

EEN



Hormonen razen nog door je lijf, je dommelt regelmatig weg achter je computer en je baas begrijpt er niets van. Werken na je zwangerschapsverlof valt niet mee. Hoe overleef je het eerste jaar?

BEVALLIN

Terug na zwangerschapsverlof

Huilend afscheid nemen bij de crèche vond ik je reinste onzin. En vrouwen die liever thuis wilden blijven bij hun kinderen, of kozen voor een simpel baantje, noemde ik gemakzuchtig en lui. Ja, *powerfeministe* Heleen Mees had wel een punt met haar opruiende uitspraken. Werken is tenslotte leuk. Het is goed voor je ontwikkeling. En je wilt toch niet afhankelijk zijn van je partner? Voor elk paar schoenen toestemming vragen zeker. Mij niet gezien.

En daar zit ik dan. Een week voor het einde van mijn verlof. Om twaalf uur nog ongewassen en in joggingbroek op de bank. Blinkend schone baby in de ene arm, de notulen van vier maanden redactievergaderingen – ‘kun je je alvast inlezen’, schreef de secretaresse in het begeleidende briefje – in de ander. Als ik nu de loterij win, stop ik ermee, denk ik.

Maandag, 14 mei, tien uur. Na een lange ochtend van flesjes, badjes, troetelen en huilen bij de crèche wandel ik de redactie op. ‘Je ziet er goed uit. Weer helemaal fit om ertegenaan te gaan?’ roept collega Evert vanaf de andere kant van onze kantoortuin. Ik mopper iets in de trant van ‘Ik heb geen sabbatical gehad’ en duik achter mijn bureau. Wat zal ik gaan doen? Ik hoef er niet lang over na te denken. Collega Daphne verschijnt aan mijn bureau. Ze bladert door het babyboek en zegt achteloos: ‘Trouwens, over anderhalve week staat je eerste artikel op de planning. Wat gaat het worden?’

Als ze wegloopt, mik ik het verlofbriefje dat ik net had ingevuld – ik wilde rustig beginnen – in de prullenbak. Het is kwart over twee. Mag ik al naar huis?

Ik ben niet de enige die met tegenzin weer aan het werk gaat. De zeshonderd moeders die meewerkten aan het promotieonderzoek *Mom@Work* van Suzanne Stomp naar werk en gezondheid rondom de bevalling gaven een mager zesje als indicatie voor hoeveel zin ze hadden weer te gaan werken. Vanuit biologisch perspectief valt die weerzin goed te verklaren. De Britse neurologen Andreas Bartels en Semir Zeki van *The Wellcome Trust Centre for Neuroimaging* ontdekten dat moeders verliefd worden op hun baby's. De aanblik van hun kindje activeert in de hersenen dezelfde gebieden die ook worden geprikkeld bij verliefdheid (en cocaïnegebruik). Dus hoe groot de carrière-drijf ook was voor het verlof, als vrouwen na zes-

tien weken weer gaan werken, krijgen ze onherroepelijk last van afkickverschijnselen. En dat roept twijfels op. Willen ze nog wel werken? Is een makkelijk baantje in de buurt niet handiger?

Na de komst van het eerste kind stopt een op de tien moeders binnen twaalf maanden met werken. Dertig procent gaat minder werken. Dat blijkt uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Onder hoogopgeleide moeders lijkt dat te veranderen: een groeiend aantal vrouwen blijft na de geboorte hetzelfde aantal uren werken als ervoor. Of ze het volhouden, is volgens Annemie Schuitemaker van *Career & Kids* – een landelijke franchiseorganisatie van coaches die vrouwen helpen werk en moederschap te combineren – afhankelijk van de manier waarop ze terugkeren na hun zwangerschapsverlof. ‘De eerste paar weken vragen vrouwen zich af “is dit leuk of niet?”. Als je eenmaal besluit dat je het niet meer leuk vindt, zie je steeds meer wat je gevoel bevestigt.’

Schuitema heeft drie kinderen en kent de wor-

steling van vrouwen na hun verlof maar al te goed.

‘Toen ik zwanger werd van mijn tweede, werkte ik als consultant. Mijn klanten werden verdeeld over collega's en na mijn verlof moest ik weer bij nul beginnen. Toch werd ik na een paar maanden op het matje geroepen bij de baas: hij wilde weten waarom ik zestig procent minder omzet had dan het jaar ervoor. “Je bent niet meer zo als vroeger”, zei hij, “de spirit is eruit!”’

Wat Angelique van Toorn (32) – vorig jaar oktober kreeg ze haar eerste kind, Bart – opviel toen ze weer ging werken, was dat ze geen tijd kreeg om te wennen aan haar nieuwe situatie. Al na een week moest ze haar eerste verkooptraining geven. ‘Om half zes begon ik met kolven en na een snelle blik in de wieg ging ik de file in. Toen ik om half negen thuiskwam, sliep Bart alweer. Omdat de training niet goed liep, ben ik de tweede dag van het programma net als de deelnemers blijven slapen. Ik voelde me verscheurd tussen thuis en werk.’ Na twee maanden wordt ze vanwege een darmvirus met uitdrogingsverschijnselen opgenomen in **w**

Babysabbatical

In Noorwegen en Denemarken mogen vrouwen na de geboorte een jaar betaald thuisblijven. In Zweden zelfs bijna twee jaar. Britse moeders die werken krijgen een halfjaar betaald verlof en Duitsland paste onlangs de regels aan: in plaats van veertien weken krijgen moeders daar nu een jaar bevallingsverlof. Beatrijs Smulders, verloskundige en auteur van zwangerschapsboeken, vindt het hoog tijd dat Nederland dit voorbeeld volgt. Ze pleit voor een babysabbatical van een jaar, waarvan drie maanden opgenomen kunnen worden door de vader. Haar argumenten: langer verlof is beter voor de gezondheid van en de band tussen moeder en kind, en voor de borstvoeding: vrouwen houden dat langer vol. Nu stopt bijna de helft na drie maanden met borstvoeding – precies als ze weer aan het werk moeten. Ter vergelijking: in Zweden geeft 61 procent van de moeders bij vier maanden nog borstvoeding. Nederlandse vrouwen lijken het verlof zelf ook aan de korte kant te vinden, zo blijkt uit promotieonderzoek van Suzanne Stomp. Een kwart van alle vrouwen start direct na het verlof met werken, de rest plakt er nog vakantie of ouderschapsverlof aan vast. ‘Je kunt hieruit concluderen dat ze zelf voelen dat ze er nog niet klaar voor zijn’, zegt Stomp. Overigens lost een langer verlof volgens Stomp de problemen die vrouwen ervaren als ze weer gaan werken niet op. ‘Uit onderzoeken naar ziekteverzuim blijkt dat hoe langer je wegblijft, hoe meer je de binding met je werk verliest en hoe moeilijker het is terug te keren.’

TEKST STEPHANIE BAKKER
ILLUSTRATIES YVONNE KROESE

EEN ZWARE BEVALLING

Terug na zwangerschapsverlof

(kader)

Babysabbatical

In Noorwegen en Denemarken mogen vrouwen na de geboorte een jaar betaald thuisblijven. In Zweden zelfs bijna twee jaar. Britse moeders die werken krijgen een halfjaar betaald verlof en Duitsland paste onlangs de regels aan: in plaats van veertien weken krijgen moeders daar nu een jaar bevallingsverlof. Beatrijs Smulders, verloskundige en auteur van zwangerschapsboeken, vindt het hoog tijd dat Nederland dit voorbeeld volgt. Ze pleit voor een babysabbatical van een jaar, waarvan drie maanden opgenomen kunnen worden door de vader. Haar argumenten: langer verlof is beter voor de gezondheid van en de band tussen moeder en kind, en voor de borstvoeding: vrouwen houden dat langer vol. Nu stopt bijna de helft na drie maanden met borstvoeding – precies als ze weer aan het werk moeten. Ter vergelijking: in Zweden geeft 61 procent van de moeders bij vier maanden nog borstvoeding. Nederlandse vrouwen lijken het verlof zelf ook aan de korte kant te vinden, zo blijkt uit promotieonderzoek van Suzanne Stomp. Een kwart van alle vrouwen start direct na het verlof met werken, de rest plakt er nog vakantie of ouderschapsverlof aan vast. ‘Je kunt hieruit concluderen dat ze zelf voelen dat ze er nog niet klaar voor zijn’, zegt Stomp. Overigens lost een langer verlof volgens Stomp de problemen die vrouwen ervaren als ze weer gaan werken niet op. ‘Uit onderzoeken naar ziekteverzuim blijkt dat hoe langer je wegblijft, hoe meer je de binding met je werk verliest en hoe moeilijker het is terug te keren.’



‘Je bent niet meer zo als vroeger’, zei hij, ‘de spirit is eruit’

het ziekenhuis. ‘Normaal ben je er met een paar dagen vanaf, maar ik had door de bevalling weinig weerstand. Ik ben te snel in het diepe gesprongen, dat heeft me de das omgedaan.’ Tot ze volledig is genezen, doet ze het rustiger aan, maar ondertussen knaagt de twijfel: wil ze dit wel? ‘Als ik eerlijk ben, heb ik veel zin om te stoppen. Misschien ga ik freelancen; dan ben ik vaker thuis en kan ik werken wanneer het mij uitkomt.’ Een veelvoorkomende reden voor vrouwen om in het eerste jaar na de bevalling te stoppen of minder te gaan werken, is dat ‘hun lijf op is’, denkt Schuitemaker. ‘Natuurlijk ben je moe van de gebroken nachten, razen de hormonen door je lijf en kun je fysiek minder hebben, maar dat is tijdelijk. Op basis van iets dat tijdelijk is, moet je geen grote beslissingen nemen.’ Marlies de Vries (29) hield wel vol en is daar nu heel blij mee. Toen ze anderhalf jaar geleden na haar verlof terugkeerde als manager bij PricewaterhouseCoopers (PwC) voelde ze zich er aanvankelijk niet meer thuis. ‘Ik zag collega’s over de gang rennen en kon me daar niet meer mee vereenzelvigen.’ Al snel keek ze naar makkelijke baantjes in haar woonplaats, maar toen er een aanbod kwam, sloeg ze het af. ‘Ik besefte net op tijd dat ik mezelf eerst de tijd moest gunnen om te ontzwaren. Ik was nog vergeetachtig en fysiek nog niet de oude; mijn oude kleding paste bijvoorbeeld nog niet. Ik zat daardoor minder goed in mijn vel, het maakte me onzeker. Na negen maanden realiseerde ik me opeens dat ik het gered had. Thuis gaat het goed, met mijn dochter gaat het goed en ik doe het werk dat ik leuk vind.’

Overleven na je verlof is dus een kwestie van een lange adem. Accepteren dat je nog niet de oude bent, wachten tot je ‘ontzwaerd’ bent, en het jezelf in de tussenliggende periode zo makkelijk mogelijk maken. En dat is nou juist het probleem, zeggen de verloskundigen, gynaecologen en huisartsen die TNO ondervroeg voor een onderzoek naar verzuim rondom de zwangerschap en de bevalling. Nederlandse vrouwen, vooral de hoogopgeleide, zien het krijgen van een kind zien als iets wat ze ‘er even bij doen.’ Ze leggen de lat hierdoor te hoog en onderschatten de verminderde belastbaarheid die zwangerschap en bevalling met zich meebrengen. Schuitema vindt dat vrouwen het eerste jaar een stapje terug moeten doen, zowel op het werk als privé. ‘Het eerste jaar is een zeven goed genoeg. Dan worden de onderbroeken maar een keer niet gestreken.’

Het beste is het verlof langzaam op, en af te bouwen.

Schuitema begrijpt niet dat de wet Verbetering Poortwachter een re-integratieplan verplicht stelt na ziekte, maar niet na zwangerschap. Dus moet je zelf maar een inwerkplan opstellen, vindt Schuitema. ‘Zeg tegen je leidinggevende: “Ik ben blij weer terug te zijn, maar ik moet even acclimatiseren.” Als je dat niet doet, maak je een uitglijder. Je wordt chagrijnig, thuis gaat het kind huilen, want die voelt jouw stemming en voor je het weet houd je het voor gezien.’

De Vries was vanwege complicaties tijdens de bevalling twee maanden langer uit de roulatie en kwam daardoor automatisch in een re-integratietraject terecht. Dat heeft ervoor gezorgd dat ze heel stevig in haar werk staat, zegt ze achteraf. In juni gaat ze voor de tweede keer met verlof – ze is zwanger van een tweeling – en ook nu heeft ze afgesproken het werk weer langzaam op te bouwen. ‘Ik heb twee maanden extra verlof en daarna neem ik een maand de tijd om me goed in te lezen en voor te bereiden op lopende dossiers. Zo krijg ik niet meteen het gevoel dat ik achterloop of het te druk heb. PwC steunt me hierin. Ze willen niet dat ik afbrand, daar ben ik niet bij gebaat, maar zij ook niet.’

‘Het had mij ideaal geleken om de eerste periode na het verlof rustiger aan te doen’, zegt Van Toorn. ‘Ik had best andere werkzaamheden op kantoor willen doen. Als trainer moet ik de hele dag scherp zijn en dat ben ik nu niet. Een kantoorbaan is ook beter te combineren met borstvoeding. Nu moet ik steeds mijn aandacht verleggen van de groep naar de voeding en andersom, dat is zwaar.’

Overleg met de werkgever, zoals dat over een inwerkplan, begint al tijdens het verlof. Als het goed is. Schuitema: ‘Managers denken dat ze vrouwen tijdens hun verlof met rust moeten laten. En vrouwen denken: “Ik hoor niets meer”. Door contact te houden, blijft een vrouw bij het werk betrokken en wordt terugkeren makkelijker.’

De Vries heeft zich voorgenomen veel contact te houden tijdens het verlof en daarna pas te bespreken hoe ze alles gaat regelen. ‘Het is bijna onmogelijk dit voor je verlof te doen. Daarna weet ik pas of de kinderen gezond zijn, hoe ik me voel en hoe het gezin draait.’

stephanie.bakker@intermediar.nl

VOOR MEER TIPS VOOR EEN COMFORTABELE TERUGKEER NA HET ZWANGERSCHAPSVERLOF: ZIE WWW.INTERMEDIAR.NL

Haags leiderschap

‘Wat vind jij nou van dat totale gebrek aan leiderschap in deze ministersploeg?’

De vraag kwam de afgelopen week verschillende keren voorbij.

Tja. Misschien zien we weinig krachtadig leiderschap vanuit Den Haag. Maar ik vraag me af wie daar nu écht op zit te wachten. Nederland draait namelijk best lekker. In de wereldwijde lijstjes op het gebied van levensverwachting, geluk, rijkdom, democratisch gehalte, productiviteit en ga zo maar door, staan we stevast in de kopgroep.

Juist het feit dat het best lekker gaat, maakt het onmogelijk om stevig in te grijpen. Leiderschap gedijt niet bij tevredenheid. Leiderschap gedijt bij ellende. En alleen bij grote ellende gunnen ook politieke tegenstanders elkaar tijdelijk een mandaat om te handelen.

Natuurlijk. Sommigen zien een groot probleem in de islam. Maar blijkbaar leeft dat voor te veel mensen niet. Anderen wijzen op het fileprobleem. Is ook vervelend. Maar blijkbaar zijn de files voor de meeste mensen nog lang niet lang genoeg.

Het onderwijs, de zorg? Mijn kinderen gaan elke

Leiderschap gedijt niet bij tevredenheid. Leiderschap gedijt bij ellende

dag met plezier naar school, ze kunnen lezen en schrijven en als ze zich niet lekker voelen, fiets ik even met ze naar de huisarts.

Nog iets: veel van de onderwerpen die tot geklaag leiden, hebben zich geleidelijk ontwikkeld. De enigen die zich nog kunnen herinneren dat je kon doorrijden op de A2 zitten allang in het bejaardentehuis.

En dat ik klaag, wil nog niet zeggen dat ik me vervolgens ook schik naar de oplossingen die anderen aandragen. Ik hou van doorrijden, maar Nederland asfalteren vind ik geen optie. Dus zeur ik af en toe en vertrek een uurtje eerder van huis.

Leiderschap is een gek fenomeen. We denken bij leiderschap vaak aan persoonlijke kwaliteiten van mensen, zoals energie, enthousiasme, charisma. Maar deze persoonlijke kwaliteiten hebben eke context nodig willen ze tot tot bloei komen. Leiderschap leren nodig. Sterker nog: het creëert de leider.

De grootste probleem in Nederland is dat we niet genoeg grote problemen hebben. We hebben een polder met polderproblemen en polderoplossingen. En we denken dat wel best zo. Mits we het echt houden om erover te klagen.

Ben Tiggelaar
ben@tiggelaar.nl

