

Rouw op het werk

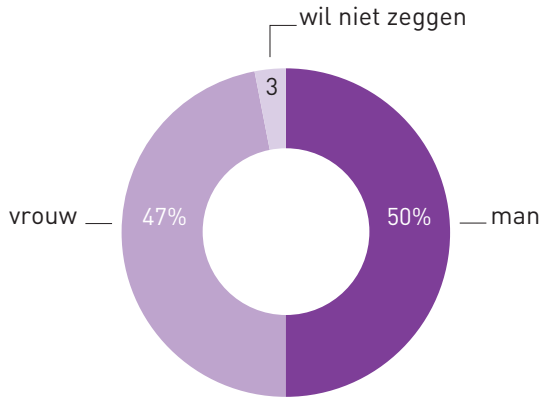
Ervaringen van leden van CNV Vakmensen



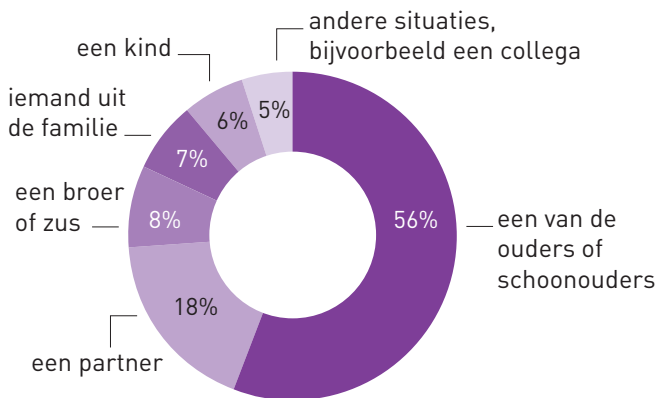
Rouw op het werk

In de periode 30 juli 2019 – 1 oktober 2019 heeft CNV Vakmensen onder leden een enquête gehouden over rouw op het werk. Het onderwerp blijkt veel los te maken, getuige de uitgebreide reacties in de 'open velden' in de enquête.

Deelnemers enquête:



In totaal hebben 572 mensen de enquête ingevuld (ongeveer evenveel mannen als vrouwen), van wie er 537 ervaring hebben met een ingrijpend verlies. In de meeste situaties gaat het daarbij om zeer naaste familie. Een aantal invullers had – soms in korte tijd – te maken met meerdere verlieservaringen.

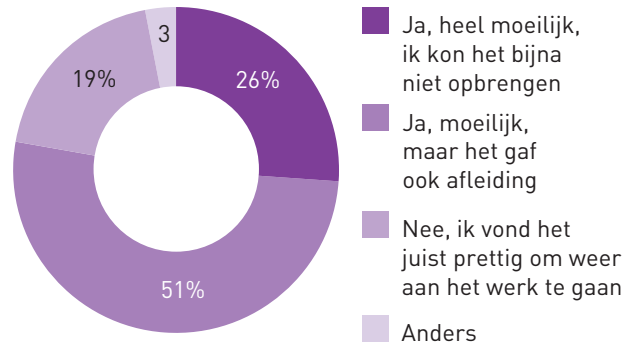


De belangrijkste uitkomsten

1. Mensen reageren zeer verschillend op een verlieservaring

Uit de enquête blijkt vooral hoe verschillend mensen reageren. Iedere situatie is anders en iedereen reageert daar op een eigen manier op.

'Vond u het moeilijk om weer aan het werk te gaan?'



2. Veel werknemers gaan na een verlies-ervaring te snel weer aan het werk

Twee op de drie werknemers zijn alleen vrij geweest in de periode rond het overlijden. Daarna zijn ze weer aan het werk gegaan. Voor een op de drie werknemers was dat niet haalbaar; ze zijn ook in de periode na het overlijden regelmatig niet in staat geweest om te werken. Voor een grote groep geldt dat de werkprestaties er enigszins (43%) tot ernstig (14%) onder hebben geleden. Mensen geven aan dat ze zich minder goed op hun werk konden concentreren en daardoor fouten maakten.

"Ik ben na de begrafenis gelijk aan het werk gegaan. Had ik nooit moeten doen, ik werk met machines en had die week een bedrijfsongeval omdat ik niet oplette. Normaal gebeurt maar dat nooit maar in die week dus wel."

"Had lichamelijke klachten, geen concentratie, veel fouten in het werk gemaakt."

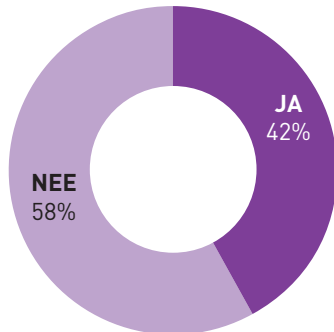
"Ik was blij om weer een 'normale' dag te kunnen hebben, en ik heb heel fijne collega's, maar het werken zelf viel me zwaar. Concentratiegebrek met name, slecht onthouden, heel erg moe, slecht geslapen ook."

"Ik was met mijn gedachten totaal niet met mijn werk bezig."

"Ik was wel aanwezig, maar mijn productiviteit was echter nul. Ik stond jankend in de winkel klanten te helpen. Ze hadden me beter op therapeutische basis kunnen inplannen. Uitpakwerk in het magazijn of zo."

Terugkijkend vinden veel rouwende werknemers (42%) dat ze te snel weer aan het werk zijn gegaan. Met nogal eens als gevolg dat de klap later alsnog kwam en ze voor korte of langere tijd niet in staat waren om te werken.

Vindt u dat u – achteraf gezien – te snel weer aan het werk bent gegaan?



“Ik hield mezelf voor de gek door te zeggen dat het goed ging terwijl dat helemaal niet zo was. Na anderhalf jaar kreeg ik pas echt de klap en dan is er maar weinig begrip voor rouw.”

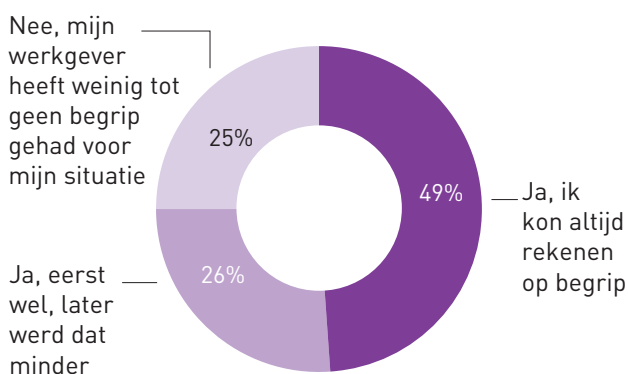
“Ben helemaal opgegaan in mijn werk. Heb alle klussen opgepakt en geen tijd voor mij zelf genomen. Na twee jaar kwam toen de klap en ben ik drie maanden thuis geweest.”

“Na een periode van ongeveer anderhalve maand weer gewerkt te hebben, stortte ik in omdat ik het niet kon bevatten dat iedereen zich zo druk maakte om de gewone dingen en doorging met gewone werkzaamheden. Niemand stond meer stil bij mijn verlies.”

3. Werkgevers reageren zeer verschillend op rouwende werknemers

Opvallend is hoe divers werknemers oordelen over de manier waarop zij door hun werkgever zijn opgevangen. De zorg voor de rouwende medewerker, direct na het overlijden maar zeker ook op de langere termijn, blijkt van grote invloed op het rouwproces.

Heeft uw werkgever begripvol gereageerd op uw situatie?



3.1 Goede ervaringen

Veel rouwende werknemers oordelen positief over hun werkgever. Bijna de helft van de werknemers (49%) vindt dat hun werkgever begripvol heeft gereageerd op de situatie. Uit de reacties blijkt dat begrip en aandacht er juist voor zorgen dat mensen niet uitvallen of op een goede manier kunnen terugkeren. Een luisterend oor bieden en geen druk opleggen worden zeer gewaardeerd.

“Ik wilde ontslag nemen, ik was na vier jaar zorg voor drie kleine kinderen weer begonnen en zat in mijn proeftijd. Ik wist niet hoe ik ons verdriet met een baan kon combineren, temeer omdat het onregelmatige tijden waren. Mijn toenmalig leidinggevende accepteerde het ontslag niet en gaf me de ruimte om het werk tijdens de schooltijden van de kinderen in te vullen en praatte regelmatig met me. Zo lukte het me aan het werk te blijven en vond ik er zelfs een stukje afleiding in.”

“Ik kreeg alle ruimte om vrij te nemen en te rouwen. Binnen een maand ben ik (op eigen initiatief) weer aan het werk gegaan. Ik werd de eerste keer door mijn collega's en directeur opgewacht voor een lang en empathisch gesprek. Ik heb dat zeer gewaardeerd. Ik was bij dat ik na het overlijden van mijn vrouw aan kanker weer kon beginnen. Hoe zinloos het werk soms allemaal ook leek, zorgde het wel voor afleiding.”

“Ik heb van mijn leidinggevende, de directeur en PZ de 'opdracht' gekregen om eerst aan mezelf en aan mijn gezin te denken. Zelf dacht ik dat ik eerder weer moest beginnen, maar na deze steun ben ik met behulp van bedrijfsarts en een coach pas na een jaar weer 'echt' aan het werk gegaan. Daarvoor wel langzaam terugkomend. Nu weer volledig inzetbaar door ook veel begrip bij situaties waarin emoties de overhand krijgen of als ik met mijn jonge kinderen in de knel kom.”

3.2 Slechte ervaringen

Helaas zijn er ook veel slechte ervaringen. Dit geldt voor meer dan de helft van de rouwende werknemers (51%). Zij zijn te verdelen in twee groepen. De ene groep (25%) is ronduit teleurgesteld. Zij geven aan dat hun werkgever weinig tot geen begrip heeft gehad voor de situatie. Een bijna even grote groep (26%) geeft aan dat hun werkgever aanvankelijk wel begrip toonde, maar dat het later minder werd. Rouw wordt gezien als een privézaak, waarvoor weinig begrip is, of alleen in de eerste week. Dat veroorzaakt veel pijn en vergroot de kans op uitval. Rouwende werknemers missen in zo'n situatie het menselijke aspect. Sommige mensen ervaren na jaren nog steeds pijn daardoor of hebben het dienstverband moeten beëindigen.

“Ik ervaar nog regelmatig dat het me even teveel wordt, dit heeft wel te maken met schandelijk optreden van mijn werkgever tijdens verlies van ons kindje.”

"Ik ben drie maanden thuis geweest, maar dat kwam door het onbegrip van mijn leidinggevende."

"Mijn moeder is op vrijdagochtend gestorven, heb mijn werkgever gebeld met de mededeling en voor de daaropvolgende week ziek gemeld. Vier weken later kom ik op het loonstrookje erachter dat er vier vakantiedagen waren afgetrokken. Navraag gedaan bij de werkgever, maar de week dat ik me ziek had gemeld was geen reden voor een ziekmelding."

"Ben zes weken thuis geweest, allemaal zelf betaald want in de ziektewet was niet mogelijk, overspannen bestond niet volgens de werkgever."

"Werkgever gaf mij door verbale en non-verbale feedback het gevoel dat ik een aansteller was en niet goed met de situatie kon omgaan. Dit heeft mij heel onzeker gemaakt en de verwerking bemoeilijkt."

"Ik heb de begrafenis tussen het werk door moeten regelen en ben alleen de dag van de begrafenis vrij geweest en heb die uren later moeten inhalen."

"Totaal geen begrip in deze verdrietige periode. Heb over de gang van zaken nog steeds problemen."

"Had ik meer ruimte gekregen dan had het rouwen eerder en beter kunnen beginnen, dan was de nasleep anders geweest."

"Bij meer begrip had ik beter kunnen presteren op het werk."

"De HR-businesspartner reageerde met de letterlijke woorden: 'Joh, je moest eens weten wat ik allemaal meegemaakt hebt.'"

"Er werd van mij verwacht dat ik gewoon weer overging tot de orde van de dag maar dat kan niet als je rouwt. Ik had ruimte nodig voor mijn verdriet maar daar was geen ruimte voor. Wat mij het meeste stak was dat de werkgever een ggz-instelling was."

"Eén week rouwverlof met de opmerking erbij je moet een knop omzetten."

"Rouw kost tijd alleen af en toe een hoe gaat het met je was genoeg geweest maar helemaal niets is best pijnlijk."

4. Het ontbreekt in veel bedrijven aan kennis om professioneel te reageren

Meer dan de helft van de rouwende werknemers (55%) is van mening dat er binnen het bedrijf onvoldoende kennis aanwezig is om professioneel op de situatie te reageren. Als mensen wordt gevraagd welke tips zij voor leidinggevenden hebben, valt vooral op dat er behoefte is aan begrip, een luisterend oor en het tonen van betrokkenheid en menselijkheid, ook op de langere termijn. Veel rouwende werknemers verlangen niet meer dan dat. Vaak wordt genoemd: geef managers een cursus over rouw.

Bijna driekwart (72%) van de werknemers zou het een goede zaak vinden als er voor werknemers rouwbegeleiding is. De werkgever zou deze hulp altijd moeten aanbieden, waarna de werknemer zelf kan beslissen om er wel of geen gebruik van te maken. Uit de reacties blijkt overigens ook dat lang niet iedereen daar behoefte aan heeft.

"Ik denk dat veel werkgevers niet altijd weten hoe te handelen of wat te zeggen."

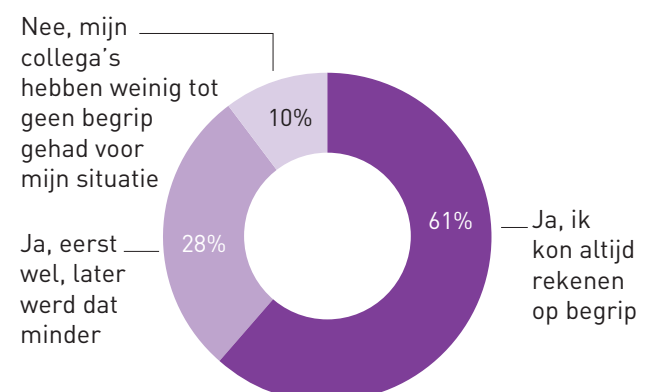
"De bedrijfsvoering ziet bij dergelijke problemen het niet als hun taak om er iets mee te doen. Ofte wel: privé en zakelijk strikt gescheiden."

"Letterlijk zei de manager bij het bekend worden van het tragische nieuws: 'Overal gaan mensen dood en nu weer aan het werk!'"

5. Begripvolle collega's zijn van grote waarde

Rouwende werknemers hebben vaak ook steun ervaren van collega's. Een grote meerderheid (61%) geeft aan dat ze altijd op begrip konden rekenen van collega's. Anderen geven juist aan dat collega's gaandeweg minder begrip toonden (28%) of zelfs weinig tot geen begrip toonden (10%). Uit de reacties blijkt dat – naast de houding van de werkgever – ook het (gebrek aan) meeleven van collega's van grote invloed is op het rouwproces.

Heeft u van collega's voldoende begrip gekregen voor uw situatie?



"Een directe collega en de voormalig leidinggevende snappen het heel goed, zelfs nu na zes jaar. Enkele collega's geven mij soms spontaan een knuffel en dat doet goed. Er zijn collega's die met een boog om je heen gaan, omdat ze niet weten wat te zeggen. Is lastig voor hen, maar ook voor mij. Zeg desnoods dat je niet weet wat te zeggen, maar dat je wel meeleeft."

"Mijn directe collega's zijn heel erg met zichzelf bezig."

"Mijn collega's hebben me erdoor gesleept en gesteund toen ontslag dreigde en nog steeds."

"Ik zit tien jaar in een flexpool. Met erg veel verloop. Weinig collega's waar ik op terug kan vallen."

"Ons bedrijf is een grote familie... heel fijn."

"Onze afdeling is zo groot, veel collega's wisten het niet eens."

"Van een paar collega's heel veel begrip, maar ook van een paar totaal niet. Er werden zelfs heel erge dingen gezegd, die ik niet had mogen horen."

"Het lijkt wel of er niets is gebeurd in mijn privéleven. Een enkele collega is belangstellend, de rest weet zich geen houding te geven."

6. Rouwende werknemers willen meer ruimte voor verlof

Over het vastleggen van wettelijk verlof verschillen de meningen. Rouw is een persoonlijk proces, wat voor iedereen weer anders is. Ook de situaties verschillen: het verlies van een kind heeft een andere impact dan het verlies van een demente ouder, van wie je al afscheid hebt genomen. Het is de vraag of een wettelijke regeling dan de oplossing is. Tegelijkertijd vindt ruim driekwart (76%) van de werk-

nemers dat de bestaande regelingen rond een sterfgeval onvoldoende zijn. Het gaat dan om het wettelijk geregelde calamiteitenverlof en eventuele afspraken hierover in de cao.

"Je krijgt nu een paar dagen, daarna moet je je ziek melden of vakantie opnemen. Maar er komt zoveel op je af, je hebt gewoon meer tijd nodig."

"Een wettelijke regeling maakt duidelijk waar iemand recht op heeft. Het lastige is wel dat het rouwproces bij iedereen anders verloopt. Daar passen geen standaard regels bij."

"Bijna niemand (die het zelf niet heeft meegemaakt) kan zich voorstellen wat er allemaal komt kijken bij een ziekbed en overlijden. Er zou van hoger hand een goede regeling moeten komen voor zorgverlof en afhandelen praktische zaken. Als dat er in mijn geval geweest was had me een instorting laten bespaard kunnen blijven."

"Met een wettelijke regeling trek je dit moeilijke proces heel erg de formaliteit in. Dit is gewoon iets wat in goed overleg tussen werkgever en werknemer opgelost moet worden."

"Rouwen houdt niet op na de wettelijke verlofdagen rond een overlijden. Als je geen flexibele of een minder flexibele werkgever hebt, is het goed om een beroep te kunnen doen op een wettelijke regeling."

"Zo'n regeling wordt uniform en niet iedereen verwerkt rouw even snel. Zo'n regeling kan al snel tot onbegrip leiden als een persoon meer tijd nodig heeft."

"Rouw is niet in kaders te vatten. Mijn grootste klap kwam na een paar jaar pas."

"Rouwverlof vraagt om de menselijke maat en niet om wetgeving. Goed werkgeverschap regel je niet in de wet!"

