

De impact van een echtscheiding op de werkvloer

Inhoudsopgave

■ De invloed van een scheiding	3
■ Invloed scheiding op de werkvloer	5
■ Hand-out voor leidinggevenden	10

Inleiding

Wat is de invloed van een echtscheiding op de kwaliteit van je werk? Hoe kan werk een stabiele factor worden, wanneer je thuissituatie verandert? En hoe kan de werkgever je hierin ondersteunen?

Deze vragen worden in de whitepaper behandeld.

De basis van deze whitepaper is een onderzoek op het gebied van scheiding en de invloed daarvan op het werk. Het onderzoek bestaat uit een literatuuronderzoek, een enquête onder 32 ervaringsdeskundigen, en interviews met verschillende experts.

De invloed van een scheiding

Definitie echtscheiding in dit onderzoek

De definities van een scheiding die gebruikt worden liggen nogal uiteen. De term echtscheiding wordt vaak gebruikt voor een scheiding na een huwelijk. Maar ook stellen die een geregistreerd partnerschap zijn aangegaan of samenwonen kunnen scheiden. In het onderzoek is de volgende definitie gebruikt voor de term scheiding: "de beëindiging van een relatie tussen twee samenlevende partners. Die relatie kan een huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenwonen zijn" (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.).

Echtscheiding in Nederland

Een aantal feiten en cijfers over echtscheidingen in Nederland. In 2016 zijn er 33.414 mensen in Nederland gescheiden. De gemiddelde huwelijksduur bij echtscheidingen is 15 jaar. Het totale echtscheidingspercentage was in Nederland 39,1%. Daarbij was de gemiddelde leeftijd bij mannen 47,3 jaar en bij vrouwen 44 jaar (CBS).

Scheiden en je privéleven

Wanneer het thuis niet lekker loopt, heb je op je werk ook problemen. Op dat moment lopen privé en werk echt door elkaar. Je kunt bijvoorbeeld problemen krijgen met je concentratie, kortaf doen tegen collega's of zelfs woedeaanvallen krijgen.

Hoelang een persoon, die in een echtscheiding ligt, last blijft houden van de impact die een scheiding met zich mee brengt, kan erg verschillen. De duur is namelijk afhankelijk van de psychische gesteldheid van de persoon.

"De belangrijkste vraag om als leidinggevende te stellen is: Wat wil jij? "

Bij de ene persoon kan na een aantal maanden de grootste impact voorbij zijn. Bij de ander kan de impact nog jaren merkbaar zijn.

Het belangrijkste is dat de leidinggevende heel duidelijk de vraag stelt: 'Wat wil jij?' en vervolgens goed luistert naar het antwoord van de medewerker. De verantwoordelijkheid ligt echter altijd bij de medewerker zelf. De medewerker weet zelf namelijk wat het beste voor hem of haar is.

In gesprek met...



Normand Jones,
Initiatiefnemer SOS,
Registermediator
en coach

Stichting Oprecht Scheiden
begeleidt mensen in hun scheidingstraject. Zij bieden ondersteuning op verschillende aspecten.

Website:
<https://oprechtscheiden.nl/>



Stichting Oprecht Scheiden

Impact van een scheiding

Echtscheiding is een impactvolle levensgebeurtenis. Volgens The Social Readjustment Rating Scale (z.d.) staat dit op de ranglijst van levensgebeurtenissen die veel stress veroorzaken op de tweede plek. Er zijn veel gevolgen die een scheiding kan hebben. Dit zijn gevolgen op het werkzame leven, psychische/emotionele en financiële gevolgen. Ook kunnen afspraken rondom kinderen gemaakt moeten worden en een nieuw huis worden gezocht. Tot slot kan de omgeving anders gaan kijken naar de persoon in scheiding en kan de gezondheid achteruit gaan (Werk & Scheiding, 2017).

Een scheiding zorgt er dus voor dat een persoon veel praktische zaken dient te regelen. Het regelen van deze aspecten kost veel tijd. Daarnaast heeft de persoon ook gedurende deze tijd te maken met de emotionele verwerking van de scheiding, dit kan meerdere jaren duren. Een scheiding is dus een impactvolle gebeurtenis. Zowel uit het wetenschappelijk onderzoek en uit het interview met Normand Jones van stichting SOS blijkt een scheiding een impactvolle levensgebeurtenis.

Mijn scheiding...

"Mijn reactie op mijn scheiding was dat ik vooral heel hard ging werken. Ik sta voor de klas en hield werk en privé dus gescheiden op de werkvloer. Onderling met mijn collega's kon ik er goed over praten, dit heeft mij erg geholpen. Daarnaast heb ik gedurende deze periode bij een therapeut lichaamstherapie gevolgd. Dit heeft mij echt er doorheen geholpen. Mijn leidinggevende speelde geen grote rol in deze tijd. Ze vroeg soms hoe het mij ging. Doordat ik al in therapie was en ik met mijn collega's er goed over kon praten, vond ik dit prima. Voor medewerkers die dit niet hebben raad ik de leidinggevende aan een luisterend oor te zijn en iemand de ruimte te geven. Daarnaast kan een leidinggevende doorverwijzen naar een vertrouwenspersoon of therapie aanraden."



Ilona Visscher
Gescheiden sinds
september 2009

Lichaamstherapie



Ilona wijst in het interview op de positieve effecten die lichaamstherapie op haar gehad heeft.

Onder lichaamstherapie vallen alle soorten psychotherapie die het lichaam als uitgangspunt nemen van het therapeutische proces. Wanneer men voor lange tijd emotionele klachten heeft, komt dit via het lichaam tot uiting. Dit kan resulteren in lichamelijke klachten. In lichaamsgerichte therapie leert de cliënt zich bewust te worden van de psychologische betekenis van het lichaam. Lichaamstherapie wordt onder andere vaak ingezet bij stress, burn-out en rouwverwerking (Therapiehulp, z.d.).

Invloed scheiding op de werkvloer

Kortom; een scheiding heeft een grote impact op het leven van een persoon en dus ook op het werkzame leven. In dit hoofdstuk wordt op dat werkzame leven ingegaan. Aan bod komt allereerst wat de invloed is van een echtscheiding op het ziekteverzuim en de productiviteit. Vervolgens zal de bespreekbaarheid van een scheiding op de werkvloer worden behandeld. Tot slot worden er concrete tips gegeven die de leidinggevenden kunnen helpen als er een medewerker gaat scheiden. Deze tips staan in de hand-out, die op pagina 10 van deze whitepaper is opgenomen. Deze hand-out is speciaal ontwikkeld voor leidinggevenden waarvan een teamlid een scheiding doormaakt.

Werk als stabiele factor

Interview met scheidingscoach Brechje van Geenen

In dit interview geeft Brechje van Geenen, executive- en scheidingscoach en ontwikkelaar van 'Scheiden op de Werkvloer', tips aan leidinggevenden over hoe zij hun werknemer kunnen ondersteunen tijdens een scheiding. 'Een scheiding vraagt om maatwerk én om creativiteit'

Wat maakt een werknemer die in scheiding ligt mee?

'Bij een scheiding doorloopt iemand verschillende rouwfases. Deze fases worden in het model van Kübler Ross goed onderscheiden (zie onderstaand kader). De uitdaging van deze rouwfases is dat je ze niet stap voor stap doorgaat, maar dat je als het ware als een pendel heen en weer gaat tussen de fases. Dit proces heeft veel tijd nodig. Daarnaast doorloopt iedereen deze fases op een ander tempo en andere manier, waardoor begrip en geduld naar elkaar toe ook een uitdaging kan zijn.'

Een scheiding brengt ook vragen rond de identiteit met zich mee. Brechje komt in haar werk als coach ook mensen tegen bij wie vragen als 'wie ben ik als manager/werkgever/werknemer?' voortkomen uit een scheiding.

'Ga dan eerst werken aan je scheiding, want het kan ook daardoor komen dat je je op dat moment geen goede manager voelt. Er zijn drie pilaren voor emotionele stabiliteit: relaties, werk en thuis. Als één van de drie verandert, is het belangrijk de andere twee stabiel te houden. In een scheiding moet je vaak al verhuizen, dus de enige stabiele pilaar is over het algemeen het werk. Houd dat werk dus zoals het is en wanneer de rest weer stabiel is, ga dan, als er behoefte aan is, naar je werk kijken.'

Rouwverwerking volgens het model van Kübler Ross

Na een scheiding gaan mensen door een rouwverwerkingsproces. De fases tijdens dit proces zijn door Kübler Ross verwerkt in het model hiernaast.

Het is belangrijk om daarbij te vermelden dat mensen deze fases niet één voor één afgaan, maar soms ook terugvallen in een eerdere fase of een fase overslaan.

(Bron: Kübler-Ross (1969))

Vijf fases van rouwverwerking

- 1 Ontkenning
- 2 Boosheid
- 3 Onderhandelen
- 4 Verdriet
- 5 Accepteren

Werk als stabiele factor

Interview met scheidingscoach
Brechje van Geenen

Hoe ga je als leidinggevende het gesprek aan over een scheiding?

'Allereerst is het belangrijk dat je een goede relatie met je werknemer hebt. Wanneer je iemand goed kent, is er makkelijk ruimte om vragen te stellen: ik merk dat je werk er anders uit ziet, dat je wat meer fouten maakt. Hoe gaat het met je? Ga zo open mogelijk het gesprek aan. Luister goed, maar probeer het niet op te lossen. Blijf de *helicopterview* houden. Als iemand niet wil praten, kun je niet dwingen. Laat dan de deur openstaan, zodat die persoon weet dat je er bent om te praten'.

"Probeer creatief mee te denken met je medewerker."

'Verzuim is een keuze en als werkgever kun je hier invloed op hebben door mee te denken over bijvoorbeeld flexibele werktijden aanbieden of het werk tijdelijk anders indelen. Wees hierin ook creatief. Je medewerker kan tijdens een scheiding vaak niet creatief denken door de stress.

Daar kun je als leidinggevende én als collega's echt mee helpen. Maak ook concrete korte-termijn afspraken, dan haal je een deel van de stress weg. En bovendien stimuleert het ook nog eens de onderlinge loyaliteit richting werkinzet'.

Wat kun je doen als je leidinggevende bent op een werkplek waar veel werknemers gaan scheiden?

Volgens Brechje is een drukke baan nooit de enige oorzaak van een scheiding. 'Mensen gaan niet scheiden omdat ze een drukke baan hebben; er ligt een andere oorzaak onder. Je ziet wel dat mensen gaan scheiden omdat ze alleen maar met het werk bezig zijn. Wat dan essentieel is, is blijven communiceren met elkaar. Wanneer je dat niet doet raak je elkaar op een gegeven moment kwijt.'

"Mensen gaan niet scheiden, omdat ze een drukke baan hebben."

'Een scheiding van een werknemer is niet de verantwoordelijkheid van de werkgever. Wel kun je op het vitaliteitsstuk iets betekenen als werkgever, door de werk/privé balans laagdrempelig bespreekbaar te houden door het als onderwerp op te nemen in het evaluatiesysteem, of door trainingen over bijvoorbeeld carrière en jonge moeder/vaderschap, of coaching aan te bieden'.



Brechje van Geenen

Executive coach |
Scheidingscoach | CTT
consultant | Interim HR
professional



Brechje van Geenen

Professional Coaching &
Scheidingsbegeleiding

brechje@brechjevangeenen.nl 
www.scheidenopdewerkvloer.com 



“

Een **scheiding**

vraagt om **maatwerk**

én een dosis **creativiteit**

-Brechtje van Geenen

”

Scheiding en invloed op verzuim

Uit onderzoek van TNO (2007) blijkt dat werknemers in de periode van hun scheiding 1,7 keer vaker ziek zijn, dan werknemers die daar niet mee te maken hebben. In het jaar van de scheiding ligt het verzuimpercentage van gescheiden werknemers tussen de 8,5% en 9%.

Ook in het aantal ziekte-dagen is terug te zien dat er rond de periode van een scheiding werknemers meer verzuimen. 16,8 dagen voor ongescheiden werknemers en 18,3 dagen voor gescheiden werknemers.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat in de jaren voor de scheiding het verzuim toeneemt.

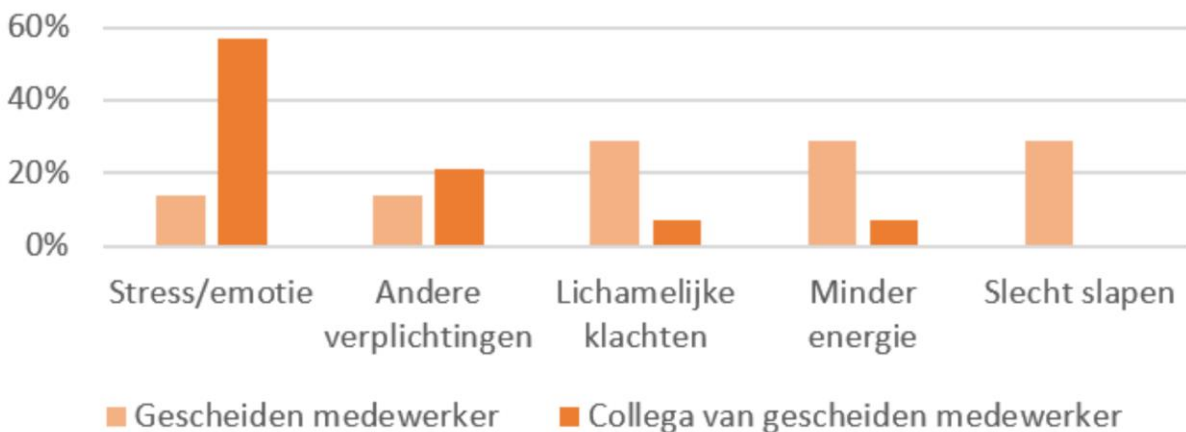
Dit is dan ook een signaal dat een leidinggevende kan opvangen, waaruit geconcludeerd kan worden dat er wat aan de hand is met de werknemer.

Uit het rapport van TNO blijkt dat een scheiding over het algemeen resulteert in een hoger ziekteverzuim.

Uit de enquête blijkt dat de respondenten stress en emotie zien als belangrijkste veroorzaker van verzuim.

Er is onderscheid gemaakt tussen de antwoorden van de gescheiden respondenten en de respondenten met een gescheiden collega, omdat hier opvallende verschillen tussen zitten.

Hoe komt het dat een scheiding zorgt voor meer verzuim?



Wanneer jouw teamlid een scheiding doormaakt...

"Een paar jaar geleden zat een van de mensen uit mijn team in scheiding. Dit had heel duidelijk invloed op haar werkzaamheden. Ze kon zich minder goed concentreren en ze moest vaak weg voor afspraken. De situatie ervoer ik als lastig, voornamelijk doordat het zich lang bleef voorzetten.

Ik heb geprobeerd zo goed mogelijk hierop in te spelen en verzuim te voorkomen. Dit deed ik door coulance te zijn met verlof en werktijden en de mogelijkheid te bieden om thuis te werken. Gelukkig heeft deze aanpak geholpen en is ze nauwelijks uitgevallen.

Achteraf gezien had ik graag op dat moment tips gekregen hoe ik hiermee moest omgaan."



Wim Rozeboom
Voormalig
teamleider bij KPN

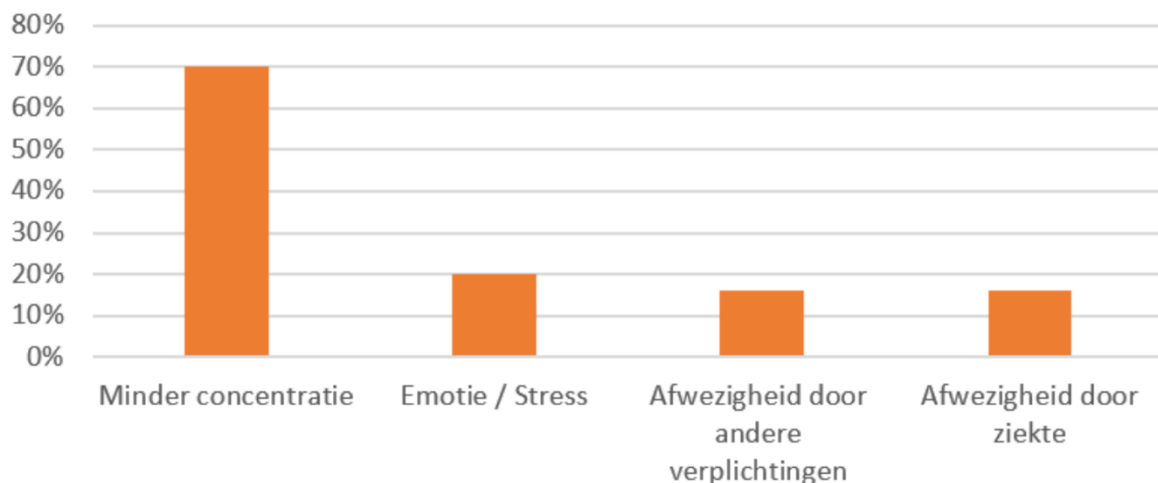
Scheiding en productiviteit op de werkvloer

Wanneer iemand een scheiding doormaakt, heeft dit invloed op de productiviteit op het werk.

Uit de enquête blijkt dat minder concentratie volgens de respondenten de belangrijkste oorzaak van een verminderde productiviteit is.

Ook Normand Jones van stichting SOS geeft in het interview aan dat een scheiding kan resulteren in problemen met de concentratie.

Hoe komt het dat een scheiding invloed heeft op de productiviteit?

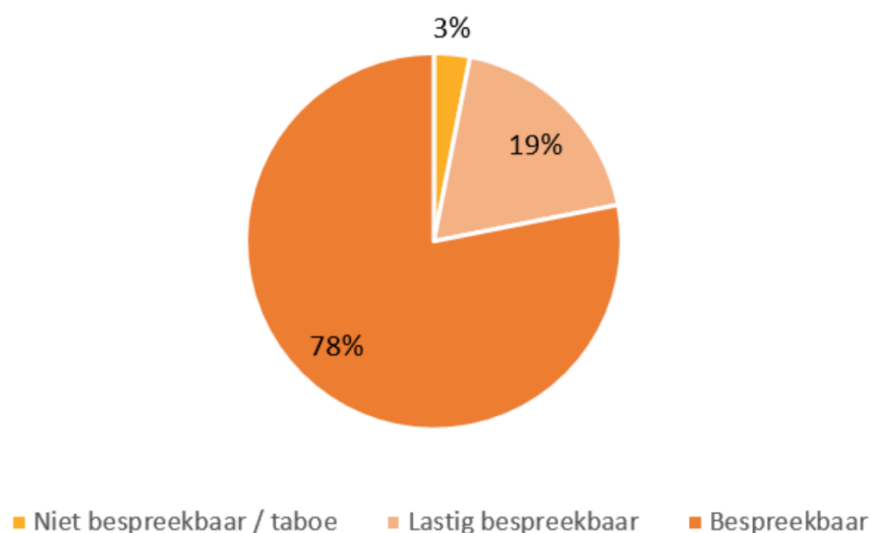


De bespreekbaarheid van scheiding op de werkvloer

Hoe bespreekbaar is het onderwerp scheiden op de werkvloer? Bij 78% van de respondenten is een scheiding een bespreekbaar onderwerp binnen de organisatie.

Dit is positief, omdat openheid en het gesprek over een scheiding aan kunnen gaan, veel ziekteverzuim kan voorkomen (Aon, 2014).

Is het onderwerp scheiden bespreekbaar binnen uw organisatie?



Eén van je medewerkers maakt een scheiding door. Hoe ga jij daar als **leidinggevende** mee om? Deze hand-out geeft je hier verschillende handvatten voor.

Signaleren

Herken de signalen van een medewerker in scheiding:

- ✓ Het verzuimpercentage van de medewerker is in de afgelopen jaren gestegen ✓
- ✓ De medewerker komt al een tijd afwezig over ✓
- ✓ De medewerker is prikkelbaar en valt snel uit naar andere collega's ✓
- ✓ De medewerker heeft structureel last van concentratieproblemen ✓
- ✓ De medewerker komt al een structurele periode gestrest over ✓

Communiceren

Je medewerker maakt een scheiding door. Zorg dat je in contact blijft en benader de medewerker op de juiste manier:

Stel **laagdrempelige** vragen, zoals:
'Is er iets aan de hand?'
of:
'Kan ik je hulp aanbieden?'

De **belangrijkste vraag** die je kan stellen is:
'Wat wil jij?'.
Een medewerker weet tenslotte zelf wat het beste is voor hem of haar.



Onthoudt goed: behoudt je **helicopter view**, dat wil zeggen: gepaste afstand. Jij kan de problemen van de medewerker niet oplossen. Wat je wél kan doen, is luisteren naar je medewerker en hem of haar doorverwijzen naar de juiste hulp. Je kan hem of haar bijvoorbeeld verwijzen naar HR, Vertrouwenspersoon of therapeut.

Na je gesprek met de medewerker en hem of haar te hebben doorverwezen naar de juiste hulp, is het makkelijk om de zaak daarna als 'afgesloten' te beschouwen. Doe dit niet! Houdt **contact** met je medewerker, ook als hij of zij thuis zit. Nodig de medewerker uit om bij regelmaat langs kantoor te komen voor een check-in.



Denk **creatief** mee met je medewerker. Hierbij kan je denken aan praktische zaken als: tijdelijk minder werken, meer thuis werken of flexibele tijden werken. Onthoudt: hij of zij bevindt zich in een moeilijke periode en zal zelf minder goed creatief in oplossingen kunnen denken. Hierbij kan jij helpen.

K.en je medewerker, je pikt signalen dan eerder op wat het aangaan van een gesprekken makkelijker maakt.

Wijs als leidinggevende op de juridische aspecten met betrekking op het werk. Wijs vervolgens de medewerker door naar HR.

Verwijs de medewerker door naar de vertrouwenspersoon van je organisatie. Dat maakt de stap laagdrempeliger om om hier gebruik van te maken.

Geef je medewerker de ruimte om zijn of haar privé-zaken netjes te kunnen regelen.

Probeer niet je hele team te betrekken. Als de medewerker er behoefte aan heeft om collega's op de hoogte te brengen, zal hij of zij dit zelf doen.

Handige tips

Colofon

Bronvermelding

Association of Corporate Counsel. In *The Social Readjustment Rating Scale*. Geraadpleegd op 21 juni 2018, Van <http://www.acc.com/aboutacc/newsroom/pressreleases/upload/srrs.pdf>

Aon. (2014). Aon: werkgevers moeten privéproblemen van medewerkers bespreekbaar maken: Geraadpleegd op 22 juni 2018, van <http://www.aon.com/netherlands/persberichten/2014/werkgevers-moeten-priveproblemen-van-medewerkers-bespreekbaar-maken.jsp>

Nederlands Jeugdinstituut (z.d.). *scheiding definitie*. Geraadpleegd op 7 juni 2018, van <https://www.nji.nl/Achtergronden-Definitie>

Werk en scheiding (2017, 12 maart). *Wat maakt een medewerker in echtscheiding mee?* Geraadpleegd op 21 juni 2018, van <http://www.werkscheiding.nl/maakt-werknemer-echtscheiding-eigenlijk-mee/>

TNO . (2007, 6 september). *TNO rapportage: onderzoek naar een verband tussen echtscheiding en ziekteverzuim in Nederland*. Geraadpleegd op 19 mei 2018, van <http://kiesvoorhetkind.nl/wp-content/uploads/2011/05/echtscheiding-en-verzuim-TNO-ARB-rapport-SEP-090713.pdf>Werk & scheiding

Therapiehulp (z.d.). *Lichaamsgerichte therapie*. Geraadpleegd op 22 juni 2018, van <http://www.therapiehulp.nl/therapie/psychotherapie/lichaamsgerichte>

Meer informatie

Deze whitepaper is opgesteld in opdracht van de Christelijke Hogeschool Ede. Wij willen onze contactpersoon Anneke Smits-Luth bedanken voor de prettige samenwerking.

Daarnaast gaat onze dank uit naar Brechje van Geenen, Normand Jones, Ilona Visscher, Wim Rozeboom en alle andere (anonieme) respondenten.

Wij bedanken hen voor de interviews en de enquête die we bij hen mochten afnemen.

Deze gesprekken en resultaten hebben ons veel informatie gegeven over het onderwerp 'werk en scheiding' en over hoe werk en scheiding zich tot elkaar verhouden.

Voor meer informatie over dit onderwerp verwijzen wij naar www.scheidenopdewerkvloer.com en www.oprechtscheiden.nl.