



Wat als het anders loopt?

Soms loopt het anders dan gehoopt of verwacht. Een zwangerschap kan eindigen in een miskraam of wordt medisch door complicaties. Ook kan er sprake zijn van een handicap, ziekte of zelfs overlijden. Hoe ga je daarmee om als leidinggevende en hoe kun je een medewerker daarin zo goed mogelijk ondersteunen?

Goed om te weten: in het [overzicht wettelijke regelingen](#) staan regelingen voor als het anders loopt.

In de eerste 24 weken van de zwangerschap gelden bij een miskraam of abortus de gewone regels voor ziekteverlof. Na 24 weken krijgt een vrouw het volledige bevallingsverlof van 16 weken als haar kind levenloos geboren (ook wel 'stilgeboren') is.

Iedereen gaat anders om met verdriet, verlies en rouw. De één heeft behoefte aan een luisterend oor terwijl de ander liever overgaat tot de orde van de dag. Het is belangrijk dat te respecteren. Het allerbelangrijkste is dat je er als leidinggevende bent, aandacht hebt voor de medewerker en accepteert dat je niet direct iets aan de situatie kunt veranderen.

Werk kan een goede afleiding zijn, maar geeft ook een extra belasting. De productiviteit en de concentratie van de medewerker zal tijdelijk lager zijn dan je bent gewend. Geef hiervoor tijd en ruimte en let goed op het gedrag van de medewerker in verband met mogelijke overbelasting.

Denk bijvoorbeeld aan:

- Gejaagdheid
- Geïrriteerd, snel prikkelbaar
- Sneller emotioneel
- Meer thuis overwerken (nog laat mails versturen)
- Terloops aangeven dat het allemaal wat teveel is
- Gesloten worden, minder zichtbaar zijn
- Fouten maken en dingen vergeten
- Terugtrekken; anderen minder betrekken



Als leidinggevende kun je dit bespreekbaar maken door interesse en belangstelling te tonen en eerlijk te benoemen wat je is opgevallen.

Enkele tips:

- Probeer jouw medewerker zo goed mogelijk te steunen. Bijvoorbeeld door een kaartje te sturen, door regelmatig te vragen hoe het gaat of door op een andere manier te laten zien dat je betrokken bent en blijft.
- Vraag of jij de collega's mag informeren en wat je daarin mag delen.
- Terugkeer naar het werk kan overweldigend zijn. Het kan helpen om vooraf eerst even buiten het werk af te spreken voor een kop koffie of een wandeling.
- Spreek regelmatig korte contactmoment af om te horen hoe het gaat.
- Vul niet in, maar luister en stel vragen. Wanneer je dit lastig vindt, benoem dit door bijvoorbeeld te zeggen: 'ik weet even niet zo goed wat ik moet zeggen'.
- Bedenk dat jij het niet kunt oplossen. Maar een luisterend oor, het bieden van ruimte en oprechte aandacht kunnen het verschil maken.

Verwijs door naar hulp

Soms wil een medewerker zijn of haar verhaal juist niet bij jou kwijt. Het is belangrijk om dat te respecteren en aan te geven dat er mogelijkheden zijn om hulp te krijgen indien hier behoefte aan is. Attendeer de medewerker altijd op de mogelijkheid van een preventief spreekuur bij de bedrijfsarts, een vertrouwenspersoon, een bedrijfsmaatschappelijk werker of een coach.

Tip: lees ook [‘Tips voor het gesprek’](#)

Handige websites:

Wanneer er sprake is van overlijden en stilgeboorte: https://www.stillelevens.nl/wp-content/uploads/53451_Brochure_Voor_collegas_en_werkgever.pdf



Hulplijn bij rouw:

<https://www.steunbijverlies.nl/hulp-en-advieslijn/>

Stillborn sisterhood (community):

<https://desireevannieuwenhoven.nl/over-mij-babyverlies-rouw/>

www.andersdanverwacht.nl

Wanneer een medewerker een miskraam heeft gekregen:

<https://www.miskraambegeleiding.nl>

Wanneer een medewerker een gehandicapt kind krijgt:

<https://www.nji.nl/zorgintensieve-gezinnen/steun-ouders-zorgkind#om-hulp-vragen-als-ouder-van-een-zorgkind>

<https://schouders.nl/>

Wanneer een medewerker een kind met een levensduurverkortende, levensbedreigende of complexe somatische (medische) aandoening krijgt:

<https://kinderpalliatief.nl/wegwijzer-regios>

Voor vaders (rouw bij miskraam en onvervulde kinderwens):

www.rouwdouwer.nl
