

Rouw en Verlies op de werkvloer

Naar aanleiding van mijn vraag op verschillende social media kanalen naar ervaringen over rouw & verlies op de werkvloer, werd ik overspoeld met reacties. Om iedereen de kans te geven om zijn ervaringen te delen, heb ik besloten om een enquête uit te zetten, en hier is goed op gereageerd. In totaal zijn er 111 enquêtes ingevuld, waarvan ik er 1 heb moeten uitsluiten. Ook hier heb ik ruimte gegeven om ervaringen te delen. En die verhalen kwamen. Zowel hele mooie verhalen, als hele schrijnende verhalen. Verhalen waarvan ik een werkgever achteraf wil belonen met 827 dozen Merci, maar ook verhalen waar de tranen me van in de ogen sprongen.

Een voorbeeld: Een werknemer van bedrijf X is bevallen van een gezonde baby. Een mooie tijd breekt aan. Helaas komt daar abrupt een einde aan na 6 dagen. De baby overlijdt zonder enige medische aanleiding: wiegendood. Afschuwelijk. 2 dagen na de uitvaart belt de werkgever op met de volgende vraag: "Je zwangerschapsverlof is natuurlijk nu niet meer geldig, want er is geen baby mee. Wanneer kom je weer werken?"

Hier springen niet alleen de tranen van in mijn ogen, maar lanceer ik ook ineens alle vloekwoorden die ik in de afgelopen 35 jaar verzameld heb zo mijn mond uit.

Nu is dit een extreem voorbeeld, en zeker geen representatieve weergave van hoe rouw & verlies op de werkvloer ervaren wordt. Echter, het geeft wel aan dat er nog voldoende te halen valt, als het gaat om de begeleiding van, niet alleen de werknemer bij een verliessituatie, als ook verschillende werkgevers.

Onderstaand heb ik eerst de conclusie en aanbevelingen uitgewerkt. Na de conclusie staan enkele harde cijfers genoemd welke direct uit dit onderzoek komen.

Conclusie

Rouw is een individueel traject, en niet te vangen in een protocol. Hierover zullen de meningen niet heel erg uiteenlopen. Door al deze individuele ervaringen in één onderzoek te bundelen, wordt dit maar weer eens bevestigd. Eén ieder heeft andere behoeften, zo ook ten aanzien van zijn of haar werk.

Schrikbarend vind ik dat bijna 75% van de respondenten aangeeft steun en begrip te hebben gemist. Deze conclusie kan ik niet verbinden aan een soort contract, leeftijd, sekse, lengte van het dienstverband of de grootte van het bedrijf. Het komt in alle gelederen voor.

Opvallend is dat de meeste positieve ervaringen wel gekoppeld kunnen worden aan de grootte van een bedrijf. Juist de relatief kleine bedrijven blijken goed te scoren als het gaat om de ervaring van de werknemer ten aanzien van de verliessituatie en hoe de werkgever hiermee omgaat. De grote bedrijven scoren hier significant lager op. Het gebruik van protocollen wordt vaak aangegeven als reden waarom de ervaring negatief te noemen is.

Met betrekking tot de re-integratie kan ik concluderen dat deze gemiddeld genomen binnen 8 weken opgestart is, en dat er na die start gemiddeld een opbouw van weer 8 weken plaatsvindt om terug te keren in de eigen contracturen. Een werknemer is dus vaak met 16 weken weer inzetbaar. Deze conclusie kan niet gekoppeld worden aan een andere factor, zoals leeftijd, sekse, soort bedrijf etc.

De duurzaamheid van deze groep re-integranten valt tegen. 30% valt binnen een jaar opnieuw uit met klachten die gerelateerd zijn aan de verliessituatie. Als hoofdreden wordt hiervoor vaak genoemd dat er “druk” ervaren wordt om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan. Ook deze conclusie kan niet gekoppeld worden aan een andere factor, zoals leeftijd, grootte van het bedrijf etc.

Aanbeveling

Een groot aantal respondenten heeft de moeite genomen om wat tips voor werkgevers op te schrijven. Communicatie is hierbij het sleutelwoord. Ook hiervoor geldt: dit is een persoonlijke behoefte. De één heeft heel erg behoefte aan een hand die ze leidt, en een ander kan dit als ontzettend vervelend en belemmerend ervaren.

Een veelgenoemde tip (waar ik me volledig bij aansluit) is dat een werkgevers, maar vaker nog een leidinggevende, zich meer kan verdiepen in het thema rouw. Psycho-educatie. Wat is rouw? Hoe werkt het? Waar kan ik, als werkgever, mee helpen?

Door alle reacties, gesprekken en verhalen die ik de afgelopen weken heb verzameld, ben ik van mening dat er nog veel te winnen valt. Er zijn legio mogelijkheden om een werknemer positief en krachtig te ondersteunen bij een verliessituatie zodat ook de werkgever hier uiteindelijk baat bij heeft. Uiteindelijk zijn zowel werknemer als werkgever verbonden aan elkaar. Samenwerken om door deze situatie heen te komen levert voor beide partijen het hoogste rendement op.

Getallen en cijfers

- 110 betrouwbare respondenten
- 89,2 % vrouw / 10,8% man
- De grootste groep respondenten is tussen de 35-54 jaar oud
- 97,3% heeft de enquête ingevuld als werknemers, slechts 2,7% als werkgever
- De verlieservaringen spelen tussen 1997 en april 2017 (80% speelt na 2015 en is daarmee recentelijk te noemen)
- De grootte van de bedrijven varieert tussen de 12 – 20.000 werknemers
- De grootste groep was korter dan 5 jaar in dienst
- 83,8% van de respondenten had een vast dienstverband, er heeft niemand gereageerd die op ZZP basis bij de werkgever aan het werk was
- De verliessituatie: overlijden is het vaakst genoemd. Blijvend letsel en langdurige mantelzorg zijn ook genoemd. Scheiden is door niemand genoemd.
- De werkgever is door 78% van de respondenten persoonlijk telefonisch ingelicht
- De primaire reactie van de werkgever wordt door 69% van de respondenten als “onhandig” aangeduid.
- 35% van de respondenten geeft aan dat er “niks” goed geregeld is door de werkgever ten aanzien van de verliessituatie. 20% geeft aan dat de wettelijke regelingen goed zijn opgevolgd. 15% geeft aan dat de werkgever alles geweldig geregeld heeft. Van deze laatste groep is 87% werkzaam bij een “klein” bedrijf (minder dan 100 werknemers).

- Begrip en ondersteuning wordt door 62% van de respondenten genoemd als zaken die de werkgever niet goed geregeld heeft.
- 43% van de respondenten vindt dat zij hun goede wil hebben laten zien door snel aan het werk te gaan
- Op de vraag “wat de werknemer beter had kunnen doen” geeft 47% aan dit niet te weten en 45% geeft aan dat hij/zij de eigen grenzen beter had moeten bewaken.
- 67% van de respondenten is binnen 8 weken na de verliessituatie weer begonnen met werken
- 57% van de respondenten was binnen 8 weken na de start van de re-integratie weer terug in zijn/haar contacturen, 30% is opnieuw uitgevallen daarna.
- De ARBO arts is in 78% van de gevallen niet bij de verliessituatie betrokken geweest
- Andere professionals zijn in 80% van de gevallen niet betrokken geweest bij de re-integratie en/of verliessituatie. De overige 20% is het meest gezien door een psycholoog, welke in alle gevallen zelf geregeld is.

Het hele onderzoeksrapport kun je opvragen via onderstaande contactgegevens.

Mocht je naar aanleiding van dit artikel vragen hebben, aarzel dan niet om contact met mij op te nemen. Ik ben bereikbaar via:

janke@jankeverhagen.nl / 06-14336468 / www.jankeverhagen.nl