

Utrata ciąży i dziecka w pracy



Sands (Stowarzyszenie obumarcia płodu i śmierci noworodków, z angielskiego: Stillbirth and Neonatal Death Society). Fundacja zarejestrowana w Szkocji SC042789, Anglii i Walii 299679. Działamy również w Północnej Irlandii. Firma z ograniczoną działalnością pod numerem: 2212082. Zarejestrowana pod adresem: 10–18 Union Street, Londyn, SE1 1SZ.

Żałoba jest bardzo osobistą sprawą, a każdy reaguje na nią w różny sposób. Ten przewodnik jest dostępny jako źródło wsparcia dla Ciebie i Twojego pracodawcy.

Część 1

Na stronach 4 – 15 znajduje się przewodnik dla Ciebie. Zawiera on rady, które mogą okazać się dla Ciebie pomocne, jeśli pracujesz lub myślisz o powrocie do pracy.

Część 2

Na stronach 16 – 31 znajduje się przewodnik dla Twojego pracodawcy, więc możesz chcieć podzielić się nim w Twoim miejscu pracy. Wielu menadżerów jest wdzięcznych za otrzymanie wskazówek, w szczególności, jeśli wcześniej nie współpracowali z ludźmi, którzy doświadczyli utraty ciąży lub dziecka.



Prosimy o korzystanie z tego przewodnika na wszelkie pomocne dla Ciebie sposoby.

W całym przewodniku używane jest słowo „menadżer”. Oznacza ono bardziej doświadczoną osobę w Twoim miejscu pracy, która jest bezpośrednio za Ciebie odpowiedzialna. W zależności od tego, gdzie pracujesz, może to być dyrektor działu, przełożony lub po prostu osoba, którą nazywasz „szefem”.

Po więcej informacji na temat trudności fizycznych i emocjonalnych związanych z utratą ciąży, żałobą, upamiętnianiem dziecka i wsparciem dla różnych członków rodziny, należy zajrzeć do poradnika Sands Wsparcie w Sprawie Żałoby sands.org.uk/book, który szczegółowo zagłębia się w te i inne obszary.

W celu uzyskania bezpośredniego wsparcia możesz skontaktować się z naszym zespołem ds. Wsparcia w Żałobie pod numerem **0808 164 3332** lub pod adresem helpline@sands.org.uk, lub skorzystaj z naszych platform społecznościowych, społeczności internetowych i lokalnych grup wsparcia.

Jesteśmy tu dla Ciebie tak długo, jak nas potrzebujesz.

Powiedzenie swojemu pracodawcy i współpracownikom

Utrata ciąży i dziecka jest bardzo osobistym doświadczeniem i całkowicie zależy od Ciebie, z czym chcesz się podzielić ze swoimi współpracownikami. Twój menadżer i dział zasobów ludzkich (jeśli taki istnieje) musi dowiedzieć się, dlaczego nie ma Cię w pracy, ale poza tym, możesz podzielić się tyłoma szczegółami, z iloma czujesz się komfortowo.

Dla niektórych pomocne okazuje się, kiedy inni wiedzą, co się wydarzyło, ponieważ są wtedy skłonni zachowywać się wrażliwie i proponować wsparcie, gdzie w przeciwnym wypadku, mogą nie wiedzieć, że takowe jest potrzebne. Jednakże inni chcą i potrzebują więcej prywatności. Nie istnieje dobry lub zły sposób, w jaki powinno się czuć, ważne jest, aby robić to, z czym czujesz się dobrze.

Dzielenie się swoimi doświadczeniami w pracy może otworzyć nieoczekiwane rozmowy, ponieważ w Twoim miejscu pracy mogą znajdować się inne osoby, które również doświadczyły utraty ciąży i dziecka, ale nigdy tego nie ujawniły.

Nawet jeśli chcesz, aby Twoi współpracownicy wiedzieli, co się stało, możesz nie być pewny(-a), w jaki sposób przekazać te informacje. Jeśli wolałbyś(-abyś) nie robić tego samodzielnie, możesz poprosić swojego menadżera, aby przekazał te informacje w Twoim imieniu.

Ustal ze swoim menadżerem, które informacje powinni przekazać, kiedy powinni to zrobić i komu powinni powiedzieć. Na przykład, jeśli nazwałeś(-aś) swoje dziecko, mógłbyś(-abyś) życzyć sobie, aby Twoi współpracownicy poznali to imię i byli pewni, że chciałbyś(-abyś), aby go używali. Analogicznie, jeśli nie chcesz sobie, aby inni wiedzieli, upewnij się, że Twój menadżer o tym wie.



Jeśli potrzebujesz wsparcia w przekazywaniu swoich potrzeb do swojego menadżera lub pracodawcy, Zespół Wsparcia w Żałobie Sands może pomóc Ci przemyśleć najlepsze sposoby w tej kwestii. Na stronie 14 tego przewodnika znajduje się przykładowa wiadomość e-mail, która może pomóc Ci lub Twojemu menadżerowi znaleźć odpowiednie słowa na przekazanie takich informacji współpracownikom.

Bycie szczerym z samą sobą i swoim menadżerem

Wczesne etapy żałoby mogą być bardzo trudne. Nade wszystko bądź dla siebie dobry(-a), ale bądź również szczer(-a) ze sobą i swoim menadżerem o tym jaką pracę jesteś w stanie wykonywać. Nie powinni oni zakładać jak się czujesz na podstawie tego, co Ci się przydarzyło, długości trwania ciąży, czy też tego czy urodziłaś lub czy jesteś partnerem.

Dni lub okresy takie jak urodziny Twojego dziecka, data porodu lub rocznice mogą okazać się wyjątkowo trudnym czasem dla Ciebie. Natężenie tego może również okazać się trudne. Mógłbyś(-abyś) chcieć wziąć urlop, kiedy ten czas będzie się zbliżał, aby dać sobie trochę wolnej przestrzeni. Uczucia, które mogą Ci towarzyszyć podczas tych kluczowych dat, nie są znakiem, że Twoja żałoba się „pogłębia”, ponieważ odczuwanie różnych emocji w żałobie jest normalne, zarówno jak szybkie przechodzenie w inne emocje.



Możliwe, że po ciąży będziesz musiał(-a) uczestniczyć w spotkaniach w kwestii wsparcia medycznego lub psychologicznego. Jeśli ma miejsce przegląd lub wywiad medyczny, w celu odkrycia przyczyny śmierci Twojego dziecka, ten czas również może być trudny emocjonalnie. Jeśli powiesz swojemu menadżerowi, co się dzieje oraz kiedy potrzebujesz wolnego od pracy, będą mogli oni lepiej zrozumieć i wesprzeć Cię.



Kiedy wrócić do pracy

Powrót do pracy może przynieść szereg różnych emocji. Niektórzy pracownicy, którzy są w żałobie, wyczekują powrotu do pracy, ponieważ jest to sposobem odwrócenia uwagi lub reprezentowaniem poczucia „normalności”, podczas gdy dla niektórych ta perspektywa jest bardzo przytłaczająca.

Ważne jest, abyś dał(-a) sobie tyle wolnego czasu, ile potrzebujesz. Dla wielu pracowników, którzy są w żałobie, fazowy powrót do pracy lub zmniejszona ilość godzin mogą okazać się pomocne. Dobry pracodawca będzie wiedział, że najlepiej dla wszystkich będzie, jeżeli wrócisz do pracy, kiedy będziesz na to gotowy(-a), oraz że jeśli będziesz próbował(-a) zrobić zbyt wiele, zbyt szybko, wtedy nie będziesz pracował(-a) wydajnie i możliwie będziesz potrzebował(-a) wziąć wolne od pracy na dłuższy okres. Niektóre zawody mogą stawiać dodatkowe trudności. Mogą być one związane z pracą fizyczną, kiedy Twoje ciało regeneruje się po porodzie lub odczuwasz zmęczenie, które może towarzyszyć przy żałobie, zawody, przy których jesteś związany(-a) z sytuacjami wyczerpującymi emocjonalnie lub takimi, które odzwierciedlają Twoje doświadczenia z ciężką lub porodem, praca w służbie zdrowia lub z małymi dziećmi, lub praca, która wymaga od Ciebie podróżowania i separacji z partnerem lub innymi członkami rodziny.

Ponownie ważne jest, aby być szczerym ze swoim menadżerem i przedyskutować różne obowiązki, które mogą być łatwiejsze lub bardziej odpowiednie dla Ciebie. Jeśli obawiasz się ponownego spotkania ze swoimi współpracownikami mógłbyś(-abyś) pójść do pracy na swobodną kawę przed swoim powrotem do pracy lub poprosić zaufanego współpracownika o spotkanie poza pracą.

Uprawnienia w miejscu pracy

Uprawnienia minimalnie różnią się pomiędzy różnymi krajami w Wielkiej Brytanii, a przepisy mogą się zmieniać, więc sprawdzaj najnowsze informacje i spytaj swojego menadżera, jakie uprawnienia przysługują Ci odnośnie do wolnego, płacy, świadczeń i regulacji.

Niektórzy pracodawcy zaproponują Ci minimalne, prawne uprawnienia, ale niektórzy będą bardziej hojni i elastyczni. Z tyloma kwestiami do rozważenia, trudne może okazać się zapamiętanie szczegółów, więc poproś swojego menadżera o zapisanie wszystkiego, tak żebyś mógł(-a) zapoznać się z tym, co zostało przedyskutowane i dać sobie czas na podjęcie decyzji.



Poczucie bezpieczeństwa i wsparcia w pracy

Twoje miejsce pracy musi być dla Ciebie bezpieczne. Jeśli pracujesz przy biurku, możesz zdecydować się na postawienie na nim zdjęcia lub czegoś z imieniem Twojego dziecka, tak abyś czuł(-a), że jest blisko Ciebie. Może to być szczególnie ważne, jeśli nie jest to możliwe w domu.

Prosimy zwrócić uwagę, na to, że



Możesz dzielić swoją przestrzeń z ludźmi, którzy są wrażliwi na widok zdjęć. Może to być spowodowane wieloma powodami.



Niektórzy pracownicy, którzy są w żałobie, wolą nie mieć niczego prywatnego na widoku.



Niektórzy mogą nie mieć przestrzeni w pracy, gdzie wystawianie zdjęć byłoby możliwe.



Innym sposobem na utrzymywanie blisko wspomnień jest noszenie specjalnej biżuterii lub noszenie czegoś osobistego dla Twojego dziecka, w kieszeni lub portfelu.

Ważne jest, abyś dał sobie pozwolenie na „wycofanie” z uroczystości w Twoim miejscu pracy, które mogą być dla Ciebie trudne. Twoi współpracownicy, którzy są w ciąży lub którzy mają nowo narodzone dzieci, mogą chcieć dzielić się swoją radością. Spotkania towarzyskie, w szczególności te podczas wrażliwego czasu, jak Święta Bożego Narodzenia, inne święta religijne lub pokrywające się rocznice, mogą również okazać się wyzwaniem.

Możesz również czuć się odizolowanym(-ą), ponieważ pracujesz zdalnie lub Twoi współpracownicy nie są pewni, czy uwzględnić Cię w rozmowach lub aktywnościach, możliwie troszcząc się o Ciebie. Jeśli czujesz się niekomfortowo, porozmawiaj ze swoim menadżerem lub wspierającym współpracownikiem, o tym, jak się czujesz i czego potrzebujesz. Jeśli potrzebujesz wsparcia w przekazywaniu swoich potrzeb Zespół Wsparcia w Żałobie Sands może pomóc Ci przemyśleć najlepszy sposób na zrobienie tego.

Średni do wielkich pracodawców lub organizacje mają dział zasobów ludzkich, który może udzielać rad, a niektóre miejsca pracy mogą również oferować programy przeznaczone wsparciu pracowników, albo kierować do pracowników socjalnych, kapłanów lub innych osób, mogących udzielić wsparcia. Jeśli nie jesteś pewny(-a), czy tak wygląda sytuacja w miejscu, w którym pracujesz, możesz spytać o to swojego menadżera.

Jeśli pracujesz dla mniejszej organizacji i wsparcie dostępne w pracy jest niewielkie lub nie jest dostępne w ogóle, prosimy o skontaktowanie się z nami w Sands, jesteśmy tu, aby Cię wspierać.

Pokazywanie emocji w pracy

Niektórzy martwią się, że pokazywanie emocji nie jest „profesjonalne”, ale dobry menadżer będzie chciał wspierać Cię najlepiej, jak potrafi. Przydatne może okazać się swobodne pójście do miejsca pracy, aby zobaczyć swoich współpracowników przed powrotem do pracy, ponieważ może to pomóc przezwyciężyć wszelkie obawy, jakie możesz mieć w kwestii spotkania ich po raz pierwszy. Jeśli obawiasz się tego, że popłaczesz się przed współpracownikiem lub menadżerem, postaraj wyobrazić sobie, jak zareagowałbyś(-abyś), gdyby to jeden z Twoich współpracowników, który jest w żałobie, płakał przed Tobą. Chciałbyś(-abyś) ich wspierać, a więc pamiętaj, że inni ludzie również będą chcieli Cię wspierać. Czasami mogą nie wiedzieć, jak to zrobić w najlepszy sposób, a czasami mogą zrobić to źle, ale większość będzie szczerze zaniepokojona, chętna do pomocy i do przejęcia inicjatywy.

Emocja, która może towarzyszyć przy żałobie to poczucie winy. Możesz czuć się winny(-a) lub możesz czuć, że zawodziś swoich współpracowników, jeśli czujesz, że nie wykonujesz odpowiednio swojej pracy, lub jeśli nie pracujesz tak samo wydajnie, jak kiedyś. Jest to kolejny powód, dlaczego Ty i Twój menadżer musicie przedyskutować nakład pracy, obowiązki i godziny, tak aby oczekiwania były realne, a praca, którą otrzymujesz, nie stanowiła zagrożenia dla Ciebie lub kogokolwiek innego. Nawet proste, codzienne zadania mogą czasami wydawać się przytłaczające, więc postaraj się traktować każdy krok, który stawiasz jako pozytywne osiągnięcie.



Przydatne może okazać się swobodne pójście do miejsca pracy, aby zobaczyć swoich współpracowników przed powrotem do pracy, ponieważ może to pomóc przezwyciężyć wszelkie obawy, jakie możesz mieć w kwestii spotkania ich po raz pierwszy.

Szablon korespondencji

Treść zawarta tutaj to tylko sugestia: można zaadaptować ją wedle życzenia, ponieważ ważne jest, abyś czuł(-a) się komfortowo ze słowami, których użyjesz.

1 Szablon: Pierwszy list lub e-mail do Twojego menadżera

Szanowny [imię menadżera]

Bardzo mi przykro dzielić się złymi wieściami.

Moje dziecko [podaj imię dziecka, jeśli zostało mu nadane oraz jeśli chcesz się nim podzielić] urodzone dnia [data] zmarło w trakcie porodu/chwilę po narodzinach.

[LUB]

Z przykrością informuję, że poroniłam/moja partnerka poroniła w [numer tygodnia ciąży] dnia [data].

Oczywiście jest to bolesny czas dla mnie/nas, ale zdaję sobie sprawę, że będziemy musieli wspólnie odbyć rozmowę w kwestii urlopu, wsparcia i o tym, ile informacji przekazać innym pracownikom, dla których to również może być trudny czas. Nie jestem pewna(-y), kiedy będę gotowa(-ów) na rozmowę, ale proszę pozostać ze mną w kontakcie.

Jestem/jesteśmy w stanie uzyskać dostęp do wsparcia w żałobie od fundacji Sands. Zasugerowali oni, żebym przekazał(-a), że zapewniają środki i praktyczny przewodnik dla menadżerów, który może okazać się pomocny przed naszą rozmową [wklej link] i że oferują wsparcie dla każdego, na kogo wpłynęła starta dziecka lub ciąży.

Ich dane kontaktowe: Darmowy telefon zaufania Sands: 0808 164 3332 lub helpline@sands.org.uk Strona internetowa: sands.org.uk

Dziękuję za zrozumienie.

Ciepło pozdrawiam,

2 Szablon: list lub e-mail skierowany do Twoich współpracowników, jeśli sam(-a) chciałbyś(-abyś) podzielić się tymi wieściami.

Szanowny [zespole]

Bardzo mi przykro dzielić się złymi wieściami.

Moje dziecko [imię dziecka, jeśli zostało mu nadane i chcesz się nim podzielić] urodzone dnia

[data] zmarło podczas porodu/chwilę po narodzinach.

[LUB]

Z przykrością informuję, że poroniłam/moja partnerka poroniła w [numer tygodnia ciąży] dnia [data].

Oczywiście jest to bolesny czas dla mnie/nas i zdaję sobie sprawę, że to również może być dla was trudne, ale chciałem(-am) podzielić się z wami tym, co się wydarzyło.

Jestem/jesteśmy w stanie uzyskać dostęp do wsparcia w żałobie od fundacji Sands.

Zasugerowali mi, żebym poinformowała was, że dostarczają oni również źródła dla współpracowników, które możecie uznać za pomocne pod [załącz link], oraz że oferują wsparcie dla każdego, kto został dotknięty utratą dziecka i utratą ciąży: Ich dane kontaktowe:

Darmowy telefon zaufania Sands: 0808 164 3332 lub helpline@sands.org.uk
Strona internetowa: sands.org.uk

Obecnie jestem na zwolnieniu, ale mam nadzieję i planuję wrócić do pracy dnia [X, jeśli znasz datę] oraz

dobrze będzie się wtedy spotkać. Ja lub [imię menadżera] możemy kontaktować się z wami w najbliższym czasie, aby wytłumaczyć więcej szczegółów w kwestii mojego powrotu do pracy.

Dziękuję za zrozumienie.

Ciepło pozdrawiam,

Część 2: Wskazówki dla Twojego pracodawcy

Może być ciężko wiedzieć, co robić, lub co powiedzieć, kiedy pracownik doświadczył utraty ciąży lub dziecka, bez względu na to, czy to Twój pracownik był w ciąży, czy też ich partner. Normalnym jest również, aby czuć się niekomfortowo, rozmawiając o tak osobistych kwestiach, ale wiele ludzi mówi nam, jak ważne jest dla ich dobrego samopoczucia, wspierające miejsce pracy. Ten przewodnik stara się pomóc Ci zrozumieć utratę ciąży i dziecka, wpływ na miejsce pracy i w jaki sposób wspierać pracownika w żałobie.



Dodatkowo do tego przewodnika, Sands oferuje również usługi wsparcia w miejscu pracy oraz zakres szkolenia ze środkami, w kwestii żałoby w miejscu pracy. Są one przeznaczone, aby pomóc Ci i Twojemu zespołowi poczuć się bardziej komfortowo z utratą ciąży i dziecka, oraz pomóc zbudować wspierające środowisko pracy: sands.org.uk/BITW

Słyszac te wieści

Wieści o utracie ciąży lub dziecka Twojego pracownika mogą być szokujące. Odczuwanie mieszanki emocji jest normalne, więc dbaj o siebie i skontaktuj się z usługami Sands wsparcia w żałobie, jeśli chciałbyś porozmawiać w poufności.

Znalezienie odpowiednich słów w kwestii wsparcia jest często trudne. Próbuuj używać sformułowań, które wyrażają współczucie i pokazują, że jesteś tu, aby wspierać swojego pracownika, na przykład:

„Przykro mi słyszeć, o tym co się stało”

„Rób to, co jest dla Ciebie najlepsze, jesteśmy tu, aby Cię wspierać.”

„Stawiaj krok po kroku/dzień po dniu.”

„To wsparcie jest dla Ciebie... korzystaj z tego, co jest dla Ciebie pomocne i odpuść to, co nie jest.”

„Jak nazwał(-aś) swoje dziecko? Chciałbym(-ałabym) posłuchać o nim, jeśli czujesz się z tym komfortowo.”

Najlepiej unikać sformułowań jak:

„Może tak miało być.”

„Przynajmniej możesz mieć więcej dzieci.”

„Przynajmniej nie miał(-eś) szansy go/jej lepiej poznać.”

„Nic nie dzieje się bez przyczyny.”

„Niedługo wrócisz do normalności.”



Tego typu sformułowania często wyrażane są w dobrej myśli i często używamy ich, kiedy chcemy pomóc komuś, kto przechodzi ciężki czas. Jednakże mogą one sugerować brak współczucia lub zrozumienia, więc lepiej jest ich unikać.

Żałoba jest indywidualnym doświadczeniem dla każdego i każdy przechodzi ją inaczej, więc ważne jest, aby nie zakładać, w jaki sposób może ta osoba myśleć, czuć się lub czego może potrzebować w pracy. Niektórzy martwią się, że pokazywanie emocji w pracy, nie jest „profesjonalne”, jednakże wszyscy jesteśmy ludźmi i czasami, może się to zdarzyć. Jeśli pracownik jest zrozpaczony lub przygnębiony, daj im przestrzeń na takie emocje bez poczucia zażenowania i słuchaj ich ze wsparciem. Odczuwanie mieszanki emocji jest normalne i Twój pracownik może wydawać się bardziej sfrustrowany, zły lub przybity niż zwykle. Ponownie postaraj się być wyrozumiały i wspierający.

Dla niektórych ludzi dzielenie się szczegółami o tym, co im się przytrafiło, może być pomocne, aby wiedzieli, że współpracownicy, mogą oferować im wsparcie, ale inni mogą chcieć i potrzebować więcej prywatności. Ważne jest, abyś spytał ich, czego od Ciebie potrzebują i odpowiadać z pełnym szacunkiem.

Możesz być poproszony o podzielenie się wieściami z innymi pracownikami w ich imieniu. Na stronie 30 tego przewodnika znajduje się szablon wiadomości e-mail dla tego celu. Uzgodnij ze swoim pracownikiem, jakimi informacjami możesz się podzielić, kiedy masz to zrobić i komu powiedzieć. Na przykład mogą oni chcieć podzielić się, jakie imię nadali dziecku i faktem, że czują się komfortowo, rozmawiając o nim/niej. Analogicznie mogą oni nie chcieć, aby inni o tym wiedzieli, więc ważne jest, abyś to przekazał(-a).

W Twoim miejscu pracy mogą znajdować się inne osoby, które doświadczyły utraty ciąży lub dziecka, ale nie ujawniły tego w pracy. Zawsze miej to w pamięci, kiedy będziesz przekazywał złe wieści i oferował wsparcie. Upewnij się, że wszyscy pracownicy są świadomi wsparcia, które jest dla nich dostępne i oferowane przez Sands. Szczegóły można znaleźć na str. 32.

Możesz również rozważyć inne praktyczne oznaki wsparcia, takie jak wysłanie kartki lub prezentu od współpracowników, pójście na pogrzeb dziecka lub zaproponowanie zorganizowania zbiórki na rzecz wybranej przez nich fundacji.

Wsparcie przy powrocie do pracy

Niektórzy pracownicy cieszą się na myśl rutyny pracy i powrotu do pewnego rodzaju normalności. Dla niektórych ta perspektywa jest bardzo przytłaczająca. Tak więc Twój pracownicy mogą zdecydować się na wykorzystanie swojego uprawnienia do pełnego urlopu lub wrócić do pracy wcześniej.

Konieczne może okazać się, aby skontaktować się z nimi przed ich powrotem do pracy, w celu przedyskutowania ich uprawnień i przygotowania planu powrotu do pracy. Wybierz sposób nawiązania kontaktu, taki jaki im odpowiada, może to być telefon, wiadomość lub e-mail. Szablon wiadomości e-mail jest załączony na stronie 28 tego przewodnika, aby pomóc Ci znaleźć odpowiednie słowa. Twój pracownicy będą mieli dużo do przemyślenia, a żałoba może wpłynąć na ich pamięć oraz umiejętności przetwarzania informacji, więc ważne jest zapisać wszystko i dać im czas na rozważenie propozycji.

Ustawowy urlop, płaca, świadczenia i regulacje zależą od wielu czynników, w tym okoliczności ich straty i prawnych określeń. Ważne jest, abyś to zrozumiał i czuł się komfortowo, pytając swojego pracownika o informacje, których potrzebujesz.

Poronienie to utrata ciąży przed 24 tygodniem ciąży. Dla tych, którzy doświadczyli poronienia, ten termin może okazać się trudny, ponieważ nie podkreśla on tego, że ich dziecko istniało lub głębi ich żałoby. Inni będą używali tego terminu swobodnie, więc dobrze jest naśladować język, którym posługują się Twój pracownicy, aby uniknąć wszelkich trudności. Obecnie w Wielkiej Brytanii nie przysługuje żaden płatny, ustawowy urlop, w sytuacji poronienia. Jednakże najlepszą praktyką jest przydzielenie dwóch tygodni płatnego urlopu dla obojga rodziców. Wszelkie wykorzystane dni chorobowe są chronione przez prawo, jak i również każde inne dolegliwości związane z ciążą. Urlop Okolicznościowy lub Urlop dla Członków Rodziny to kolejne możliwości dostępne po poronieniu, w zależności od indywidualnych okoliczności.

Obumarcie płodu śmierć dziecka po zakończeniu 24 tygodnia ciąży, przed lub w trakcie porodu. Kiedy dziecko rodzi się martwe, rodzice uprawnieni są do tej samej płacy i urlopu, jak gdyby ich dziecko żyło. Obejmuje to Ustawowy Zasiłek i Urlop Macierzyński/Ojcowski lub Zasiłek i Urlop Wychowawczy, w zależności od kryteriów kwalifikowalności. Ci rodzice są również uprawnieni do dwóch tygodni płatnego urlopu dla rodziców w żałobie, które mogą być wykorzystane w każdym czasie w ciągu 56 tygodni od śmierci.

Śmierć noworodków to śmierć dziecka niedługo po porodzie, bez względu na długość ciąży. Ustawowe uprawnienie dla rodziców, których dziecko zmarło po porodzie jest takie samo, jak w przypadku obumarcia płodu powyżej.

Przerwanie ciąży z powodów medycznych następuje, kiedy ciąża zostaje przerwana z powodu stanu medycznego, zagrażającemu życie dziecka lub matki/osoby rodzącej. Może mieć miejsce na każdym etapie ciąży, w związku z tym ustawowe uprawnienia dla rodziców są takie same jak powyżej, w zależności od tego, czy ich doświadczenie jest prawnie zdefiniowane jako poronienie, obumarcie płodu lub śmierć noworodka.

Nagła nieoczekiwana śmierć niemowląt następuje, kiedy dziecko poniżej pierwszego roku życia nagle i niespodziewanie umiera. Kiedy dziecko poniżej pierwszego roku życia umiera, jego rodzice powinni być uprawnieni do ustawowego urlopu i zasiłku macierzyńskiego, w zależności od indywidualnych okoliczności. Ci rodzice są również uprawnieni do 2 tygodni płatnego urlopu dla rodzin w żałobie, które mogą być wykorzystane w każdym czasie w ciągu 56 tygodni od śmierci.

Skontaktuj się z Zespołem Wsparcia w Żałobie Sands, jeśli chciałbyś przedyskutować określony przypadek lub udzielać rad, w jaki sposób podejść to pewnych sytuacji. Dane kontaktowe można znaleźć na str. 32.

Chodzenie do pracy może wydawać się przytłaczające dla tych, którzy doświadczyli utraty ciąży lub dziecka. Twój pracownik może potrzebować trochę czasu na przystosowanie się do tej sytuacji, więc kilka tygodni lub miesięcy może minąć, zanim będą w pełnej gotowości do pracy.

Tak więc ważne jest, aby przedyskutować nakład pracy, obowiązki i godziny, tak żeby oczekiwania były realne, a ich dobre samopoczucie nie było zagrożone. Jeśli dostępna jest możliwość elastycznego pracowania, należy rozważyć fazowy powrót do pracy, zredukowanie godzin, alternatywne role i pracę zdalną, aby dać Twojemu pracownikowi czas i przestrzeń, których potrzebują.

Niektórzy mogą obawiać się powrotu do pracy i spotkania ze współpracownikami po raz pierwszy po ich ciąży. Zorganizowanie nieformalnej wizyty w miejscu pracy przed oficjalnym powrotem lub skoordynowanie spotkania poza pracą może okazać się pomocne. Pomocna może okazać się dla nich rozmowa ze wspierającym współpracownikiem przed powrotem do pracy lub spotkanie się ze współpracownikiem na parkingu, w recepcji lub w podobnym miejscu, tak aby nie musieli oni sami wchodzić do budynku miejsca pracy. Zawsze pytaj współpracowników, co może być dla nich pomocne oraz skieruj ich do kanałów wsparcia, takich jak programy wsparcia dla pracowników, pracownicy socjalni lub kapłani, jeśli są dostępni.



Budowanie wspierającego miejsca pracy

Po powrocie Twojego pracownika do pracy jest kilka rzeczy do rozważenia, w celu upewnienia się, że utrzymujesz wspierające i pełne zrozumienia środowisko pracy.

Pracownicy mogą zażądać czasu wolnego, w celu uczęszczania na spotkania wsparcia medycznego lub psychologicznego. Przegląd lub wywiad medyczny, w celu odkrycia przyczyny śmierci dziecka może być wyczerpujący emocjonalnie. Postaraj się być wyrozumiałym dla ich trudności oraz elastyczny w kwestii wsparcia, którego możesz udzielić.

W kwestii żałoby, normalność nie ma miejsca, a niektóre zachowania, których wcześniej nie doświadczyłeś, mogą być zaobserwowane. Niektórzy pracownicy mogą wystawić zdjęcie swojego dziecka, mieć tatuaż lub nosić ważną część biżuterii, aby uhonorować swoje dziecko. Postaraj się rozpoznać ich rodzicielstwo w tych działaniach i reagować z życzliwością i współczującym zaciekawieniem.





Jeśli ma inne dzieci, Twój pracownik będzie również opiekował się nimi, w trakcie radzenia sobie z żałobą. Ta dodatkowa odpowiedzialność może być przytłaczająca. Pomocne może okazać się bycie otwartym na przyznanie czasu wolnego, na pomoc ich pozostałym dzieciom.

W czasie roku mogą być pewne chwile lub określone daty, które Twój pracownik może uważać za szczególnie trudne, takie jak urodziny jego dziecka, data porodu lub rocznice. Natężenie może również okazać się wyzwaniem. Postaraj się być taktowny w kwestii żądań urlopowych podczas tych znaczących dat, aby zademonstrować empatię i wsparcie.

Dla Twojego pracownika bycie pośród osób ciężarnych może okazać się trudne, w szczególności w początkowych tygodniach lub miesiącach. Z tego powodu mogą zdecydować się na „wycofanie” z wydarzeń społecznych lub spotkań towarzyskich związanych z ciążą/rodziną. Uszanuj ich decyzję, postaraj się być wyrozumiałym i otwartym na rozmowę o wszelkich adaptacjach, których mogliby potrzebować, aby poradzić sobie w tych okolicznościach.



Niektórzy ludzie po stracie na nowo zostają rodzicami. Kolejne ciąży po stracie mogą być źródłem ogromnego lęku dla rodzin w żałobie. Tradycyjne wydarzenia związane z ciążą, takie jak wizyty u położnej lub skany mogą nie przynieść oczekiwanej radości.

Postaraj się być wyrozumiałym w kwestii wszelkich zmian, których mogą potrzebować w pracy i zezwól na elastyczność w kwestiach wszelkich, dodatkowych spotkań wsparcia medycznego lub psychologicznego, których potrzebują.



Szablon korespondencji

3 Szablon: e-mail/list w sprawie pierwszego kontaktu z pracownikiem po obumarciu płodu lub śmierci noworodka

Szanowny(-a) XXXXX

Jest mi bardzo przykro słyszeć o [imię dziecka, jeśli jest znane/Twoim synu/córcie/dziecku]. Zdaję sobie sprawę, że jest to trudny czas, a myślami jesteśmy z Tobą i [wpisz członków rodziny, jeżeli są Ci znani] Twoją rodziną.

Zrobimy wszystko, co w naszej mocy, aby Cię wesprzeć, a jeżeli tego potrzebujesz, możemy zaoferować Ci [skierowanie na usługi zdrowia w miejscu pracy/doradztwa dla pracowników/usługi w sprawie dobrego samopoczucia itp.]

Współpracujemy z fundacją Sands, która udziela wsparcia w żałobie, jeżeli tego potrzebujesz. Ich dane kontaktowe:

Darmowy telefon zaufania Sands: 0808 164 3332 lub helpline@sands.org.uk
Strona internetowa: sands.org.uk

Nie ma potrzeby myślenia o pracy, ale chciałbym napisać do Ciebie i powiadomić Cię o tym, że przysługuje Ci ustawowy urlop i zasiłek macierzyński/ojcowski/rodzicielski, który dla Ciebie zaaranżuję. Kopia Regulaminu HR w sprawie utraty dziecka została załączona, ale proszę, skontaktuj się ze mną, kiedy będziesz na to gotowy(-a), żebyśmy mogli przedyskutować praktyczne aspekty. Jeżeli wolałabyś/wolałbyś, abym skontaktował się z Tobą ponownie, drogą mailową lub telefonicznie; proszę, daj mi znać.

[LUB]

Jak przedyskutowaliśmy telefonicznie.... [potwierdź to, co zostało ustalone lub przedyskutuj dostępne możliwości, np. datę pogrzebu i kto będzie w nim uczestniczył, długość urlopu, ustaloną płacę, kto/kiedy się z nimi skontaktuje, fazowy powrót do pracy itp.]

Wspomniałaś(-eś) również, że zyczysz sobie, aby *nie*/przekazać Twoim współpracownikom o [imię dziecka lub o Twoim synu/córcie/dziecku], więc *nie powiem nic, chyba że mnie o to poprosisz/ podzielę się z nimi tymi wieściami dnia [wpisz datę].

Proszę, skontaktuj się ze mną, jeżeli mogę zrobić coś więcej w kwestii wsparcia dla Ciebie i Twojej rodziny.

Dbaj o siebie

4 Szablon: e-mail/list w sprawie pierwszego kontaktu z pracownikiem po wieściach o poronieniu.

Szanowny(-a) XXXXX

Jest mi bardzo przykro słyszeć o tym, co się stało i zdaję sobie sprawę, że jest to trudny czas, a myślami jesteśmy z Tobą i [wpisz członków rodziny, jeżeli są Ci znani] Twoją rodziną.

Zrobimy wszystko, co w naszej mocy, aby Cię wesprzeć, a jeżeli tego potrzebujesz, możemy zaoferować Ci [skierowanie na usługi zdrowia w miejscu pracy/doradztwa dla pracowników/usługi w sprawie dobrego samopoczucia itp.]

Współpracujemy z fundacją Sands, która udziela wsparcia w żałobie, jeżeli tego potrzebujesz. Ich dane kontaktowe:

Darmowy telefon zaufania Sands: 0808 164 3332 lub helpline@sands.org.uk
Strona internetowa: sands.org.uk

Nie ma potrzeby myślenia o pracy, ale chciałbym napisać do Ciebie i powiadomić Cię o tym, że przysługują Ci 2 tygodnie urlopu po poronieniu, który dla Ciebie zaaranżuję. Kopia Regulaminu HR w sprawie utraty dziecka została załączona, ale proszę, skontaktuj się ze mną, kiedy będziesz na to gotowy(-a), żebyśmy mogli przedyskutować praktyczne aspekty. Jeżeli wolałabyś/wolałbyś, abym skontaktował się z Tobą ponownie, drogą mailową lub telefonicznie, proszę, daj mi znać.

[LUB]

Jak przedyskutowaliśmy telefonicznie.... [potwierdź to, co zostało ustalone lub przedyskutuj dostępne możliwości, np. długość urlopu, ustaloną płacę, kto/kiedy się z nimi skontaktuje, fazowy powrót do pracy

itp.]

Wspomniałaś(-eś) również, że życzysz sobie, aby *nie*/przekazać Twoim współpracownikom o tym, co się stało, więc *nie powiem nic, chyba że mnie o to poprosisz/podzielę się z nimi tymi wieściami dnia [wpisz datę].

Proszę, skontaktuj się ze mną, jeżeli mogę zrobić coś więcej w kwestii wsparcia dla Ciebie i Twojej rodziny.

Dbaj o siebie

5 Szablon: e-mail, w sprawie powiadomienia pracowników o tym, co się wydarzyło (jeśli Twój pracownik poprosił Cię, aby podzielić się wieściami -poproś ich o zatwierdzenie szablonu przed wysłaniem)

Szanowny [zespole]

Z przykrością informuję, że mam do przekazania smutne wieści.

[imię dziecka, jeżeli znane] dziecko [imię współpracownika] urodziło się dnia [data], niestety zmarło w trakcie porodu/wkrótce po porodzie. To rozumiacie, że [imię współpracownika i jego partnera] są zrozpaczeni i poprosili mnie o przekazanie wam tych wieści.

[LUB]

Z przykrością informuję, że [imię] poroniła dnia [data]. [imię współpracownika i jego partnera] są zrozpaczeni i poprosili mnie o przekazanie wam tych wieści.

Oczywiście jest to bolesny czas dla [imię], a myślami jesteśmy z nią i [wpisz członków rodziny, jeżeli znani], robimy wszystko, co w naszej mocy, aby ich wesprzeć.

[imię] będzie na zwolnieniu do... [co zostało ustalone]

[imię] poprosiła, aby... [co zostało ustalone w kwestii kontraktu, rozmawiania o dziecku, o tym, co się stało itp.]

Zdaję sobie sprawę z tego, że te wieści mogą być również dla was przykre. Współpracujemy z fundacją utraty dziecka Sands, która

udziela wsparcia, jeśli chciałbyś porozmawiać z kimś w poufności.

Darmowy telefon zaufania Sands: 0808 164 3332 lub helpline@sands.org.uk
Strona internetowa: ands.org.uk

Proszę, skontaktuj się ze mną, jeżeli mogę zrobić coś, w kwestii wsparcia dla Ciebie. Jestem pewny, że dołączycie do mnie w przesłaniu kondolencji dla [imię] i jej rodziny.

Ciepłe pozdrowienia

Sands wspiera każdego, kto został dotknięty śmiercią dziecka oraz pracuje, aby ulepszać opiekę nad ludźmi w żałobie i funduje badania w sprawie ratowania życia dzieci.



Ogólne pytania

020 7436 7940
info@sands.org.uk
sands.org.uk

Adres pocztowy

Sands
10–18 Union Street
Londyn
SE1 1SZ

Pomoc

 0808 164 3332
 helpline@sands.org.uk

Spółeczność internetowa Sands

 sands.community

Lokalna pomoc dla Ciebie

 sands.org.uk/groups
 sands.org.uk/sandsunited



Pierwsze wydanie © Sands 2024

Żadna część tej książki nie może być w całości lub częściowo powielana, w żadnej formie lub poprzez elektroniczne, lub mechaniczne środki, bez uprzedniej pisemnej zgody od Sands. Prawa autorskie zastrzeżone.

Podczas gdy wszelka dbałość jest przykuwana w kwestii udzielania informacji, prosimy pamiętać, że jest to robione w ogólnym charakterze oraz że czytelnicy powinni zasięgnąć profesjonalnej lub eksperckiej porady dostosowanej do ich szczególnych okoliczności. Sands nie ponosi żadnej odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za błędy lub zaniedbania.

Wszelkie informacje są prawidłowe w chwili wydania do druku: Kwiecień 2024 r.



Ratowanie żyć dzieci.
Wspieranie rodzin w żałobie.

Sands (Stowarzyszenie obumarcia płodu i śmierci noworodków, z angielskiego: Stillbirth and Neonatal Death Society). Fundacja zarejestrowana w Szkocji SC042789, Anglii i Walii 299679. Działamy również w Północnej Irlandii. Firma z ograniczoną działalnością pod numerem: 2212082. Zarejestrowana pod adresem: 10–18 Union Street, Londyn, SE1 1SZ.