.

Inhoudsopgave bijlagen

Bijlage 1	Tijdpad
Bijlage 2	Literatuurlijst
Bijlage 3	Risico's
Bijlage 4	Ontvangen tips
Bijlage 5	Persbericht

Bijlage 1 Tijdpad

In onderstaand tijdpad staat vermeld wanneer welke acties plaatsvinden en wie ervoor verantwoordelijk is. Gerda is contactpersoon richting de opdrachtgever. Petra is contactpersoon richting de afstudeerbegeleider.

We hebben onze verantwoordelijkheden verdeeld: Gerda is eindverantwoordelijk voor de interviews met medewerkers van de Gomarus, het literatuuronderzoek en de eindpresentatie. Petra is eindverantwoordelijk voor de voorbereidingsfase van het afstuderen, voor de analyses, voor de contacten met externe scholen en voor het eindverslag.

WEEK	TO DO	VERANTWOORDELIJKHEDEN EN TAAKVERDELING	UREN (GESCHAT)
43-3	FASE 1: VOORBEREIDING	Petra (eindverantwoordelijk)	Uren behoren bij KO 13, semester 1
43-46	Voorbereiding: op zoek naar een afstudeeronderwerp. 1 ^{ste} coachingafpraak (25 oktober) Start Plan van Aanpak: aanleiding/probleembeschrijving, vraagstelling, doelstelling	Petra	X
47	2 ^{de} coachingafpraak (22 november)		X
	Feedback verwerken	Petra	X
	Overleg Gerda & Petra (6 december)		X
48	Eerste opzet voor: - Risico's - Tijdpad	Petra Petra	X
49	3 ^{de} coachingafpraak		X
	Feedback verwerken	Gerda	X
	Eerste opzet voor: - Werkwijze en onderzoeksmethoden - Middelen - Begeleiding - Eindproduct en verslaglegging	Gerda Petra Gerda Gerda & Petra	X
50	Overleg Gerda & Petra (13 december)		X
51	4 ^{de} coachingafpraak (20 december)		X
52	Feedback verwerken	Petra	X
1	Plan van Aanpak afronden en controleren met beoordelingsformulier afstudeernota (3 januari 2013)	Gerda & Petra	X
2	5 ^{de} coachingafpraak (10 januari) Tijd reserveren voor presentatie tijdens teamvergadering 11 februari. Feedback verwerken	Gerda Petra Petra	X

	Plan van Aanpak inleveren		
5-10	FASE 2: DATAVERZAMELING	Gerda (eindverantwoordelijk voor interviews Gomarus en literatuuronderzoek) Petra (eindverantwoordelijk voor interviews externe scholen)	304 uur per persoon
3	Na goedkeuring Plan van Aanpak afspraak maken met afstudeerbegeleider en opdrachtgever voor het tekenen van het Plan van Aanpak. Afspraak maken voor eerste startgesprek met afstudeerbegeleider: afspraken maken over verdere begeleiding. Voorafgaand aan elk gesprek aanleveren: materiaal tot op dat moment + agenda. Literatuuronderzoek (deelvraag 1 + vragenlijsten deelvraag 2-4)	Gerda & Petra Petra Gerda & Petra	30
4	Literatuuronderzoek (deelvraag 1 + vragenlijsten deelvraag 2-4)	Gerda & Petra	30
4 / 5	Startgesprek afstudeerbegeleider (1)	Petra	2
5	Bericht (laten) plaatsen op het digitale portal van de Gomarus. Literatuuronderzoek (deelvraag 1 + vragenlijsten deelvraag 2-4)	Gerda Gerda & Petra	30
6	Literatuuronderzoek (deelvraag 1 + vragenlijsten deelvraag 2-4) Vragenlijst schriftelijke en mondelinge interviews samenstellen. Vragenlijst ter beoordeling voorleggen aan opdrachtgever, afstudeerbegeleider en een taal- en zorgcoördinator van de Gomarus.	Gerda & Petra Gerda & Petra Gerda	30
7	Maandag 11 februari: presentatie aan teams van de Gomarus om het onderwerp onder de aandacht te brengen. Mail en enquête samenstellen.	Gerda Gerda & Petra	30
7 / 8	Gesprek afstudeerbegeleider (2)	Petra	2
8	Mail rondsturen met enquête. Vermelden dat mondelinge interviews plaats zullen vinden in week 10, 11 en/of 12. Sluitingsdatum enquête: week 10. (voorjaarsvakantie Gomarus: week 9)	Gerda	30
9	Vragenlijst maken voor interviews	Gerda & Petra	30

	andere middelbare scholen binnen DORVO en in Gorinchem. Scholen benaderen en gegevens verzamelen / interviews afnemen.	Petra	
10	Scholen benaderen en gegevens verzamelen / interviews afnemen. Mondelinge interviews Gomarus.	Petra Gerda & Petra	30
11	Mondelinge interviews Gomarus.	Gerda & Petra	30
12	Mondelinge interviews Gomarus.	Gerda & Petra	30
13-15	FASE 3: ANALYSE	Petra (eindverantwoordelijk)	100 uur per persoon
13	Analyse uitslag enquête en mondelinge interviews	Gerda & Petra	32
13	Gesprek afstudeerbegeleider (3)	Petra	2
14	Analyse interviews externe scholen en literatuuronderzoek	Petra	32
15	Bevindingen per deelvraag Eindpresentatie plannen (week 23, 24 of 25) en uitnodigingen versturen	Gerda & Petra	32
15 / 16	Gesprek afstudeerbegeleider (4)	Petra	2
16-21	FASE 4: BESCHRIJVING EINDVERSLAG	Petra (eindverantwoordelijk)	94 uur per persoon
16	Conclusies en toelichting	Gerda & Petra	30
16	Gesprek afstudeerbegeleider (5)	Petra	2
17	Advies en aanbevelingen	Gerda & Petra	30
18	Afronding en persbericht	Gerda & Petra	30
19/20	Gesprek afstudeerbegeleider (6)	Petra	2
19	----- Eerste week uitloop ----- -----		
20	----- Tweede week uitloop ---- -----		
21	Uiterlijke inleverdatum afstudeerverslag: 21 mei 2013 Afstudeerverslag + individuele onderzoeksprocesverslagen. Extra inleveren: CD-Rom met afstudeerproduct, inclusief toestemmingsformulier en metadataformulier (pag. 7 nota).	Gerda & Petra	
22-25	FASE 5: PRESENTATIE	Gerda (eindverantwoordelijk)	62 uur per persoon
22	Presentatie voorbereiden	Gerda & Petra	30
23	Presentatie afstudeeronderzoek op Gomarus (45-60 minuten)	Gerda & Petra	30
24			
25			
23-25	Afrondingsgesprek afstudeerbegeleider (7) – voor/na presentatie	Petra	2
26	Diplomering op 24 juni 2013		Totaal aantal uren: 560 per persoon

Bijlage 2 Literatuurlijst

In deze literatuurlijst staan de door ons geraadpleegde boeken, verslagen, websites en artikelen. Ook vermelden we een aantal personen die ons belangrijke informatie hebben gegeven.

Boeken

- Fiddelaers- Jaspers, R. en Van Wielink, J. (2012) *Aan de slag met verlies – coachen bij veranderingen op het werk*. Utrecht: Ten Have.
- Cozijnsen, B. en Van Wielink, J. (2009). *Over de rooie – emoties bij verlies en verandering op het werk*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- De Mönnink, H. (2008) *Verlieskunde*. Amsterdam: Elsevier.
- Veenbaas, W., Baarspul-Schipper, I., Reinalda, S. en Broekhuizen, M. (2007). *Passe-partout*. Utrecht: Phoenixopleidingen.
- Bax, E. e.a. (2007). *Verlies en rouw op het werk – Rouwmanagement voor HRM*. Den Haag: Boom Uitgevers.
- Kohlrieser, G. (2006). *Hostage at the table. How leaders can overcome conflict, influence others, and raise performance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boswijk- Hummel, R. (2001), *Troost – vragen, geven en ontvangen*. Haarlem: De Toorts.
- Fiddelaers- Jaspers, R. (1996). *Doodnormaal?* Houten: Educatieve Partners Nederland BV.

Websites

- Werkenaanverlies.nl
Geraadpleegd op 23-01-2013
- Achterderegenboog.nl
Geraadpleegd op 23-01-2013
- Kindenrouw.nl
Geraadpleegd op 23-01-2013
- Rouwboeken.nl
Geraadpleegd op 23-01-2013
- Jongeheldenindeklas.nl
Geraadpleegd op 30-01-2013
- In-de-wolken.nl
Geraadpleegd op 07-02-2013
- Ikrouwomjou.com
Geraadpleegd op 07-02-2013
- Verliesenrouwophetwerk.nl
Geraadpleegd op 20-02-2013
- <http://lhv.artsennet.nl/noordbrabantnoordoost-1/Nieuws/Nieuws-kring-NoordBrabant-Noord-Oost/Collegiale-professionele-hulp-via-het-Bedrijfs-Opvang-Team-van-de-HOV.htm>
Geraadpleegd op 13-05-2013

Artikelen

- Wouters, P. (2010) Werken met verlies. *Tijdschrift voor Coaching*, jaargang 6 (4), 62-64
- Spee, I. (2010) Grenzen bewaken en structuur bieden. *Counseling Magazine*, jaargang 1 (3), 22-24.
- Van den Broek, J. (2013) Als het noodlot toeslaat. *Didactief*, jaargang 45 (2), 16-21.

Personen

- Riet Fiddelaers- Jaspers, eigenaar Expertisecentrum Omgaan met Verlies - literatuurtips
- Jenny Wessels, orthopedagoog Driestar – haar ervaringen gedeeld met betrekking tot verliessituaties op scholen
- LinkedIn groep 'Verlies en rouw op het werk' – bericht geplaatst met vraag naar literatuurtips⁸¹
- LinkedIn groep 'Rouw, rouwverwerking en loslaten' - bericht geplaatst met vraag naar literatuurtips⁸²

⁸¹ Zie bronnenboek CD-ROM document 15 ('LinkedInbericht')

⁸² Zie bronnenboek CD-ROM document 15 ('LinkedInbericht')

Bijlage 3 Risico's

Het is goed om na te denken waar we tijdens ons onderzoek tegenaan kunnen lopen. Oftewel: voor welke verrassingen/risico's we tijdens de uitvoering van het onderzoek kunnen komen staan. Het is belangrijk om met die verrassingen vooraf al zoveel mogelijk rekening te houden, zodat we ze kunnen uitsluiten of ons er op voor kunnen bereiden. De risico's die wij op dit moment zien, zijn te categoriseren in verschillende groepen. Bij elk risico vermelden we hoe we de kans op dit risico zoveel mogelijk zullen verkleinen. Indien nodig vermelden we een plan B.

Relatie studenten onderling en met opdrachtgever

- Contact met de opdrachtgever en feeling met de opdracht → Het feit dat Gerda medewerker is van de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem zorgt ervoor dat zij het eerste aanspreekpunt is richting de opdrachtgever. Dit kan als risico met zich meebrengen dat Petra te weinig betrokken wordt bij het afstudeerproject. We willen dit voorkomen door ervoor te zorgen dat Gerda en Petra zoveel mogelijk samen de gesprekken zullen voeren met de opdrachtgever. Daarnaast zal Petra zich goed verdiepen in de situatie op de Gomarus Scholengemeenschap zodat zij een gelijkwaardige positie inneemt binnen deze opdrachtgevende organisatie. Als blijkt dat Petra te weinig betrokken is, kunnen we besluiten dat Petra de contactpersoon wordt.
- Samenwerking studenten → We kennen elkaar alleen van de minor Creatief Agogisch Hulpverleners en hebben nooit in een onderzoek samengewerkt. Tijdens het maken van dit plan van aanpak ontdekken we dat we behoorlijk op één lijn zitten en elkaar qua vaardigheden en kennis goed aanvullen. Mogelijk lopen we tijdens ons onderzoek toch op bepaalde punten in onze samenwerking vast. We hebben afgesproken alles open en eerlijk te benoemen en daar geen week over heen te laten gaan. Op momenten dat we toch vastlopen, willen we meteen aan de bel trekken bij onze afstudeerbegeleider om ervoor te zorgen dat onze samenwerking geen blokkade zal vormen voor de uitvoering van het onderzoek.
- Betrokkenheid bij opdrachtgevende organisatie → Gerda is als medewerker betrokken bij de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem. Mogelijk kan haar nauwe betrokkenheid bij de opdrachtgevende organisatie nadelig zijn tijdens het afstudeeronderzoek. Gerda kent de medewerkers van de school en kan hen daarom moeilijker objectief tegemoet treden bij bijvoorbeeld het afnemen van interviews. Het feit dat Petra oud-leerling is maar sinds 2003 niet meer betrokken is bij deze school, kan dit risico verkleinen omdat zij kan helpen om objectief en – wanneer gewenst – op afstand te blijven.

Inhoud afstudeeronderzoek

- Medewerking medewerkers Gomarus Scholengemeenschap te Gorinchem → Omdat 'verlies' een gevoelig thema is, bestaat het risico dat de medewerkers niet volledig eerlijk of diepgaand antwoord geven op de door ons gestelde vragen tijdens de interviews. Dit risico proberen we zoveel mogelijk te voorkomen door medewerkers de keus te geven op welke manier (schriftelijk of mondeling) en door wie (Gerda of Petra) ze geïnterviewd willen worden. Daarnaast willen we ook met een respectvolle (geheim)houding bijdragen aan veiligheid.

- Enquête → Een risico tijdens dit onderzoek is dat er onvoldoende respons komt bij de enquête. Dit risico willen we zoveel mogelijk verkleinen door voorafgaand uitleg te geven via portal en een presentatie waarin we onder meer het belang van dit onderzoek aan zullen tonen. Als blijkt dat we onze gestelde doelstelling van het aantal respondenten niet behalen, schakelen we over op plan B, namelijk: een tweede uitnodiging voor een interview sturen naar een selectieve groep. Deze groep bestaat alleen uit medewerkers (met name mentoren en lesgevende docenten) die in de afgelopen jaren betrokken zijn geweest bij het overlijden van een leerling. Via onze opdrachtgever kunnen we achterhalen welke docenten er in welk jaar lesgeven aan de betreffende klassen en wie de mentoren waren van de overleden leerlingen. We zullen deze medewerkers eerst mondeling informeren over de tweede uitnodiging.
- Geen beleid op andere scholen → Als blijkt dat er op de andere middelbare scholen die we benaderen ook geen specifiek beleid is, willen we via literatuuronderzoek en contactlegging met overkoepelende organisaties⁸³ achterhalen of er elders in Nederland wel sprake is van een beleid. Op die manier kunnen we indien gewenst toch een handreiking bieden aan afdeling personeelszaken.

Eindproduct afstudeeronderzoek

- Eindresultaat → Omdat we voorafgaand aan dit onderzoek nog niet concreet kunnen toelichten wat het eindresultaat zal zijn van ons afstudeerproject, kunnen we ook niet werken richting een concreet einddoel. Dat maakt het onderzoek spannend en risicovol. Het kan immers zo zijn dat blijkt dat er geen behoefte is aan een concrete handreiking in de zin van een opzet voor gespreksgroepen of voor een bepaalde methodiek. Maar ook dan is onze hoofdvraag beantwoord en heeft de directie de gewenste informatie.

⁸³ Onder andere: VO-raad (sectororganisatie voortgezet onderwijs)

Bijlage 4 Ontvangen tips

Tips en ideeën over hoe de Gomarus medewerkers kan ondersteunen na het overlijden van een leerling

- aandacht, begrip, hoe is het, al kunnen plaatsen. wat niet goed ging anders doen.
- na verloop van tijd een evaluatiemoment, na een paar maanden, einde van een schooljaar toch nog eens bij elkaar et komen.
- Gesprekken met (ervarings)deskundige. Maar het moet geen verplicht iets worden. In deze situatie is het belangrijk dat er stappen ondernomen worden waar deze persoon zelf aan toe is.
- Tijd en ruimte geven, letterlijk en figuurlijk
- Vooral een luisterend oor, en de mogelijkheid voor professionele hulp.
- Bijeenkomst met betrokken collega's, leestips.
- Nee, als blijkt dat er mensen zijn die graag meer ondersteund willen worden kunnen zij ook het beste aangeven hoe ze dit ingevuld zouden willen hebben.
- Betrokken leerlingen hebben meer aandacht nodig, ook als ze zelf hier niet om (durven) vragen. Hier komt (verplichte) structurele hulpverlening van pas.
- Teamleider kan er meer oog voor hebben door het in het eerste jaar meer te bespreken met betrokken medewerkers. Hij/zij kan dan zelf inschatten of er daarna nog aandacht voor nodig is of dat de medewerker het goed verwerkt heeft.
- Ik zou me kunnen voorstellen dat er de 1e week na het overlijden een hoekje van de personeelskamer 'toegewezen' wordt als praat-rouw-hoek, waar je met je collega's van gedachten kunt wisselen, of gewoon alleen zijn met je eigen gedachten.
- In ieder geval moet het als reformatorischeschool voelbaar zijn dat er zoiets verschrikkelijks in je eigen school is gebeurd. Dat gevoel heb ik gemist. Nu eigenlijk nog!
- pastorale zorg
- in de week van overlijden, momenten bieden waar mensen elkaar kunnen ontmoeten. In functioneringsgesprekken ruimte geven over verliezen te spreken. team van mensen bekwamen waar je als collega op terug kunt vallen, het mooiste is als teamleiders bekwaam zijn.
- Na ieder overlijden zijn er evaluaties uitgezet. Steeds kwam hieruit de wens om hier spontaan en ongedwongen mee om te gaan.
- Praten met de docenten/mentor, die de betreffende leerling gehad hebben.
- Eerlijk gezegd niet zo, zie 2e helft van het antwoord bij vraag 45: je kunt de ondersteuning per situatie aanpassen, anders doe je misschien veel werk dat niet helemaal nodig was.
- dmv bijvoorbeeld zo'n enquête degenen eruit filteren, die prijs stellen op verdere ondersteuning
- praten met lotgenoten over allerlei zaken: eigen verwerking, maar ook hoe je in de klas met die lege plaats om gaat.
- Als teamleider in de gaten houden hoe zijn/haar teamleden het verlies verwerken. Dit door er bewust naar te vragen.
- Open grondhouding aannemen.
- Ik vind dat ze er goed mee omgegaan zijn
- Antw. vr 46: dit geldt natuurlijk meer voor als je dicht betrokken was bij overleden leerling. Maar ook als je lln. in de les krijgt die zelf dichtbij stonden.
- Gelegenheid om te praten bieden.
- Belangrijk is de aandacht voor de mensen die nabij betrokken zijn. Ook op langere termijn
- Geef de ondersteuning naar behoefte, leg het niet dwingend op maar laat ieder voor zich kunnen bepalen aan welke hulp/zorg hij behoefte heeft. Niet iedereen

verwerkt op dezelfde manier en je kunt dus geen standaard programma afdraaien.

- gezamenlijke rouwverwerking
- Welke acties moet je ondernemen richting de klas (ook als Niet mentor van die klas) Graag zeerpraktisch houden.
- aantal weken na overlijden een bijeenkomst organiseren. betreffende docenten aanbieden dat ze met de schoolpsycholoog kunnen praten, indien nodig. teamleider hoort bij functioneringsgesprek te informeren naar verwerking
- open gesprek, delen van gevoelens
- Het overlijden van een leerling heeft direct met je werk te maken; je werkgever is dus sowieso verplicht je te steunen. Daarnaast kan het behoorlijk impact hebben op je persoon, maar ook op je functioneren. Overigens vind ik dat een (christelijke) werkgever altijd aandacht moet hebben voor personeel.
- Volgens mij is het maatwerk. Er is geen uniform recept voor al die mensen.
- Leidinggevende moet controleren of je met iemand kunt praten over deze dingen. Misschien met je leidinggevende zelf maar misschien ook met iemand anders.
- Medewerker moet weten dat er de mogelijkheid is om eventueel te praten. Nogmaals, vanuit zichzelf.
- Docenten die lesgeven de mogelijkheid bieden om met elkaar in gesprek te gaan onder begeleiding van een deskundig iemand. Docenten de mogelijkheid geven op deskundige begeleiding wanneer dit wenselijk is.
- groepsgesprekken houden (verplicht)
- Praten, herinneringen ophalen bijv.
- Het er regelmatig over hebben en zorgen dat er een cultuur is waarbij we onze zorgen en problemen met elkaar kunnen delen.
- slachtofferhulp o.i.d.
- Inlooptkamer, waar mensen klaar zitten om te praten. Gebedsbijeenkomst
- In elk geval bespreekbaar maken.
- naast wat hierboven is aangegeven, niet meer ideeën
- een bijeenkomst
- Gesprek voeren over de impact die het op hem/haar heeft. En aan diegene zelf ook vragen wat hij/zij fijn vindt om te krijgen aan begeleiding van de Gomarus.
- Je gaat met alle collega's (die daar behoefte aan hebben) die les hebben gegeven aan de overleden leerling om tafel en je praat na over dingen die je nog van hem of haar weet.
- Ruimte voor gebed met elkaar. Ruimte voor gesprek om het voorval te verwerken
- Door er in ieder geval over te praten en een stukje erkenning te geven dat het impact heeft op medewerkers. En ik vind dit onderzoek een erg goede zaak.
- Omdat het hier gaat om een gebeurtenis die bijna nooit voorkomt lijkt het mij goed om een protocol te hebben die zorg draagt dat betrokken medewerkers de benodigde begeleiding krijgen indien daar behoefte aan is.
- alleen in informele sfeer: als vanzelf wordt er informatie gedeeld om een en ander te verwerken. Ik zie niet de noodzaak in van formele begeleiding.
- Bijeenkomst met personeel waarbij een professionele hulpverlener van bijvoorbeeld slachtofferhulp aanwezig is.
- 1 keer een vast moment pakken en proberen de boel 'open te gooien'.
- Dat hoeft de Gomarus niet te doen.
- Mogelijkheid van nazorg/gesprek met vaste persoon/aandachtsfunctionaris rouwverwerking. met medewerkers (evt. in kleiner teamverband) stilstaan bij overlijden leerling, delen van ervaringen en herinneringen. speciale aandacht (nazorg) voor mentor leerling
- misschien gebeurt dit al wel, maar toch de tip ;-) werk vanuit een innercircle, dus van zeer nabij betrokken collega's naar minder betrokken collega toewerken, niet iedereen heeft evenveel behoefte aan aandacht, door van binnen naar buiten te werken hebben zeer betrokken collega's de mogelijkheid om veel te praten terwijl de minder tot niet betrokken collega's het verhaal steeds meer zijdelings te horen krijgen.

- Ik vond het bijzonder fijn om destijds in de schoolkrant te lezen hoe de vader van Sarah met het verlies omging. Het was zo moeilijk dat er weinig over gesproken werd dat de Heere Zijn kinderen tot Zich nam. Juist in zulke momenten kunnen we heenwijzen dat er EEN ding nodig is. Even later stierf Bert Ippel, toen hoorde ik zoveel boosheid richting God. Toen werd Zijn naam wel genoemd, maar dan in de verwijtende zin. Ik kan me de zin van Ds. Klok nog herinneren op de begrafenis: de duivel liegt altijd!
- Mogelijkheid bieden om met elkaar in gesprek te gaan. Als orthopedagoog wil ik ook open staan voor collega's. Verder zijn ook praktische tips voor het handelen met leerlingen belangrijk en helpend. Een jaar na het overlijden mag er gerust opnieuw stilgestaan worden bij het overlijden. Met name voor leerlingen is dit goed.
- *Laat de Gomarus bij het overlijden van leerlingen niet enkel gericht zijn op het team van de overleden leerling, die leerlingen en die docenten. Laat de Gomarus (de directie) het besef hebben dat er veel breder gerouwd wordt (ook al kennen collega's en andere leerlingen de overleden leerling niet). De impact op leerlingen is ook erg groot. * Laat het niet zijn de show must go on. Dan is een keer rommeliger in de gangen, lopen lessen niet helemaal zoals het moet. Laat daar ruimte voor zijn. Naar mijn idee leeft er een enorme angst dat alles rustig moet blijven, niet moet ontaarden. Echter, laat als docenten (professionals) zelf een keus. Wij zijn ook allemaal verschillend.
- je kunt er geen harde dingen opzetten, er zal een protocol moeten zijn. Gewoon doorgaan en constant met elkaar in gesprek zijn en weten wat er speelt. als het gebeurt in mijn klas, organiseer het maar. Ik doe wat ik doen moet, klas opvangen enz. allemaal goed. faciliteren en organiseren?? dan gaan stekels overeind staan.
- Slachtofferhulp inschakelen is goed, maar het was goed dat er iemand met de leerlingen bad.
- Protocol, als niet-mentor

Tips en ideeën over wat de Gomarus kan doen na het overlijden van een oud-leerling

Genoemde tips om aandacht te besteden aan het overlijden van een oud-leerling: een reactie geven als school, beleid maken over hoeveel jaar na het examenjaar er nog aandacht besteed wordt aan het overlijden, aandacht in dagopening, meeleven naar ouders toe, advertentie zetten, eventueel een samenkomst o.i.d. voor klasgenoten, melden aan het personeel, aandacht in teamvergadering, mededeling op de monitor/Portal, mededeling dat het mogelijk is om er met iemand over te praten, (tijdelijk) een foto ophangen, kaart in personeelskamer waar mensen hun naam op kunnen zetten voor de naaste familie van de overleden persoon, door aanwezigheid van medewerkers bij begrafenis laten blijken dat er meegeleefd wordt bij de betrokkenen, spontaan gesprek tussen collega's, stilstaan bij het feit dat iedereen dit een keer mee gaat maken, jaarlijks een gedenktag houden, bidden tijdens weekopening/-sluiting, eventueel een bezoekje aan de ouders/familie, als er een broertje of zusje op school zit de docent van handvatten voorzien voor die betreffende klas, collega's informeren, vorm van betrokkenheid laten afhangen van de periode dat iemand van school af is, elkaar navragen hoe het verloopt met de verwerking, ieder jaar blijven herdenken, erbij stilstaan op vaste momenten (sterfdatum, verjaardag, etc.), jaarlijks in de klassen aandacht aan besteden, het protocol nauwgezet volgen om verwarring en discussie in een emotioneel moeilijke periode te voorkomen. Een respondent voegt nog toe: 'Laat als school je menselijke kant zien en voorkomt dat je 'vergeet' ruimte te geven aan emoties. Durf als personeel je emoties te laten zien.'

Bijlage 5 Persbericht

Persbericht 21 mei 2013

Aandacht en ruimte voor rouwende professionals

GORINCHEM – Het overlijden van een middelbare scholier heeft veel impact. Zowel op leerlingen als op medewerkers. In de afgelopen zes jaar zijn er op de Gomarus Scholengemeenschap in Gorinchem vijf leerlingen overleden. De zorg voor leerlingen is goed geregeld en vastgelegd in een protocol. Een specifiek beleid gericht op medewerkers ontbreekt echter nog. Gerda van Es- Noorloos en Petra van Assenbergh- van Leeuwen, deeltijdstudenten MWD aan de CHE, onderzochten welk beleid er nodig is zodat medewerkers na het overlijden van een leerling hun werk kunnen blijven uitvoeren.

Via een kwalitatief beschrijvend onderzoek zijn de studenten tot beantwoording gekomen van hun onderzoeksvragen. Middels literatuuronderzoek onderzochten zij wat de algemene kenmerken van verlies, verliesverwerking en verliesbegeleiding bij professionals zijn. Door middel van een uitgebreide enquête zijn honderd medewerkers van de Gomarus bevraagd op hun persoonlijke ervaringen ten aanzien van hun eigen verliesverwerking na het overlijden van een leerling. Ook werd via deze enquête onderzocht wat de medewerkers vanuit personeelszorg nodig hebben om hun werk te kunnen blijven uitvoeren na het overlijden van een leerling. Tot slot is er op zes andere middelbare scholen gekeken welk beleid zij hanteren, gericht op ondersteuning van medewerkers.

Zorg op maat

Concluderend blijkt dat er op de Gomarus een specifiek beleid nodig is met daarin een belangrijke taak voor leidinggevend. Het geven van steun is maatwerk: aangepast aan de behoeften van de medewerker. De geboden hulp dient vrijblijvend te zijn en moet gegeven worden binnen een veilige relatie. Van groot belang is dat er niet alleen hulp wordt aangeboden in de eerste periode na het overlijden van een leerling, maar ook op de langere termijn. In de eerste periode komt men als medewerker soms niet eens toe aan eigen verwerking omdat dan de aandacht op de leerlingen gericht is. Gezien de reformatische grondslag van de Gomarus is het van belang om voldoende aandacht te schenken aan geloof en zingeving in een periode van rouw. Na een overlijden als gevolg van zelfdoding dient er expliciet aandacht en ruimte te zijn voor het bespreekbaar maken van schuldgevoelens van medewerkers en vragen over eeuwige bestemming van de leerling.

Cruciale rol voor leidinggevende

Vanuit bovenstaande conclusies doen de studenten verschillende aanbevelingen. Het is belangrijk dat er een protocol komt waarin de zorg voor medewerkers op korte en lange termijn komt te staan. Hierin kunnen ook praktische zaken zoals het publiceren van literatuur op het personeelsweb opgenomen worden.

Leidinggevend spelen een cruciale rol in het al dan niet positief verwerken van een verlieservaring, daarom verdient de professionalisering van leidinggevend op het gebied van verliesverwerking aandacht.

Ook het samenstellen van een personeelsondersteuningsteam met daarin verschillende disciplines, zoals coaching, pastoraat en bedrijfsmaatschappelijke werk kan een goede uitwerking hebben op het op een juiste manier verwerken van een verlieservaring.

Preventie

Er zijn nog veel andere verlieservaringen die het functioneren van een professional kunnen beïnvloeden, bijvoorbeeld het verlies van een familielid, het verlies van gezondheid of het verlies van een bepaalde functie binnen het werk. Het zou goed zijn als ook voor dit soort verliezen aandacht is op de werkvloer.

Daarnaast zijn er ook mogelijkheden om preventief te werken. Zo zou het goed zijn als er al in de lerarenopleiding aandacht is voor verlies, verlieservaringen en de impact daarvan.

Noot voor redacties:

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Petra van Assenbergh – van Leeuwen of Gerda van Es- Noorloos via telefoon 0183-610361 of e-mail: gmvanes@gomarus.nl