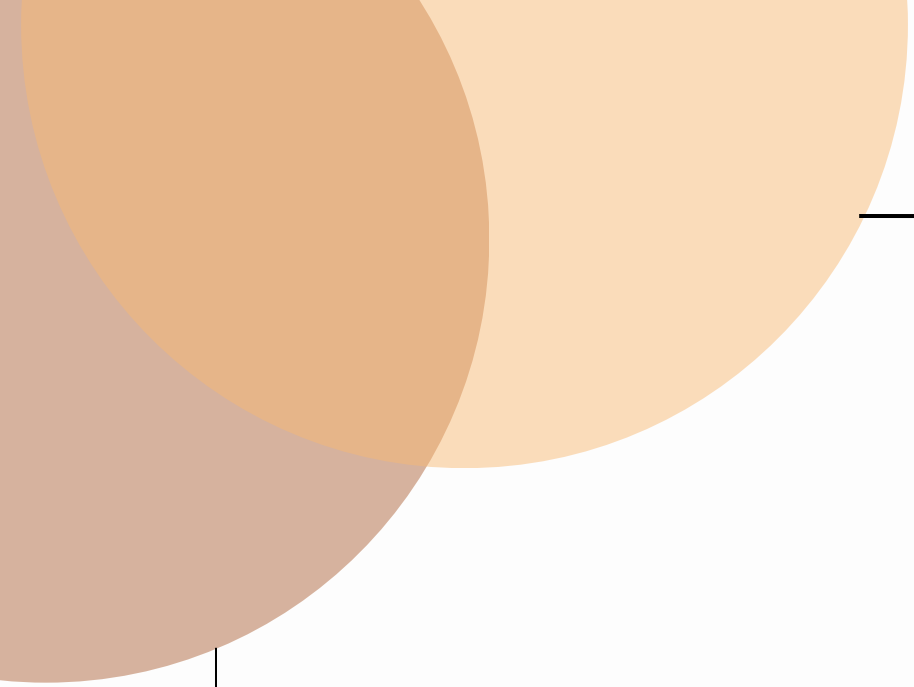


PRATEN OVER EEN MISKRAAM OP DE WERKVLOER

EEN HANDREIKING VOOR LEIDINGGEVENDEN





INHOUDSOPGAVE

03

Introductie

12

De tijd daarna

04

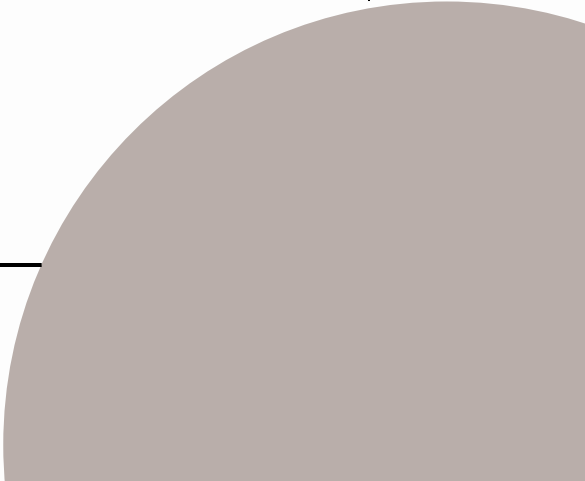
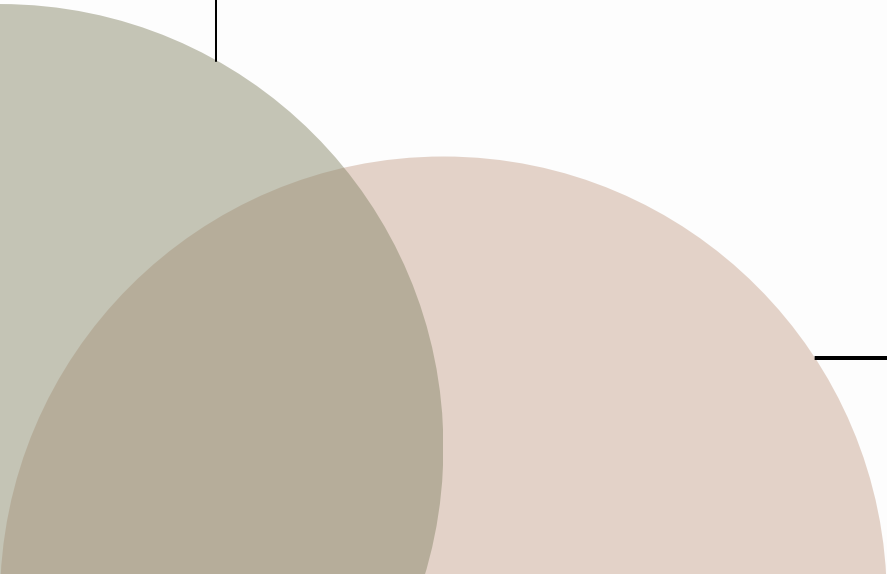
Rouwen

15

Praktijk Cox

08

Luisteren & reageren



INTRODUCTIE

Het omgaan met een miskraam op de werkplek kan ongemakkelijk zijn. Het is een zeer persoonlijke ervaring die moeilijk te bespreken is, maar het is belangrijk om te erkennen wat er is gebeurd.

Rouw op de werkplek kan verschillende symptomen veroorzaken welke invloed kunnen hebben op het werk, zoals irritatie, fouten maken en moeite met plannen. Het is belangrijk om te begrijpen dat iemand in verschillende fases van rouw verschillende ervaringen kan hebben. Maatwerk is vereist om werk en rouw succesvol te combineren. Als leidinggevende is het essentieel om open communicatie te onderhouden en te bespreken hoe het werk hervat kan worden. Om hierbij te ondersteunen is er een handreiking beschikbaar met praktische tips en suggesties om het gesprek aan te gaan en de behoeften van de werknemer te begrijpen. Door begrip en flexibiliteit te tonen, creëer je een ondersteunende omgeving waarin de werknemer zich gehoord en gesteund voelt. Samenwerking en empathie zijn belangrijk om de werknemer ruimte te geven om te rouwen en tegelijkertijd het werk op te pakken.

Een miskraam heeft een verschillende impact op vrouwen en hun partners. Als leidinggevende is het belangrijk om empathie te tonen, open te zijn voor gesprekken en goed te luisteren naar wat ze willen delen. Zelfs als je zelf een miskraam hebt meegemaakt, is hun ervaring mogelijk heel anders. Het begrip 'miskraam' wordt vaak gebruikt voor vroegtijdige zwangerschapsverlies. Wanneer een baby na 24 weken zwangerschap stilgeboren wordt, zijn de wet en de rechten van de werknemer anders dan bij een zwangerschapsverlies voor de 24 weken.

ROUWEN

IEDER ROUWPROCES IS UNIEK.

Iedereen ervaart rouw op een unieke manier, en daarom zijn er veel verschillende reacties op rouw. Dat maakt ook het verschil hoe rouwen iemands werk beïnvloedt. Het idee dat rouwen een vaststaand proces is met bepaalde fasen die in een bepaalde volgorde doorlopen moeten worden, is een verouderde theorie

Vier rouwtaken

Iemand die rouwt is bezig met:

- De werkelijkheid onder ogen zien; definitief afscheid moet nemen
- De pijn van het verlies ervaren
- Zich aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid
- Herinneren en weer leren genieten

Het is goed te realiseren dat de volgorde niet vast ligt; er is geen chronologisch model. Ook is er geen tijdslimiet. De taken kunnen door elkaar lopen. Iemand die rouwt hoeft dus niet eerst alle pijn van het verlies te hebben ervaren, voor hij of zij weer kan deelnemen aan het leven en er weer van kan genieten

ROUWEN IS EEN SLINGEREND PROCES.

Rouw is meer dan alleen verlies. Het omvat ook afleiding en verandering. Rouwenden bewegen vaak tussen het oppakken van het leven en het voelen van pijn en verdriet. Het oppakken van het leven betekent nieuwe dingen ondernemen, terwijl het voelen van pijn en verdriet gaat over het koesteren van herinneringen aan het verlies (Stroebe-Harold & Schut, 1999)

"Je staat na de dood van een dierbare als het ware met je ene been in de wereld van verlies en met je andere been in de wereld die gewoon doordraait. En om niet stil te blijven staan, moet je heen en weer bewegen. Slingeren. En zo ontstaat een nieuw evenwicht"

D. Westerink, Rouwdeskundige

VERLIESGERICHT

- Confrontatie met verlies
- Betekenissen en gevoelens
- Loslaten-aangaan-herdefiniëren van relaties
- Ontkenning/vermijden van herstel

HERSTELGERICHT

- Deelnemen aan veranderende wereld
- Nieuwe dingen doen
- Afleiding van verlies
- Ontkenning/vermijding van verdriet
- Nieuwe rollen/identiteit/relaties



ROUWEN VRAAGT VEEL VAN IEMAND

Het verdriet, het heen en weer bewegen tussen verlies en herstel is heel hard werken. Iemand die rouwt kan hierdoor allerlei reacties ervaren zoals:

- lichamelijke klachten (hoofdpijn, spierpijn, 'alles zit vast', etc.)
- je heel moe voelen; je energie is vaak op
- je niet goed kunnen concentreren
- vergeetachtig zijn
- huilbuien hebben
- prikkelbaar of boos zijn
- veel wisselende gevoelens hebben zoals angst, agressie, schuldgevoel, verwarring, opluchting

Rouw op het werk kan leiden tot symptomen zoals snellere irritatie, meer fouten maken, afspraken vergeten en moeite met plannen. Dit kan ook invloed hebben op het soort werk dat iemand aankan en de hoeveelheid werk die ze aankunnen. De ervaringen en klachten variëren per persoon en kunnen op verschillende momenten intenser zijn, vooral rond bijzondere dagen.

Het is belangrijk om maatwerk toe te passen om werk en rouw succesvol te kunnen combineren. Sommige klachten kunnen pas maanden na het verlies optreden of in hevigheid toenemen na een periode van afwezigheid. Flexibiliteit is essentieel om tegemoet te komen aan de individuele behoeften van de rouwende werknemer.

WERK KAN IEMAND DIE ROUWT OOK ONDERSTEUNEN

Het kan een belangrijke positieve bijdrage leveren aan het rouwproces.

Werk kan zorgen voor:

- structuur en ritme in de dagen;
- sociale steun; een luisterend oor;
- afleiding;
- voldoening doordat iemand het gevoel heeft bij te dragen aan de maatschappij.

LUISTEREN & REAGEREN

Niemand is erbij gebaat als je werknemer uitvalt: jij niet, de collega's niet en je werknemer niet. Toch gebeurt het vaak dat een werknemer die rouwt langere tijd thuis zit met ziekteverlof.

Wat kan jij, als leidinggevende, doen om het verzuim te beperken en het risico op langdurige uitval zo klein mogelijk te maken?

Het belangrijkste is begrip hebben voor de situatie van je werknemer en het bieden van begeleiding aan je werknemer.

DAARVOOR IS HET NODIG DAT JE WEET ...

- ... dat een rouwproces er voor iedereen en voor elke situatie weer anders uitziet
- ... dat er geen vast tijdsplan is voor rouwen en geen einddatum
- ... dat er geen standaardaanpak is; dat de stappen voor het hervatten van werk er voor elke werknemer die rouwt anders uitzien
- ... wat de mogelijkheden zijn voor rouwverlof binnen jouw organisatie
- ... dat er daarnaast vooral flexibiliteit nodig is bij het begeleiden van je werknemer bij het hervatten van werk: flexibele verlof- en werkafspraken
- ... dat begrip niet alleen voor de korte termijn maar zeker ook voor de lange termijn nodig is om uitval van je werknemer te voorkomen

"De geïnterviewde werkgevers (...) hebben de ervaring dat als ze flexibel en meelevend zijn, de betrokken medewerker niet langdurig verzuimt. De werkgevers benadrukken dat het gaat om maatwerk."

(BRON: Een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden, uitgevoerd in 2011 door AStri Beleidsonderzoek en -advies.)

DE DAGEN DIRECT NA HET VERLIES

Deze periode is heel intensief voor je werknemer. Naast het verdriet en mogelijke zorgen moet je werknemer vaak ook van alles regelen.

In deze periode zijn er verschillende momenten en manieren waarop je je werknemer tot steun kan zijn. Het kan zijn dat je daarvoor binnen je bedrijf of organisatie een protocol hebt. Sturen jullie een kaartje of bloemen?

Het kan fijn zijn als dat soort afspraken op papier staat zodat dat niet ineens bedacht hoeft te worden. Naast deze 'praktische zaken' gaat het in deze dagen echter in het bijzonder om menselijk contact. Neem dan ook contact op met je werknemer en luister naar zijn/haar verhaal. Vraag je werknemer wat hij/zij fijn vindt qua contact.

Als leidinggevende is het belangrijk om duidelijk aan te geven hoe verlof geregeld kan worden voor bepaalde dagen. Het is hierbij aan te raden om je werknemer zo veel mogelijk te helpen door actief te wijzen op de verlofmogelijkheden en deze concreet uit te leggen. Verwijzen naar websites of papieren waarin de werknemer zelf moet uitzoeken hoe het zit, is niet behulpzaam.

WAT KUN JE WEL DOEN

De manier waarop je luistert en reageert, zal van invloed zijn op hoeveel iemand je vertelt en hoe comfortabel ze zich voelen in wat ze verder zullen vertellen.

Stel eenvoudige, open vragen.

- Laat ze het in hun eigen woorden uitleggen.
- Geef ze de tijd en wees voorbereid op stiltes.
- Onderbreek of leg je meningen of ideeën niet op.
- Toon empathie en begrip.
- Maak geen aannames over wat ze ervaren of probeer te raden hoe het hun werk zal beïnvloeden.
- Volg hun voorbeeld in termen van de taal die ze gebruiken om hun verlies te beschrijven. Sommige mensen zeggen bijvoorbeeld 'zwangerschap' terwijl anderen liever 'baby' gebruiken.
- Bied comfort en ondersteuning.

Het belangrijkste wat je kunt doen is erkennen wat er is gebeurd.
Het hoeft niets ingewikkelds of diepgaands te zijn.

"Hoe gaat het met je vandaag?"

"Het spijt me voor je verlies."

"Dit moet heel moeilijk zijn, het spijt me."

"Hoe kan ik je het beste ondersteunen?"

"Wat kunnen we doen om de overgang terug naar het werk zo soepel mogelijk te maken voor jou?"

"Is er iets anders dat je met ons wilt delen of waarover je je zorgen maakt?"

WAT MINDER HELPT

Onderstaande zijn enkele voorbeelden waarvan je zou denken dat ze zouden helpen - maar meestal niet het geval is. Het zijn zinnen die proberen het 'van de zonnige kant te bekijken' of beginnen met 'tenminste'. De meeste mensen hebben het gevoel dat hierdoor het belang van het verlies er minder toe doet.

"Je kunt het altijd opnieuw proberen."

"Het was in ieder geval vroeg."

"Je kunt tenminste zwanger worden."

"Het was waarschijnlijk voor het beste."

"Alles gebeurt met een reden."

Je hoeft niet alle antwoorden te hebben en dat is niet wat mensen verwachten. Het gaat erom te weten welke vragen je kunt stellen - te vragen wat op dit moment zou helpen, in plaats van te veronderstellen.

DE TIJD DAARNA

Na het verlies is er het moment waarop de werknemer weer aan het werk gaat. Sommige mensen willen zo snel mogelijk weer aan het werk, terwijl anderen er tegenop zien om weer te beginnen. Deze gevoelens kunnen ook in de loop van de tijd veranderen. Het is belangrijk om in gesprek te blijven en goed te luisteren naar de behoeften van de werknemer. Vul niet in wat zij nodig hebben. Vraag de werknemer wat ze eventueel willen delen met collega's en respecteer hun wensen als ze ervoor kiezen om hun miskraam privé te houden. Als je het aan iemand moet vertellen, zoals in HR, vraag dan hoe ze willen dat het wordt gecommuniceerd.

Na elk contactmoment kunnen jullie samen een nieuw moment kiezen om weer te spreken. Leg het initiatief voor contact niet alleen bij de werknemer. Vraag niet direct "Wanneer denk je weer aan het werk te kunnen?", omdat het lijkt alsof je vraagt wanneer ze weer de oude zullen zijn. Zeg liever dat je graag samen wilt kijken hoe ze het werk weer kunnen oppakken. Blijf de werknemer de komende tijd vragen hoe het gaat, bij voorkeur op rustige momenten en neem er de tijd voor. Houd er rekening mee dat het een lastige vraag kan zijn voor de werknemer. Het kan helpen om te vragen hoe het vandaag gaat of hoe het de afgelopen dagen of week is gegaan, waarop ze mogelijk beter kunnen antwoorden.

"Het is belangrijk de drempel om weer te werken te verlagen".

"Een werknemer moet zich veilig voelen".

(J. Neijenhuis, bedrijfsmaatschappelijk werker)

Het proces na een miskraam of een later verlies in de zwangerschap is voor iedereen anders, dus als leidinggevende kan het lastig zijn om te weten wat je werknemer nodig heeft om het werk (gedeeltelijk) weer op te pakken. Blijf daarom in gesprek met je werknemer over zijn of haar inzetbaarheid en bespreek samen hoe het werk hervat kan worden.

VRAAG JE WERKNEMER ...

- ... hoe het op dit moment gaat. Hoe gaat het vandaag? Hoe is het afgelopen dagen of week gegaan? Geef je werknemer de ruimte om te vertellen, luister. Een luisterend oor, aandacht en begrip. Dat is de steun die jij nu kan bieden.
- ... waar hij/zij tegenaan loopt bij het combineren van rouw en werk.
Welke obstakels zijn er? Wat lukt er nog niet goed?
- ... van welke werkzaamheden hij/zij nu energie krijgt. Rouwen kost veel energie. Het is daarom beter om je werknemer even geen werkzaamheden te laten doen die vooral veel energie kosten. Die kan je werknemer later weer oppakken. Je kunt je werknemer vragen een lijstje te maken van werkzaamheden en werkomstandigheden die op dit moment energie geven en die veel energie kosten. Bespreek dat vervolgens met je werknemer.
- ... ook wat hij/zij nodig heeft om rouw en werk te kunnen combineren. Zijn dat tijdelijke aanpassingen in werkzaamheden? Zouden andere werktijden kunnen helpen? Of helpt het als de werkplek tijdelijk wijzigt?

BESPREEK VERVOLGENS SAMEN MET JE WERKNEMER WAT ER MOGELIJK IS

Als duidelijk is waar je werknemer tegenaan loopt en wat zou kunnen helpen is het goed te bespreken wat er mogelijk is.

Welke aanpassingen in werkzaamheden, werktijden of werkplek zijn er mogelijk? Wat is haalbaar? Geef aan dat je als leidinggevende ook rekening moet houden met wat nodig is voor het bedrijf of de organisatie. Probeer samen te zoeken naar een werkbare situatie voor nu

MAAK MET JE WERKNEMER DUIDELIJKE AFSPRAKEN VOOR DE KOMENDE TIJD

Evalueer in vervolggesprekken met je werknemer steeds hoe het gaat. Pas jullie afspraken zo nodig aan. Omdat het herstel grillig is kan het steeds veranderen wat je werknemer nodig heeft om rouw en werk te kunnen combineren. Vraag je werknemer om tussendoor ook aan te geven als afspraken niet blijken te werken of als er toch iets anders nodig blijkt te zijn.

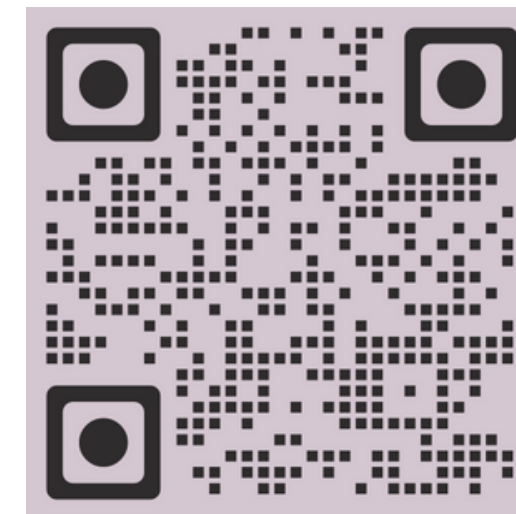
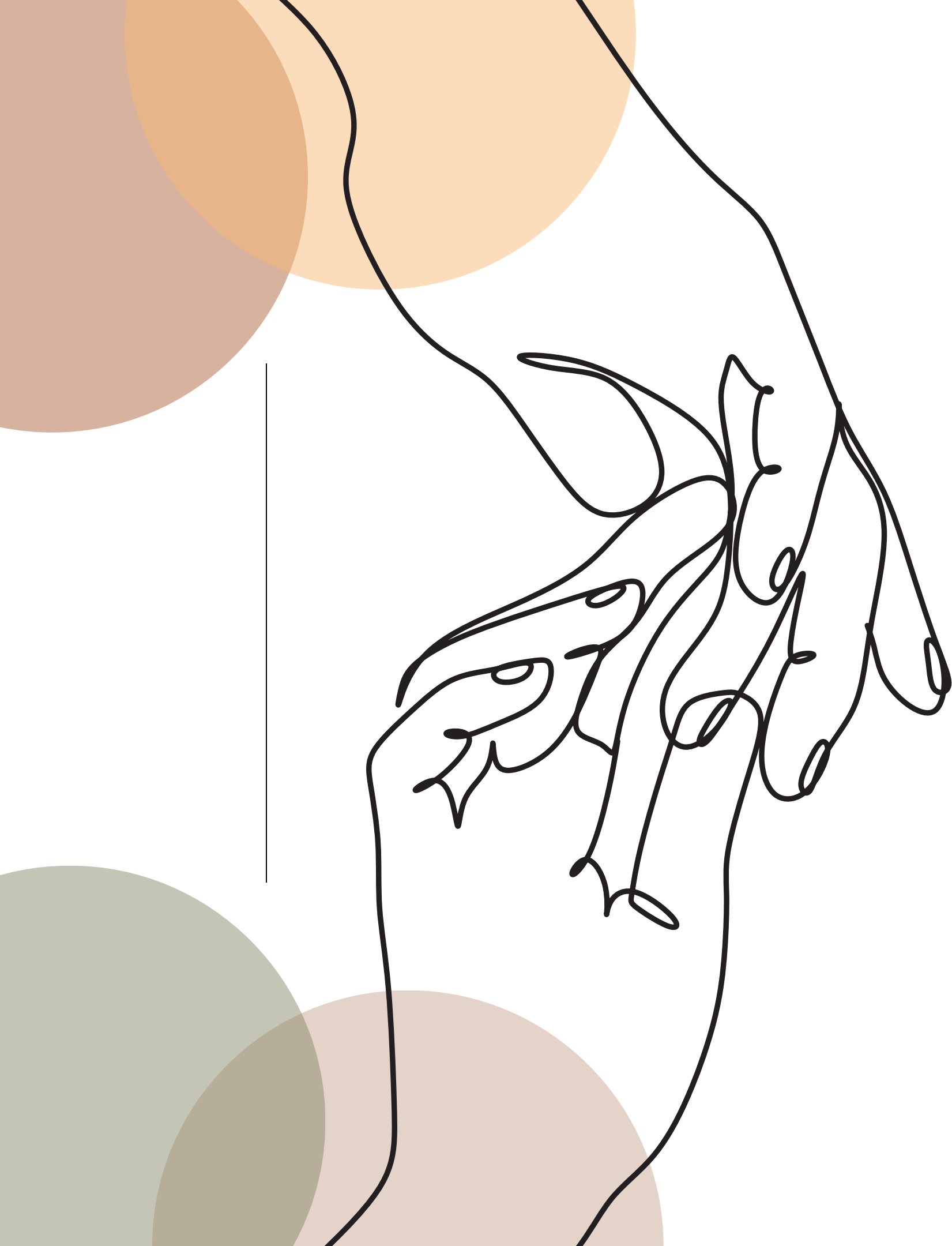
De geïnterviewde werkgevers wijzen op het grote belang van het snel leggen en houden van contact met de rouwende werknemer. Zij wijzen op de noodzaak om flexibel met een rouwende werknemer om te gaan".

Bron: een verkennend onderzoek naar re-integratie van nabestaanden, uitgevoerd in 2011, door AStri- beleidsonderzoek en -advies



PRAKTIJK COX - DÉ EXPERT OP HET GEBIED VAN HET OMGAAN MET EEN MISKRAAM.

- De verantwoordelijkheid van werkgevers voor extra zorg en steun voor werknemers is tweeledig. De verantwoordelijkheid tot goed werkgeverschap, wat zich tegenwoordig ook vaak uitstrekt in steun bij mentale gezondheid. En de verantwoordelijkheid om werknemers weer in staat te stellen een effectieve bijdrage te leveren aan de organisatie.
- Praktijk Cox kan met gedegen kennis en ervaring werknemers begeleiden die daardoor weer beter kunnen functioneren, thuis én in hun werk.
- De specifieke expertise die daarvoor nodig is, wordt niet onderwezen bij algemene coaching of psychologie opleidingen.
- De krachtige aanpak van het 5 stappen programma heeft zich ruim bewezen in de praktijk. De praktische resultaten zorgen ervoor dat werknemers de toekomst na hun verlies weer met energie en vertrouwen tegemoet kunnen gaan.
- De specialistische ondersteuning is effectiever dan maandenlange sessies bij een algemene coach of psycholoog. Hiermee zijn de totale kosten ook aanzienlijk lager en levert het traject vaak snellere en meer concrete resultaten.
- Ten slotte is het voor een werkgever belangrijk om te weten dat werknemers snel en goed begeleid kunnen worden in deze moeilijke tijd. Praktijk Cox is altijd beschikbaar om ook werkgevers te ondersteunen in het bepalen van beste aanpak wanneer een van hun medewerkers te maken krijgt met een miskraam of zwangerschapsverlies.



Praten over een miskraam op de werkvloer,
een handreiking voor leidinggevenden is
gemaakt door Marije Cox van Praktijk Cox
Bron: TNO

www.praktijkcox.nl
marije@praktijkcox.nl
06-58925830