

Pierdere sarcinii și decesul bebelușului la locul de muncă



Sands (Societatea pentru deces fetal tardiv și deces neonatal). Organizație caritabilă înregistrată în Scoția SC042789, Anglia și Țara Galilor 299679. Operăm și în Irlanda de Nord. Societate cu răspundere limitată de garanții, numărul: 2212082. Sediul social: 10-18 Union Street, London, SE1 1SZ.

Durerea este personală și fiecare răspunde la aceasta într-un mod diferit. Acest ghid este oferit ca o resursă de sprijin pentru dumneavoastră și angajatorul dumneavoastră.

Partea 1

Paginile 4 – 15 reprezintă un ghid pentru dumneavoastră. Acesta include sfaturi care pot fi de ajutor dacă sunteți la muncă sau vă gândiți să vă întoarceți la locul de muncă.

Partea 2

Paginile 16 – 31 reprezintă un ghid pentru angajatorul dumneavoastră, așa că vă recomandăm să îl împărtășiți cu persoanele relevante de la locul de muncă. Mulți manageri sunt recunoscători că li se oferă sfaturi, mai ales dacă nu au lucrat anterior cu colegi care au experimentat o pierdere de sarcină sau decesul unui bebeluș.



Vă rugăm să utilizați acest ghid în cel mai util mod posibil.

Pe tot parcursul acestui ghid este folosit cuvântul „manager”. Acesta se referă la o persoană cu un rang mai înalt la locul de muncă, care este responsabilă de coordonarea activității dumneavoastră. În funcție de locul unde lucrați, acesta ar putea fi un lider de departament, un ofițer comandant sau pur și simplu persoana pe care o numiți „șeful”.

Pentru mai multe informații despre provocările fizice și emoționale generate de pierderea unei sarcini, decesul unui bebeluș, amintirea bebelușului și sprijinul disponibil pentru diferiți membri ai familiei, aruncați o privire la manualul Sands - Sprijin în perioade de doliu **sands.org.uk/book**, care explorează mai detaliat atât aceste aspecte, cât și alte perspective.

Pentru sprijin imediat, puteți contacta echipa noastră de sprijin pentru perioade de doliu la **0808 164 3332** sau **helpline@sands.org.uk**, sau puteți utiliza platformele noastre de social media, comunitatea online și grupurile locale de sprijin.

Suntem aici pentru dumneavoastră atât timp cât aveți nevoie de noi.

Informarea angajatorului și a colegilor

Pierderea sarcinii și decesul bebelușului sunt experiențe personale și dumneavoastră decideți ce să împărtășiți colegilor. Managerul și departamentul dumneavoastră de resurse umane (dacă aveți unul) sunt nevoiți să știe de ce lipșiți de la serviciu, dar, în afară de aceștia, dumneavoastră decideți dacă vă simțiți confortabil să împărtășiți mai multe sau mai puține detalii.

Unele persoane consideră că este util ca alții să știe ce s-a întâmplat, deoarece este mai probabil ca aceștia să aibă un comportament mai sensibil și să ofere sprijin, aspecte de care altfel nu ar putea ști că este nevoie. Cu toate acestea, unele persoane vor și au nevoie de mai multă intimitate. Nu există un mod corect sau greșit de a vă simți; este important să faceți lucrurile potrivite pentru dumneavoastră.

Este posibil ca împărtășirea experiențelor să ducă la conversații neașteptate deoarece s-ar putea să existe și alte persoane la locul de muncă care au trecut prin pierderea unei sarcini sau decesul unui bebeluș, dar nu au dezvăluit acest aspect niciodată.

Chiar dacă doriți să îi informați pe colegii dumneavoastră despre ce s-a întâmplat, s-ar putea să nu fiți sigur(ă) în legătură cu modalitățile prin care să împărtășiți veștile. Dacă nu doriți să faceți acest lucru de unul/una singur(ă), puteți cere managerului să discute cu alte persoane în numele dumneavoastră.

Puneți-vă de acord cu managerul dumneavoastră în legătură cu informațiile pe care să le partajeze, când să le partajeze și cui să le partajeze. De exemplu, dacă v-ați numit bebelușul, ați putea dori ca numele să fie transmis colegilor dumneavoastră, iar aceștia să-l folosească. În mod similar, dacă nu doriți ca alte persoane să fie informate despre experiența dumneavoastră, asigurați-vă că managerul știe acest lucru.



Dacă aveți nevoie de sprijin pentru a vă comunica nevoile managerului sau angajatorului dumneavoastră, echipa Sands care oferă sprijin în perioadele de doliu („Sands Bereavement Support Services Team”) vă poate ajuta să vă gândiți la cel mai bun mod de a face acest lucru. La pagina 14 a acestui ghid există un model de e-mail care vă poate ajuta pe dumneavoastră sau pe managerul dumneavoastră să găsiți cuvintele potrivite pentru a vă adresa colegilor.

Sinceritatea față de sine și de managerul dumneavoastră

Stadiile incipiente ale perioadei de doliu pot fi foarte dificile. Mai presus de toate, fiți blând(ă) cu dumneavoastră, dar și sincer(ă) față de sine și de managerul dumneavoastră în ceea ce privește munca pe care o puteți face. Acesta nu ar trebui să facă presupuneri despre cum vă simțiți în funcție de ce vi s-a întâmplat, de durata sarcinii sau în funcție de rolul dumneavoastră (dacă ați născut sau sunteți doar partener).

Pot exista momente sau zile pe care le considerați deosebit de dificile, cum ar fi ziua de naștere a bebelușului, data la care era programată nașterea sau aniversările. Trecerea timpului și sentimentele acumulate până în aceste momente pot fi, de asemenea, dificile. Este posibil să doriți să vă luați concediu de odihnă în aceste momente pentru a avea parte de spațiu. Sentimentele din aceste momente nu sunt un semn că durerea dumneavoastră se „înăutățește”, deoarece este normal să aveți o sumedenie de emoții diferite și să treceți rapid de la o emoție la alta în perioadele de doliu.



Este posibil să fie nevoie să participați la consulturi medicale sau consiliere psihologică după sarcină. Dacă are loc o examinare sau o investigație medicală pentru a afla de ce a decedat bebelușul, acest lucru poate fi, de asemenea, o provocare emoțională. Dacă îi spuneți managerului dumneavoastră ce se întâmplă și când aveți nevoie de timp liber, acesta va putea să vă înțeleagă și să vă sprijine mai bine.



Când să vă întoarceți la muncă

Revenirea la locul de muncă poate aduce o serie de emoții diferite. Unii colegi îndoliați așteaptă cu nerăbdare să se întorcă la muncă ca o modalitate de a-și distrage atenția sau de a găsi un sentiment de „normalitate”, în timp ce alții consideră acest moment ca fiind foarte înfricoșător.

Este important să vă luați cât timp liber aveți nevoie. Mulți colegi îndoliați consideră utilă revenirea treptată la locul de muncă sau reducerea orelor de lucru. Un angajator bun își va da seama că este cel mai bine pentru toată lumea să vă întoarceți când sunteți pregătit(ă), că nu veți fi eficient(ă) dacă încercați să faceți prea multe lucruri, prea devreme și că s-ar putea să fie nevoie să vă luați mai mult timp liber pe termen lung. Există unele ocupații care pot prezenta provocări suplimentare. Acestea pot include munca fizică, atunci când corpul dumneavoastră se recuperează după naștere sau vă confrunțați cu oboseala asociată cu perioada de doliu, activități care vă expun la situații care sunt epuizante din punct de vedere emoțional sau care oglindesc experiența sarcinii sau nașterii, activități în domeniul sanitar sau cu copii mici, sau muncă care necesită să călătoriți și să fiți departe de partener sau de alți membri ai familiei.

Din nou, este important să fiți sincer(ă) cu managerul dumneavoastră și să explorați diferitele activități care pot fi mai ușor sau mai potrivite pentru dumneavoastră. Dacă sunteți îngrijorat(ă) cu privire la revederea colegilor, puteți aranja să mergeți la serviciu pentru a servi o cafea cu aceștia într-o situație informală sau să vă întâlniți cu un coleg în afara programului de lucru înainte de a vă întoarce la locul de muncă.

Drepturi la locul de muncă

Drepturile variază ușor în diferitele țări membre ale Regatului Unit, iar legile se pot modifica, deci verificați cele mai recente informații și întrebați-vă managerul la ce concediu, plată, beneficii și ajustări aveți dreptul.

Unii angajatori vă vor oferi drepturi legale minime, dar alții vor fi mai generoși și mai flexibili. Este posibil să vă fie dificil să vă amintiți diverse detalii, având atât de multe lucruri pe care să le luați în considerare; deci, cereți managerului să vă informeze în scris, astfel încât să puteți examina cu atenția ceea ce vi s-a spus și să aveți timp pentru a lua decizii.



Siguranță și sprijin la locul de muncă

Trebuie să vă simțiți în siguranță în spațiul dumneavoastră de lucru. Dacă lucrați într-un birou, puteți alege să aveți o fotografie sau un obiect cu numele bebelușului pe ea, astfel încât să simțiți că este aproape de dumneavoastră. Acest lucru poate fi deosebit de important dacă nu lucrați de acasă.

Vă rugăm să rețineți



Este posibil să vă aflați în același spațiu cu alte persoane care nu doresc să vadă fotografii. Acest lucru s-ar putea datora mai multor motive.



Unii colegi îndoliați preferă să nu afișeze în public niciun fel de aspect privat.



Unii s-ar putea să nu aibă un spațiu de lucru unde este posibil să afișeze fotografii.



Alte modalități de a vă aminti de bebelușul dumneavoastră includ purtarea unei bijuterii speciale, respectiv purtarea în buzunar sau în portofel a unui lucru ce aparține bebelușului dumneavoastră

Este important să fiți îngăduitori cu sine și să nu participați la festivitățile de la locul de muncă pe care le considerați dificile. Este posibil să aveți colegi care sunt însărcinate sau care au bebeluși și care doresc să-și împărtășească entuziasmul. Adunările sociale, în special în momente sensibile, cum ar fi Crăciunul, festivități religioase sau activități care coincid cu aniversări, pot fi, de asemenea, o provocare.

S-ar putea să vă simțiți izolat(ă), fie pentru că lucrați de la distanță, fie pentru că colegii dumneavoastră nu sunt siguri dacă să vă includă în conversații sau activități în încercarea de a fi grijulii. Dacă vă simțiți confortabil, vorbiți cu managerul dumneavoastră sau cu un coleg care vă oferă sprijin despre cum vă simțiți și de ce aveți nevoie. Dacă aveți nevoie de sprijin pentru a vă comunica nevoile, echipa Sands care oferă sprijin în perioadele de doliu („Sands Bereavement Support Services Team”) vă poate ajuta să vă gândiți la cel mai bun mod de a face acest lucru.

Angajatorii și întreprinderile mijlocii și mari vor avea departamente de resurse umane care pot oferi consiliere, iar unele locuri de muncă au programe speciale de asistență pentru angajați, persoane responsabile cu asistența socială, capelani sau alte modalități prin care pot oferi sprijin. Dacă nu sunteți sigur(ă) de prezența acestor tipuri de asistență în cadrul organizației în care lucrați, vă puteți întreba managerul.

Dacă lucrați pentru o organizație mai mică și nivelul de sprijin disponibil la locul de muncă este scăzut sau inexistent, vă rugăm să contactați Sands deoarece suntem aici pentru a vă sprijini.

Exprimarea emoțiilor la locul de muncă

Unele persoane își fac griji că nu sunt „profesioniste” dacă își exprimă emoțiile, dar un manager bun va dori să vă susțină cât poate de bine. Este posibil să fie util să mergeți la locul de muncă pentru a vă vedea colegii în mod informal înainte de a vă întoarce la serviciu, deoarece acest lucru vă poate ajuta să depășiți orice îngrijorare pe care o aveți în legătură cu prima interacțiune. Dacă vă este teamă de faptul că veți plânge în fața unui coleg sau a unui manager, încercați să vă imaginați cum ați reacționa dacă unul dintre colegii dumneavoastră ar fi îndoliat și ar plânge în fața dumneavoastră. Ați vrea să-i susțineți, deci nu uitați că alți oameni vor dori să vă susțină. S-ar putea să nu știe întotdeauna cel mai bun mod de a face acest lucru și, uneori, s-ar putea să înțeleagă greșit, dar majoritatea oamenilor vor fi cu adevărat îngrijorați, doritori să ajute și se vor lăsa ghidați de comportamentul dumneavoastră.

O emoție care poate acompania doliul este sentimentul de vinovăție. S-ar putea să vă simțiți vinovat(ă) sau ca și cum ați dezamăgit colegii dacă credeți că nu vă faceți treaba în mod corespunzător sau dacă nu sunteți la fel de productiv(ă) ca înainte. Acesta este un alt motiv pentru care dumneavoastră și managerul dumneavoastră trebuie să discutați despre volumul de muncă, responsabilități și orele de lucru, astfel încât așteptările să fie realiste și munca care vi se oferă să nu vă expună riscurilor pe dumneavoastră sau pe oricine altcineva. Chiar și sarcinile simple, de zi cu zi, pot fi uneori copleșitoare, așa că încercați să vedeți fiecare pas pe care îl faceți ca pe o realizare pozitivă.



Este posibil să fie util să mergeți la locul de muncă pentru a vă vedea colegii în mod informal înainte de a vă întoarce la serviciu, deoarece acest lucru vă poate ajuta să depășiți orice îngrijorare pe care o aveți în legătură cu prima interacțiune.

Model de corespondență

Formularea de aici este pur și simplu o sugestie: o puteți adapta după cum doriți, deoarece este important să vă simțiți confortabil cu cuvintele pe care le folosiți.

Modelul 1: Scrisoare sau e-mail inițial către managerul dumneavoastră

Stimate [numele managerului]

Îmi pare foarte rău, dar trebuie să vă dau o veste proastă.

Bebelușul meu [numele bebelușului, dacă i-ați dat unul și doriți să-l împărtășiți] s-a născut pe [data], dar din păcate a decedat la naștere/ la scurt timp după naștere.

[SAU]

Din păcate, eu/partenerul meu am/a avut un avort spontan în săptămâna [numărul săptămânii], pe [data].

Evident, aceasta este o perioadă dificilă pentru mine/noi, dar știu că este necesar să avem o conversație despre concediu, sprijinul disponibil și despre câte informații aș dori să împărtășesc altor colegi, cărora li s-ar putea părea dificil să audă cele întâmplate. Nu sunt sigur când mă voi simți pregătit(ă) să vorbesc, dar vă rog să păstrați legătura cu mine.

Pot/putem să accesăm sprijin pe durata perioadei de doliu de la Sands - organizație caritabilă ce oferă asistență în cazul decesului unui bebeluș. Aceștia mi-au sugerat să vă informez că au disponibile resurse și ghiduri practice pentru manageri, care v-ar putea fi utile înainte de a discuta cu mine [inserați link] și că oferă sprijin oricărei persoane care este afectată de decesul unui bebeluș sau de pierderea unei sarcini.

Datele de contact ale acestora sunt: Linia de asistență telefonică gratuită Sands: 0808 164 3332 sau helpline@sands.org.uk Website: sands.org.uk

Mulțumesc pentru înțelegere.

Salutări călduroase,

Modelul 2: scrisoare sau e-mail către colegii dumneavoastră, dacă doriți să le împărtășiți vestea.

Dragă [echipă]

Îmi pare foarte rău, dar trebuie să vă dau o veste proastă.

Bebelușul meu [numele bebelușului, dacă i-ați dat unul și doriți să-l împărtășiți] s-a născut pe [data],

dar din păcate a decedat la naștere/la scurt timp după naștere.

[SAU]

Din păcate, eu/partenerul meu am/a avut un avort spontan în săptămâna [numărul săptămânii], pe [data].

Evident, este o perioadă dureroasă pentru mine/noi și îmi dau seama că și vouă vă poate fi dificil să auziți această veste, dar am vrut să vă împărtășesc ceea ce s-a întâmplat.

Pot/putem să accesăm sprijin pe durata perioadei de doliu de la Sands - organizație caritabilă ce oferă asistență în cazul decesului unui bebeluș.

Aceștia mi-au sugerat să vă informez că au disponibile resurse pentru colegii de serviciu, care v-ar putea fi utile [inserați link] și că oferă sprijin oricărei persoane care este afectată de decesul unui bebeluș sau de pierderea unei sarcinii. Datele de contact ale acestora sunt:

Linia de asistență telefonică gratuită Sands: 0808 164 3332 sau helpline@sands.org.uk Website: sands.org.uk

Momentan sunt în concediu, dar sper și plănuiesc să mă întorc la serviciu [la data de X, dacă știți] și

mă voi bucura să vă revăd atunci. Este posibil ca eu sau [nume manager] să luăm legătura cu voi mai aproape de acel moment pentru a vă oferi mai multe detalii despre întoarcerea mea la serviciu.

Mulțumesc pentru înțelegere.

Salutări călduroase,

Partea 2: Sfaturi pentru angajatorul dumneavoastră

Poate fi dificil să știți ce să faceți sau să spuneți când un coleg a pierdut o sarcină sau bebelușul acestuia/acesteia a decedat, indiferent dacă colega dumneavoastră sau partenera unui coleg a fost însărcinată. De asemenea, este normal să ne simțim inconfortabil când discutăm despre astfel de chestiuni personale la locul de muncă, dar mulți oameni ne-au spus cât de important este un loc de muncă ce oferă sprijin pentru bunăstarea lor. Această broșură încearcă să vă ajute să înțelegeți ce presupune pierderea unui bebeluș, impactul asupra locului de muncă și cum să sprijiniți un coleg îndoliat.



Pe lângă acest ghid, Sands oferă un serviciu de sprijin la locul de muncă și o serie de cursuri de formare și resurse pentru persoane îndoliate la locul de muncă. Acestea sunt concepute pentru a vă ajuta pe dumneavoastră și echipa dumneavoastră să vă simțiți mai confortabil cu pierderea sarcinii și decesul bebelușului, respectiv să vă asiste la construirea unui mediu de lucru favorabil: sands.org.uk/BITW

Aflarea veștii

Vestea despre pierderea sarcinii sau decesul bebelușului colegului dumneavoastră poate fi un șoc. Este normal să simțiți un amestec de emoții, așa că aveți grijă de dumneavoastră și contactați serviciile Sands care oferă sprijin în perioadele de doliu dacă doriți să vorbiți cu cineva în privat.

Este adesea dificil să găsiți cuvintele de sprijin potrivite. Încercați să folosiți fraze care exprimă compasiune și arată că sunteți acolo pentru a vă sprijini colega/colegul, de exemplu:

„Îmi pare foarte rău să aud ce s-a întâmplat”

„Fă ceea ce este bine pentru tine, noi suntem aici pentru a te sprijini.”

„la lucrurile/zilele pas cu pas.”

„Acest sprijin este disponibil... folosiți ceea ce vă este util și lăsați ceea ce nu este.”

„Cum se numea bebelușul tău? Aș vrea să-mi spui mai multe despre bebeluș, dacă te simți confortabil?”

Cel mai bine este să evitați expresii precum:

„Poate că așa a fost menit să fie.”

„Poți oricând să faci alți copii.”

„Cel puțin nu ai apucat să îl cunoști cum trebuie.”

„Totul se întâmplă cu un motiv.”

„Vei reveni la normal în curând.”



Aceste tipuri de fraze au intenții pozitive și sunt adesea folosite atunci când vrem să ajutăm pe cineva care trece printr-o perioadă dificilă. Cu toate acestea, ele pot sugera o lipsă de compasiune sau înțelegere, așa că este mai bine să fie evitate.

Durerea este unică și toată lumea o va experimenta diferit, așa că este important să nu presupunem cum gândește și se simte o persoană sau lucrurile de care ar putea avea nevoie la locul de muncă. Unele persoane își fac griji că nu este „profesionist” să exprime emoții la locul de muncă, dar suntem cu toții oameni și uneori se va întâmpla acest lucru. Dacă un/o coleg(ă) lăcrimează sau este supărat(ă), oferiți-i spațiu pentru a se manifesta fără jenă și ascultați-i pentru a le oferi sprijin. Un amestec de sentimente este firesc și s-ar putea să vă vedeți colegul/colega mai frustrat(ă), supărat(ă) sau descurajat(ă) decât de obicei. Din nou, încercați să fiți înțelegător/înțelegătoare și să oferiți sprijin.

Unii oameni consideră că este util să împărtășească detalii despre ceea ce li sa întâmplat, astfel încât colegii să poată oferi sprijin, dar alții ar putea dori și ar putea avea nevoie de mai multă confidențialitate. Este important să-i întrebați despre cum ați putea contribui la nevoile pe care le au și să răspundeți cu respect.

Vi se poate cere să împărtășiți știrile altor colegi în numele lor. Există un model de e-mail la pagina 30 a acestui ghid care vă poate ajuta să faceți acest lucru. Puneți-vă de acord cu colegul dumneavoastră în legătură cu informațiile pe care acesta dorește ca dumneavoastră să le împărtășiți, respectiv când și cu cine să faceți acest lucru. De exemplu, ar putea dori să împărtășească numele bebelușului lor și faptul că se simt confortabil să vorbească despre el/ea. În mod similar, s-ar putea să nu vrea ca ceilalți să cunoască acest aspect, așa că este important să transmiteți acest lucru.

S-ar putea să existe și alte persoane la locul de muncă care au trecut prin pierderea unei sarcini sau decesul unui bebeluș, dar nu au dezvăluit niciodată la locul de muncă acest aspect. Țineți întotdeauna cont de acest lucru atunci când împărtășiți vești proaste și oferiți sprijin. Asigurați-vă că toți colegii sunt informați cu privire la sprijinul oferit de Sands. Detalii pot fi găsite la p32.

De asemenea, puteți lua în considerare câteva gesturi practice prin care dați dovadă de sprijin, cum ar fi trimiterea unei scrisori din partea colegilor, participarea la înmormântarea bebelușului sau organizarea unei strângeri de fonduri în sprijinul unei organizații caritabile alese de aceștia.

Sprijin pentru revenirea la locul de muncă

Unii angajați apreciază gândul de a se întoarce la rutina muncii și la o oarecare normalitate. Pentru alții, perspectiva este foarte descurajantă. Prin urmare, colegul dumneavoastră poate alege să beneficieze de tot concediul la care are dreptul sau să se întoarcă la muncă mai devreme.

Ar putea fi necesar să vă contactați colegul înainte să se întoarcă la locul de muncă pentru a discuta despre drepturile sale și pentru a pregăti un plan pentru întoarcerea sa. Alegeți o metodă de contact pe care o preferă; aceasta ar putea fi intermediul unui apel telefonic, a mesajelor text sau e-mail. Un model de e-mail este prezentat la pagina 28 a acestui ghid pentru a vă ajuta să găsiți cuvintele potrivite. Colegul dumneavoastră va avea multe lucruri la care să se gândească, iar durerea îi poate afecta memoria și capacitatea de a procesa informații, așa că este important să scrieți totul și să-i acordați suficient timp pentru a lua în considerare opțiunile.

Concediul legal, salariul, beneficiile și ajustările depind de diverși factori, inclusiv de circumstanțele pierderii suferite și de definițiile legale. Este important să le înțelegeți și să vă simțiți confortabil să-i cereți colegului informațiile de care aveți nevoie.

Avort spontan este pierderea sarcinii în primele 24 de săptămâni de sarcină. Unele persoane care au suferit un avort spontan pot considera dificil termenul „avort spontan” deoarece acesta nu recunoaște faptul că bebelușul lor a existat și profunzimea durerii lor. Alții vor folosi acest termen în mod liber, deci sfatul este de a oglinzi limbajul folosit de coleg pentru a evita orice stres. În prezent, în Regatul Unit nu există niciun drept legal la concediu plătit în urma unui avort spontan. Cu toate acestea, conform celor mai bune practici, se recomandă două săptămâni de concediu plătit pentru ambii părinți. Orice concediu medical este protejat prin lege, la fel ca orice altă afecțiune medicală asociată cu sarcina. Concediul oferit din compasiune sau concediul de odihnă pentru îngrijitori sunt, de asemenea, opțiuni după un avort spontan, în funcție de circumstanțele individuale.

Decesul fetal tardiv este decesul unui bebeluș după 24 de săptămâni de sarcină, înainte sau în timpul nașterii. Atunci când un bebeluș se naște mort, părinții au dreptul la un salariu și concediu similar cu cel pe care l-ar fi avut dacă bebelușul ar fi trăit. Acesta include indemnizația și concediul legal de maternitate/paternitate sau indemnizația și concediul parental comun, în funcție de criteriile de eligibilitate. De asemenea, acești părinți au dreptul la două săptămâni de concediu plătit din cauza decesului, iar acesta poate fi luat în orice moment în primele 56 de săptămâni după deces.

Decesul neonatal este decesul unui bebeluș la scurt timp după naștere, indiferent de durata sarcinii. Drepturile legale pentru părinții a căror bebeluș a decedat după naștere sunt aceleași ca și cele pentru decesul fetal tardiv, prezentate mai sus.

Terminarea sarcinii din motive medicale (TSM) are loc atunci când o sarcină este întreruptă din cauza unei afecțiuni medicale care limitează sau modifică viața bebelușului sau a mamei/persoanei care dă naștere. Acest lucru poate avea loc în orice stadiu al sarcinii și prin urmare, drepturile legale ale părinților sunt cele de mai sus, în funcție de modul în care este definită afecțiunea - avort spontan, deces fetal tardiv sau deces neonatal.

Sindromul morții subite la sugari (SMSS) are loc atunci când un bebeluș sub vârsta de un an moare brusc și neașteptat. Atunci când un bebeluș sub vârsta de un an moare, părinții acestuia ar trebui să aibă dreptul la concediu legal de maternitate sau paternitate și la plată, în funcție de circumstanțele individuale. De asemenea, acești părinți au dreptul la două săptămâni de concediu plătit din cauza decesului, iar acesta poate fi luat în orice moment în primele 56 de săptămâni după deces.

Contactați serviciile de sprijin Sands pentru perioade de doliu dacă doriți să discutați un caz specific sau doriți sfaturi despre cum să abordați o anumită situație. Datele de contact pot fi găsite la p32.

Prezența la locul de muncă poate fi copleșitoare pentru cei care au experimentat pierderea sarcinii sau decesul bebelușului. Colega/colegul dumneavoastră poate avea nevoie de ceva timp pentru a se adapta și ar putea trece câteva săptămâni sau luni până să ajungă la capacitatea maximă la locul de muncă.

Prin urmare, este important să discutați despre volumul de muncă, responsabilitățile și orele de lucru, astfel încât așteptările să fie realiste și bunăstarea lor să nu fie pusă în pericol. Dacă munca flexibilă este o opțiune, luați în considerare aspecte precum revenirea treptată, ore de lucru reduse, sarcini de muncă alternative și munca la domiciliu pentru a oferi colegului/colegei dumneavoastră timpul și spațiul de care au nevoie.

Unele persoane pot simți teamă când vine vorba de întoarcerea la locul de muncă și de întrevederea cu colegii pentru prima dată după sarcină. Pentru a ajuta din acest punct de vedere, organizarea unei vizite informale la locul de muncă înainte de întoarcerea oficială sau stabilirea unei întâlniri în afara programului de lucru ar putea fi un bun mod de a oferi sprijin. Aceștia pot considera că este util să vorbească cu un coleg care le oferă sprijin înainte de a se întoarce la serviciu sau să se întâlnească cu un coleg în parcare, în zona de recepție sau într-un spațiu similar, astfel încât să nu fie nevoiți să intre singuri la locul de muncă. Întrebați întotdeauna colegii despre aspectele care le-ar putea fi de ajutor și direcționați-i către diversele canale de sprijin, precum programele de asistență pentru angajați, ofițerii de asistență socială sau preoți, în cazul în care aceștia sunt disponibili.



Dezvoltarea nivelului de sprijin din cadrul locului de muncă

După ce colegul dumneavoastră se întoarce la locul de muncă, există mai multe lucruri de luat în considerare pentru a vă asigura că mențineți un mediu de lucru care oferă înțelegere și sprijin.

Colegii pot avea nevoie de timp liber pentru a participa la consultații medicale sau de asistență psihologică. O examinare sau o investigație medicală pentru a afla de ce a decedat bebelușul poate fi o provocare emoțională. Încercați să înțelegeți provocările cu care se confruntă și să fiți flexibili în sprijinul pe care îl puteți oferi.

Nu există conceptul de „normal” când vine vorba de durere și s-ar putea să observați un comportament pe care nu l-ați mai experimentat până acum. Unii colegi vor alege să afișeze o fotografie a bebelușului, își vor face un tatuaj sau pot purta o bijuterie pentru a-și aduce aminte de bebeluș. Încercați să recunoașteți calitatea lor de părinte prin intermediul acestor acțiuni și răspundeți cu bunătate, compasiune și curiozitate.





Dacă au alți copii, colegul/colega dumneavoastră va fi nevoit(ă) să-i sprijine cât timp fac față propriei dureri. Această responsabilitate suplimentară poate fi copleșitoare. Deschiderea către oferirea de timp liber pentru a-și ajuta ceilalți copii poate fi de ajutor.

Pot exista anumite momente sau zile pe parcursul anului pe care colegul/colega dumneavoastră le poate considera deosebit de dificile, cum ar fi ziua de naștere a bebelușului, data la care era programată nașterea sau aniversările. Sentimentele acumulate până în aceste momente pot fi, de asemenea, dificile. Încercați să fiți atenți la cererile de concediu în aceste perioade semnificative pentru a demonstra empatie și sprijin.

Colegului/colegei dumneavoastră i se poate părea dificil să fie în preajma altor persoane însărcinate, mai ales în primele săptămâni și luni. Din acest motiv, aceștia pot alege să „renunțe” la evenimente sociale sau la întâlniri legate de sarcină/familie. Respectați-le decizia și încercați să fiți înțelegător și deschis la orice discuții despre ajustările de care ar putea fi nevoie pentru ca aceștia să facă față în aceste circumstanțe.



Unele persoane vor rămâne însărcinate din nou după pierderea suferită. Sarcinile de după o pierdere pot să fie o sursă de anxietate imensă pentru familiile îndoliate. Evenimentele tradiționale legate de sarcină, cum ar fi numirea moașei sau ecografiele, ar putea să nu determine bucurie, așa cum era de așteptat.

Încercați să înțelegeți orice ajustări de care ar putea avea nevoie la locul de muncă și oferiți flexibilitate pentru orice programări medicale sau psihologice suplimentare de care aceștia ar putea avea nevoie.



Model de corespondență

Modelul 3: e-mail/ scrisoare pentru contactul inițial cu un angajat, după ce bebelușul lor a suferit deces fetal tardiv sau deces neonatal.

Dragă XXXXX

Îmi pare foarte rău să aud despre [numele bebelușului dacă se cunoaște/fiul/fica/bebelușul dumneavoastră]. Recunosc că este o perioadă dificilă, iar gândurile noastre sunt alături de dumneavoastră și de [inserați membrii familiei, dacă sunt cunoscuți] familia dumneavoastră.

Vom face tot ce ne stă în putință pentru a vă sprijini și, în cazul în care aveți nevoie, vă putem oferi [o trimitere la serviciul de sănătate ocupațională/serviciul de consiliere pentru angajați/serviciul de bunăstare etc.]

Colaborăm îndeaproape cu organizația caritabilă Sands, care este disponibilă pentru a vă oferi sprijin în caz de doliu, dacă este necesar. Datele de contact ale acestora sunt:

Linia de asistență telefonică gratuită Sands: 0808 164 3332 sau helpline@sands.org.uk Website: sands.org.uk

Nu este nevoie să vă gândiți la muncă, dar am vrut să vă scriu și să vă anunț că aveți dreptul la concediu de maternitate/paternitate/parental și la beneficii salariale pe care le voi aranja pentru dumneavoastră. O copie a „Politicii noastre de resurse umane pentru pierderea unui bebeluș” este atașată, dar vă rog să mă contactați când sunteți pregătiți, astfel încât să putem discuta despre aspectele practice. Dacă preferați, vă pot contacta din nou prin e-mail sau telefon; vă rog să-mi comunicați preferința dumneavoastră.

[SAU]

Așa cum am discutat la telefon.... [confirmați ceea ce s-a convenit sau confirmați opțiunile disponibile, de exemplu, data înmormântării și cine va participa, durata concediului, salariul convenit, cine/când va avea loc următoarea conversație, revenirea treptată la locul de muncă etc.]

Ați menționat, de asemenea, că ați dori ca eu să (nu) le spun colegilor dumneavoastră despre [numele bebelușului sau fiul/fica/bebeluș], așa că *nu voi spune nimic decât dacă îmi cereți dumneavoastră să o fac/ voi împărtăși vestea [inserați ziua].

Vă rog să mă contactați dacă mai pot face ceva pentru a vă sprijini pe dumneavoastră și familia dumneavoastră.

Aveți grijă de dumneavoastră

Modelul 4: e-mail/ scrisoare pentru contactul inițial cu un angajat la aflarea veștii că a suferit un avort spontan.

Dragă XXXXX

Îmi pare atât de rău să aud despre cele întâmplate și recunosc că este o perioadă dificilă, iar gândurile noastre sunt alături de dumneavoastră și de [inserați membrii familiei, dacă sunt cunoscuți] familia dumneavoastră.

Vom face tot ce ne stă în putință pentru a vă sprijini și, în cazul în care aveți nevoie, vă putem oferi [o trimitere la serviciul de sănătate ocupațională/serviciul de consiliere pentru angajați/serviciul de bunăstare etc.]

Colaborăm îndeaproape cu organizația caritabilă Sands, care este disponibilă pentru a vă oferi sprijin în caz de doliu, dacă este necesar. Datele de contact ale acestora sunt:

Linia de asistență telefonică gratuită Sands: 0808 164 3332 sau helpline@sands.org.uk Website: sands.org.uk

Nu este nevoie să vă gândiți la muncă acum, dar am vrut să vă scriu și să vă anunț că aveți dreptul la 2 săptămâni de concediu plătit pentru avort spontan, pe care îl voi aranja pentru dumneavoastră. O copie a „Politicii noastre de resurse umane privind pierderea unui bebeluș” este atașată, dar vă rog să mă contactați când sunteți pregătiți, pentru a putea discuta despre aspectele practice. Dacă preferați, vă pot contacta din nou prin e-mail sau telefon; vă rog să-mi comunicați preferința dumneavoastră.

[SAU]

Așa cum am discutat la telefon.... [confirmați ceea ce s-a convenit sau confirmați opțiunile disponibile, de exemplu, durata concediului, salariul convenit, cine/când va avea loc următoarea discuție, revenirea treptată la locul de muncă

etc.]

Ați menționat, de asemenea, că ați dori ca eu să (nu) le spun colegilor dumneavoastră despre ceea ce s-a întâmplat, așa că *nu voi spune nimic decât dacă îmi cereți dumneavoastră să o fac/ voi împărtăși vestea [inserați ziua].

Vă rog să mă contactați dacă mai pot face ceva pentru a vă sprijini pe dumneavoastră și familia dumneavoastră.

Aveți grijă de dumneavoastră

Modelul 5: e-mail pentru a anunța colegii despre cele întâmplate (dacă colegul sau colega v-a cerut să comunicați vestea, cereți întotdeauna ca acesta/ aceasta să aprobe conținutul înainte de a trimite informația)

Dragă [echipă]

Îmi pare foarte rău, dar trebuie să vă dau o veste tristă.

Bebelușul lui [numele colegului], [numele bebelușului, dacă se cunoaște], s-a născut pe [data], dar din păcate a decedat la naștere/la scurt timp după naștere. [numele colegului și a partenerul lor] sunt devastați și m-au rugat să vă dau această veste.

[SAU]

Din păcate, [numele] a suferit un avort spontan pe [data]. [numele colegului și a partenerului lor] sunt devastați și m-au rugat să vă dau această veste.

Evident, este o perioadă dificilă pentru [nume] și gândurile noastre sunt alături de el/ea și de [inserați membrii familiei, dacă sunt cunoscuți]; facem tot ce putem pentru a-i sprijini.

[numele] va fi în concediu până pe... [ce s-a convenit]

[nume] a cerut ca.... [ce s-a convenit în legătură cu contactul, discuțiile despre bebelușul lor, ce s-a întâmplat etc.]

Recunosc că această veste poate fi tulburătoare și pentru dumneavoastră. Colaborăm îndeaproape cu organizația caritabilă Sands, care este disponibilă pentru a vă oferi sprijin, dacă doriți să vorbiți cu cineva în mod confidențial.

Linia de asistență telefonică gratuită Sands: 0808 164 3332 sau helpline@sands.org.uk Website: ands.org.uk

Vă rog să mă contactați dacă pot face ceva pentru a vă sprijini. Sunt sigur că vă veți alătura mie în a trimite condoleanțe [nume] și familiei sale.

Salutări călduroase

Sands sprijină pe oricine este afectat de decesul unui bebeluș, lucrează pentru a îmbunătăți îngrijirea în perioadele de doliu și finanțează cercetarea care își propune să salveze viețile bebelușilor.

Întrebări generale

020 7436 7940

info@sands.org.uk
sands.org.uk

Adresă poștală

Sands
10–18 Union Street
London
SE1 1SZ

Sprijin

 0808 164 3332

 helpline@sands.org.uk

Comunitatea Sands din mediul online

 sands.community

Sprijin local pentru dumneavoastră

 sands.org.uk/groups

 sands.org.uk/sandsunited



Prima ediție © Sands 2024

Nicio parte a acestei cărți nu poate fi reprodusă integral sau parțial, sub nicio formă, sau prin mijloace electronice sau mecanice, fără permisiunea prealabilă oferită în scris de Sands. Toate drepturile sunt rezervate.

Deși a fost acordată o atenție deosebită la modul în care informațiile au fost furnizate, vă rugăm să rețineți că acestea sunt de natură generală și că cititorii ar trebui să ceară sfaturi profesioniștilor sau experților, în funcție de circumstanțele specifice. Sands nu își asumă niciun fel de răspundere, inclusiv răspunderea pentru orice eroare sau omisiune.

Toate informațiile sunt corecte la momentul tipăririi: Aprilie 2024.



Salvăm viețile bebelușilor.
Sprijinim familiile îndoliate.

Sands (Societatea pentru deces fetal tardiv și deces neonatal). Organizație caritabilă înregistrată în Scoția SC042789, Anglia și Țara Galilor 299679. Operăm și în Irlanda de Nord. Societate cu răspundere limitată de garanții, numărul: 2212082. Sediul social: 10–18 Union Street, London, SE1 1SZ.