

PRATEN OVER EEN MISKRAAM OP DE WERKVLOER

EEN HANDREIKING VOOR LEIDINGGEVENDEN



INTRODUCTIE

WAT IS HET DOEL VAN DE HANDREIKING PRATEN OVER EEN MISKRAAM OP DE WERKVLOER?

Deze handreiking is bedoeld voor leidinggevenden. Het geeft handvatten voor het omgaan met een werknemer na een miskraam of een later verlies is de zwangerschap

Het kan ongemakkelijk voelen om te praten over een miskraam op de werkplek. Het is een zeer persoonlijke ervaring, maar het is belangrijk om te erkennen wat er is gebeurd.



TERMINOLOGIE



Een miskraam treft vrouwen – en hun partners – op veel verschillende manieren. Als leidinggevende heb je meer kans om te begrijpen wat je werknemer nodig heeft als je je empathisch kunt inleven, praten en goed kunt luisteren naar wat men besluit om te delen. Zelfs als je zelf een miskraam hebt gehad, kan hun ervaring heel anders zijn.

Vaak wordt de term 'miskraam' gebruikt om een vroege zwangerschap te omvatten. Als een baby na 24 weken zwangerschap stil-geboren wordt, is de wet en de rechten van een werknemer anders dan bij een zwangerschapsverlies van 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

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 en het uitvoeren van de rouwtaken 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



ROUWEN



Voor het werk betekent dit dat iemand bijvoorbeeld sneller geïrriteerd kan reageren. Of iemand maakt ineens meer fouten, vergeet afspraken en heeft moeite met plannen. Ook kan het zijn dat iemand langer nodig heeft om het werk af te krijgen. En op sommige dagen lukt het misschien gewoon állemaal even niet.

Rouwen kan hierdoor (tijdelijk) gevolgen hebben voor het soort werk dat iemand aankan of voor de hoeveelheid werk.

Wat iemand precies ervaart, verschilt per persoon en ook per (moment van de) dag. Het kan het zijn dat iemand pas maanden na het verlies klachten krijgt of zich heel emotioneel voelt.

Of de klachten keren weer heviger terug nadat ze een periode weg waren. Wat iemand ervaart kan ineens ook heviger zijn rond bepaalde bijzondere dagen. Maatwerk is nodig om werk en rouw te combineren

"Beschouw mensen die rouwen niet als mensen die ziek zijn of als mensen met psychische problemen, maar als mensen met verdriet."

(Manu Keirse, rouwexpert)

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

WAT KAN IK DOEN?

Deze handreiking geeft informatie en handvatten aan leidinggevend hoe om te gaan met een werknemer na een miskraam of zwangerschapsverlies.

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 uit ziet
- ... dat er geen vast tijdspad 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 uit zien
- ... 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.



"Het spijt me voor je verlies."

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

"Laat het me weten als er iets is dat je nodig hebt."

"Ik ben hier als je wilt praten."

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.

VRAGEN

Als je niet zeker weet hoe je een gesprek over een miskraam moet beginnen, gebruik dan deze vragen om je op weg te helpen.

TIJDENS EN DIRECT NA HET VERLIES

V

- Hoe voel je je?
- Wat denk je dat je op dit moment zou helpen?
- Wat, als er iets is, zou je willen dat collega's / het team weten?
- Heb je vrije tijd nodig?
- Is er iets waar je me bij nodig hebt qua werkzaamheden, zodat je je geen zorgen hoeft te maken terwijl je weg bent?
- Hoe wil je dat ik contact houd terwijl je weg bent?
- Welke andere ondersteuning heb je?
- Heb je de informatie over ons miskraambeleid gezien?
- Heb je iets van de informatie of ondersteuning van Praktijk Cox gezien?

WEER AAN HET WERK

V

- Is er iets wat ik/wij kunnen doen om het voor jou makkelijker te maken om weer aan het werk te gaan?
- Wat wil je afspreken voordat je terugkomt?
- Is er iets waar je je zorgen over maakt?
- Wat voor soort ondersteuning denk je dat kan helpen wanneer je emotioneel wordt op je werk?
- Wil je dat ik collega's vertel/mail over je terugkeer? Wil je zelf een e-mail opstellen of wil je checken wat ik schrijf?

DE TIJD DAARNA

Na het verlies komt het moment dat je werknemer weer aan het werk gaan. Sommige mensen willen zo snel mogelijk weer aan het werk, andere zien er erg tegenop om weer te beginnen. En, in de loop van de tijd, kan dit ook weer veranderen. Voor iemand die direct weer aan het werk is gegaan kan het werken na een paar maanden bijvoorbeeld ineens heel zwaar vallen.

Het verschilt per persoon waar behoefte aan is. Blijf daarom in gesprek en luister vooral heel goed! Vul niet in voor je werknemer waar hij/zij behoefte aan heeft. Zeg dus niet: "Blijf de komende twee weken maar thuis" of "Kom maar naar het werk, dan kan je je daar op storten".

Vraag je medewerker wat zij/hij eventueel zou willen delen met collega's. Iedereen heeft het recht om een miskraam privé te houden wanneer ze dat willen. Respecteer hun wensen. Als je het iemand moet vertellen (bijvoorbeeld in HR), vraag dan hoe iemand wil dat het wordt gecommuniceerd.



"Het is belangrijk de drempel om weer te werken te verlagen".
"Een werknemer moet zich veilig voelen".

(J. Neijenhuis, bedrijfsmaatschappelijk werker)

Je zou na elk contactmoment samen alvast een nieuw moment kunnen kiezen waarop jullie elkaar weer spreken. Leg het initiatief voor jullie contact in ieder geval niet (alleen) bij je werknemer.

Als je vraagt "wanneer denk je weer aan het werk te kunnen?", lijkt het alsof je vraagt 'wanneer ben je weer de oude?'. Zeg liever dat je graag samen wilt kijken hoe je werknemer het werk weer kan oppakken. Dat doe je natuurlijk niet meteen in het eerste contact dat je hebt met je werknemer.

Blijf je werknemer de komende tijd vragen hoe het gaat. Doe dat bij voorkeur steeds op een rustig moment en neem er de tijd voor. Wees je ervan bewust dat het een lastige vraag kan zijn voor je werknemer. Het kan helpen om te vragen hoe het vandaag gaat of hoe het afgelopen dagen of week ging. Daar is soms beter antwoord op te geven.



LUISTEREN LIJKT EENVOUDIG, MAAR ÉCHT LUISTEREN, MET AANDACHT, BLIJKT VOOR VRIJWEL IEDEREEN HEEL LASTIG.

Mensen hebben de neiging advies te geven, oplossingen te bieden en te vertellen over eigen ervaringen of die van kennissen. Ook denken we al gauw wel te weten wat de ander bedoelt en voelt en vullen we het soms al zelf in. Allemaal goedbedoeld...

'Precies wat mijn nicht ook had! Bij haar hielp het om ...',
"Je bent na ons vorige gesprek vast al wat verder nu met je verdriet...",
"Je moet gewoon zorgen dat je genoeg afleiding hebt",
"O ja! dat had mijn buurvrouw ook, bij haar ging het zo ..."

Merk bij jezelf op als je advies wilt geven, wilt oplossen, vertellen of invullen. Bemerkt het bij jezelf en probeer het niet te doen. Je kan het ook even benoemen: "ik merk dat ik het verdriet en verlies nu voor je wil gaan oplossen, maar dat gaat natuurlijk niet." Als het je toch gebeurt kan je het ook daarna zeggen: "ik merk dat ik het net voor je ging invullen! Het is natuurlijk voor iedereen anders. Hoe is het eigenlijk voor jou?"



NOTE:

Mensen zijn snel geneigd om meerdere dingen naast elkaar te doen en hun aandacht steeds op iets anders te richten. Ondertussen nog even die email afmaken, je telefoon pakken omdat er een berichtje binnenkomt, even iets opzoeken.

Als je met je werknemer die rouwt praat, wees er dan écht bij met je aandacht. Kies een rustig moment. Neem ook de tijd voor het gesprek. Als een volgend overleg je al in je nek hijgt of als je je opgejaagd voelt omdat je weet dat je eigenlijk iets af moet maken wordt het erg lastig de aandacht er bij te houden.

Als het niet lukt nu voldoende tijd te maken of aandacht te hebben geef dat dan aan. Zeg dat je het belangrijk vindt om echt te horen hoe het gaat en het gesprek daarom graag even op een rustiger moment voert. Maak dat dan wel meteen concreet en plan die afspraak op korte termijn in





Het proces na een miskraam of zwangerschapsverlies 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 en 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

WAAR LOOPT JE WERKNEMER TEGENAAN EN WAT ZOU JE WERKNEMER HELPEN?

WERKZAAMHEDEN

Vraag je werknemer of er bepaalde werkzaamheden nu lastig zijn. Is het de hoeveelheid werk? Is het de inhoud van het werk? Zijn het bepaalde verantwoordelijkheden? Is het tijdsdruk? Vraag dan welke aanpassingen in werkzaamheden je werknemer nu zouden helpen.

WERKTIJDEN

Vraag je werknemer ook hoe het gaat met de werktijden. Gaat het om de momenten waarop gewerkt wordt, is het de duur van een werkdag, zijn het de pauzemomenten? Vraag dan welke aanpassingen in werktijden je werknemer nu zouden helpen. Kunnen flexibiliteit in werktijden en pauzes helpen?

WERKPLEK

Vraag je werknemer verder hoe hij/zij nu de werkplek ervaart. Zijn er bepaalde aanpassingen in de werkplek die kunnen helpen? Bijvoorbeeld een ruimte waar je werknemer zich even kan terugtrekken als het niet gaat? Of misschien soms/vaker thuiswerken? Het kan ook zijn dat je werknemer nu juist graag vaker collega's om zich heen wil hebben of juist niet.

Steeds geldt: Blijf doorvragen tot je helder hebt wat je werknemer op dit moment zou helpen!



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

