



# WEER AAN HET WERK

*'Ik moest er niet aan denken!'*

---

Je kunt het je vlak na het overlijden van je kind waarschijnlijk niet voorstellen, maar ooit komt er een dag dat je je leven weer oppakt. Maar wanneer dan? Wanneer ga je weer aan het werk? En hoe weet je zeker dat je er ook echt aan toe bent? Wat zijn verder je rechten? Hoe reageren je collega's? En wat zijn goede tips voor de werkgever?

'Alles gaat maar door, maar mijn wereld staat stil...' Dit is wat ik een week of drie na het overlijden van onze tweelingdochters zei. De eerste dagen bevond ik mezelf vooral nog in een overlevingsstand. Aan werk moest ik al helemaal niet denken, maar toen de dag van de crematie eindelijk daar was, werden we tijdens de dienst opeens verrast met wel honderd rozen van mijn vriend zijn werkgever. Bij elkaar gebonden in twee witte grote harten lagen ze als grote steun achter het kleine mandje waar onze dochters in lagen. Het was zo mooi om te zien. Dat iemand dit voor ons gedaan had. Voor onze overleden meisjes waar we zo verschrikkelijk verdrietig om waren. Het was echt hartverwarmend. Toch kon ik het niet helpen en dacht ik gelijk aan mijn eigen werkgever. Waar was hij in dit hele verhaal?

### *Stress om werk tijdens de uitvaart*

Toegegeven: het ging al niet goed met het bedrijf waar ik voor werkte toen ik mij vroeg in mijn zwangerschap wegens grote complicaties ziekmelde. Mijn werkgever en ik hadden af en toe telefonisch contact waarin hij op zijn eigen manier met mij meeleeftde ('Kutje noga zeg, wat vervelend allemaal...'), maar vaak ging het vervolgens dan ook over kantoor en wat voor puinhoop het daar allemaal was. Ik werkte bij een start-up, dus die chaos hoorde er enigszins bij. En mijn baas was ook best een aardige man, hij bedoelde het allemaal niet zo, maar soms kwam het er op een beetje vreemde manier uit. En toen gebeurde het meeste verschrikkelijke wat ik me ooit had kunnen bedenken. Onze dochters gingen dood. Eenmaal terug in Nederland belde ik met mijn baas. Gelukkig was hij begripvol en vond hij het vreselijk wat we hadden meegemaakt. Daarna hield hij zich een beetje afwezig. Ik vond het prima. Juist die rust had ik nodig, maar toen ik de mooie witte rozen van mijn vriend zijn werk zag liggen, viel het grote contrast me plotseling op. Het ging me helemaal niet om die bloemen, maar meer om hoe anders zijn baas met ons grote verlies om ging. Iets minder dan een maand voordat mijn contract afliep hoorde ik dat deze niet werd verlengd. Het voelde als een ramp. (En dan laat ik de moeizame financiële afhandeling voor het gemak maar even achterwege.) Nu had ik en geen baby's én geen werk meer... Ik zat nog steeds in de ziektewet, dus ik kon gelukkig daar nog op terugvallen, maar toch voelde het raar. Het voelde raar om 'ziek' thuis te zitten, terwijl ik er mentaal nog helemaal niet klaar voor om al zo snel weer op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Door de traumatische bevallingen had ik PTSS opgelopen en daar moest ik eerst mee aan de slag. Maar ik wilde zo graag gewoon weer verder en doen alsof het niet gebeurd was. En daar was werk een belangrijk onderdeel van voor mij. Uiteindelijk besloot ik negen maanden later de stap te zetten om voor mezelf te beginnen en ik heb er nog geen moment spijt van gehad. Maar hoe zit dat met andere vaders en moeders? Wanneer gingen zij weer aan het werk? En hoe gingen hun werkgevers met deze situatie?

### *Gepush van werkgever*

Ook Sandra's contract werd tijdens haar zwangerschap niet verlengd. 'Ongeveer drie à vier maanden na het overlijden van mijn dochter vond ik een nieuwe baan. Toen ik na de proefperiode vertelde dat ik zwanger was, werd daar allerm minst blij op gereageerd. Ook werd mijn contract uiteindelijk weer niet verlengd. Het rare is dat zij wisten dat ik mijn dochter was verloren, dus ik vond het vreemd dat ze zo verbaasd waren over mijn nieuwe zwangerschap. Toch had ik volgens mijn collega's beter eerst een jaartje kunnen werken voordat we weer voor een nieuw kindje gingen. Oftewel: ik kreeg weinig sympathie.'

Suzan voelde zich na het overlijden van haar kindje erg gepusht door haar werkgever. 'Ik kreeg beperkte ruimte van mijn baas. Regelmatig kwam de vraag wanneer ik weer kwam werken. Maar ik kon het gewoon niet. Ik werd er letterlijk duizelig van als ik er aan dacht. Net als Sandra kreeg ik veel scheve gezichten van collega's. Na een jaar heb ik uiteindelijk zelf ontslag genomen. Ik had rust nodig.'

### *Geen budget voor een bloemetje*

Sandra en Saskia zijn helaas niet de enigen die na het verlies van hun kinderen worstelden met het onbegrip van hun werkgevers. Ook Linda die als neonatologie verpleegkundige werkte, kon na de dood van haar dochttertje op weinig sympathie van haar werk rekenen. 'Hoewel ik zelf met te vroeg geboren baby's werk, voelde ik me niet echt gesteund na ons verlies. Mijn man kreeg direct bloemen en kaarten van zijn werkgever en ik alleen van collega's die op eigen houtje geld hadden ingezameld. Vanuit het ziekenhuis was hier geen budget voor. Nadat ik, na wat tijd voor mezelf te hebben gekregen, weer startte met werken, was er veel onbegrip. Toen we onze dochter bijvoorbeeld gingen inschrijven bij de Basis Personen Registratie werd die 'vrije' dag genoteerd als ziekteverlof voor mijn dochttertje. Alsof ik niet kwam werken, omdat ik mijn zieke dochter moest verzorgen. Was dat maar zo... Inmiddels ben ik weer zwanger en

ik merk ook weer weinig begrip voor hoe slecht ik me momenteel lichamelijk en mentaal voel. Gelukkig heb ik de bedrijfsarts achter me en zit ik volgens hem vanaf 19 weken al terecht ziek thuis. Na mijn bevalling ga ik zo snel mogelijk in een ander ziekenhuis solliciteren voor een nieuwe start. Er zijn bij mijn huidige werk teveel pijnlijke momenten geweest waar ik niet meer bij stil wil staan...'

### *Alle begrip*

Gelukkig zijn er naast deze negatieve ervaringen ook positieve verhalen. En dat is maar goed ook, want deze ouders kregen van hun werkgever wél alle tijd om hun verlies een plek te geven. Zo is Desi haar baas nog steeds erg dankbaar. 'Na de stilgeboorte van onze zoon zei ik heel stoer dat ik na zes weken herstellen wel weer de oude zou zijn en lekker aan het werk zou gaan. Goed, dat werden dus vijf maanden. Mijn werkgever had heel veel begrip en geduld voor en met mijn situatie en dat zal ik nooit vergeten!'

Ook Erika is tevreden over de tijd die ze van haar werkgever kreeg. 'Na mijn zwangerschapsverlof van 16 weken ben ik weer begonnen met werken. Ik heb die tijd hard nodig gehad. Het was fijn dat deze termijn bepaald was, want als ik het zelf had moeten beslissen was ik misschien sneller weer aan het werk gegaan. Ik kreeg de mogelijkheid om na mijn verlof aan te geven als het niet ging, maar het voelde voor mij ook goed om weer te beginnen. Het was erg dubbel. Alles was opeens weer normaal, maar tegelijkertijd zo anders. Doordat ik opnieuw in mijn oude ritme kwam, leerde ik weer vooruit te kijken.'

### *Te snel aan het werk op eigen verzoek*

Het is duidelijk dat de verschillen tussen werkgevers van de moeders enorm groot kunnen zijn. Maar hoe zit dat eigenlijk met die van de vaders? Kevin kan zich geen andere baas wensen. 'Na het overlijden van mijn dochter was iedereen geschokt op kantoor. Ik kreeg alle tijd voor mezelf en mijn gezin,



maar na twee weken begon ik op eigen verzoek weer met werken. Het bleek een vergissing, want hoewel ik heel graag aan de slag wilde, was ik er mentaal nog helemaal niet aan toe. Mijn werkgever heeft me toen naar huis gestuurd. Na een paar weken had ik een gesprek met de bedrijfsarts. Met hem heb ik toen een fijn reïntegratieplan gemaakt, waardoor ik in alle rust mijn gezin weer op de rit kon krijgen en aan mijn eigen herstel kon werken.'

Ook Jurre voelde zich erg gesteund op werk. 'Er was zoveel begrip voor het verlies wat mijn vrouw en ik hadden meegemaakt. Mijn manager liet het geheel aan mij over wanneer ik weer terug op kantoor zou komen. En toen mijn vrouw een klein jaar na het overlijden van ons kind een boek uitbracht over wat we hadden meegemaakt, kochten al mijn collega's het om het te lezen. Dat vond ik zo'n mooi gebaar.'

### Tips van een therapeut

Rouwtherapeut Brenda van praktijk Elk Kind Doet Ertoe weet hoe belangrijk het is dat je je als (sterren)ouder begrepen voelt op je werk. Volgens haar is er geen standaard advies voor wanneer je na het verlies van je kind weer aan het werk zou moeten gaan. 'Het is heel erg verschillend. Het ligt er bijvoorbeeld aan hoe jij als persoon bent en hoe je de periode na het verlies bent doorgekomen. Ook hangt het er van af wat voor werk je doet en in hoeverre je wel of niet in een warm bad terecht komt. Sommige moeders die hun baby tijdens de geboorte verliezen, of kort erna, hebben voldoende aan de vier maanden zwangerschapsverlof. Deze kunnen ze vaak na het overlijden van hun kind opnemen. Andere sterrenmoeders, of moeders die een ouder kind hebben verloren hebben misschien meer tijd nodig om te reïntegreren. Denk hierbij aan een jaar of twee jaar. Hetzelfde geldt voor vaders. De één wil graag na een aantal weken weer aan de slag en de ander houdt net als zijn partner de periode van het zwangerschapsverlof aan om de tijd voor zichzelf en thuis te nemen. Het is naar mijn mening vooral belangrijk dat ouders goed door hun werkgevers worden opgevangen. Wat ik erg van belang vind, is dat er bij terugkeer vooral geen druk op

de ouders moet worden gelegd. Er zou op werk ruimte moeten zijn voor verdriet, maar ook om te delen. Er is niks ergers voor ouders als dat hun overleden kindje(s) compleet worden verzwegen of dat er direct een grote stapel werk voor hen klaar ligt onder het mom 'dan is hij of zij lekker druk bezig'. Het mooiste zou zijn als de werkgever zich in de ouders verdiept. Ga een keertje of misschien vaker bij hen thuis langs, bekijk de foto's van hun overleden kindje en vraag hen hoe je ze kunt helpen. Maak bespreekbaar wat wel of niet wenselijk voor ze is. Vraag vooral waar de ouders behoefte aan hebben. Hoe kan jij de ouders in deze periode het beste behandelen? Vraag het hen! Misschien willen de ouders er graag over praten of misschien juist niet. Als een werkgever niet zo goed weet hoe hij of zij met de situatie moet omgaan, is het een goed idee dat er hierbij professionele hulp wordt gezocht. Laatst ben ik bij iemand op het werk geweest om vanuit mijn vakgebied wat meer informatie geven aan het hele team over wat er nou precies gebeurt als je een kind verliest. Hoe ziet rouw eruit? Hoe werkt het verlies door bij de ouders? Juist als je baas en collega's begrijpen waar jij als ouder van een overleden kind mee te maken hebt, is de drempel om weer aan het werk te gaan veel lager. Het voelt dan ook minder zwaar als je op het werk een keer huilend naar de wc gaat of als je na een half jaar opeens eerder weg moet, omdat je naar het grafje wilt.'

### Over Renee Brouwer

Freelance journaliste Renée Brouwer verloor in juli 2018 haar ongeboren tweelingdochters. In april 2019 begon ze voor zichzelf onder de naam Prachtig Verhaal. Uit naam van haar dochters Joëlle en Féliz schreef ze het boek Alles komt goed, bracht ze speciaal voor sterrenouders het baby herinneringsboek Voor altijd in ons hart uit en startte ze de webwinkel Eenhoorns & Engeltjes (liefdevolle cadeaus voor sterrenkinderen -en ouders).

Renée is ook te vinden op Instagram via @reeneebrouwer\_prachtigverhaal.

### Jouw rechten vanuit het UWV

Als je kind tijdens de zwangerschap of rondom de geboorte is overleden, krijg je als moeder meestal met het UWV te maken. Of je nu voor een baas werkt, zelfstandige bent of misschien wel werkloos; als zwangere kun je altijd terugvallen op het UWV, maar er gelden wel verschillende regels. Zo heb je recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering als je kindje na 24 weken zwangerschap is overleden. Is je kindje voor de 24 weken zwangerschap overleden? Dan heb je geen recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering, maar wel op een ziekte-uitkering. Voor de uitbetaling ligt het eraan in welke situatie je zit. Als je een betaalde baan hebt, betaalt het UWV de vergoeding rechtstreeks aan je werkgever als hij/zij jouw ziekmelding bij het UWV meldt. Ben je zelfstandige of werkloos? Meld dit dan zelf bij UWV. Je tijdelijke uitkering wordt dan rechtstreeks aan jou uitgekeerd. Kijk voor meer informatie op [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl).

### Tips voor werkgevers

\*Wees niet bang om professionele hulp in te schakelen als je niet zo goed weet hoe je met je werknemer moet omgaan als hij of zij een kind heeft verloren. Het is begrijpelijk als je bang bent om iets verkeerd te zeggen, maar juist als je

helemaal niks zegt, voelt de werknemer zich vaak nog minder begrepen.

- Sta stil bij de (ver)jaardag of sterfdag van het overleden kind. Geef je werknemers bijvoorbeeld een gratis dag vrij of laat met een bloemetje op de dag zelf weten dat je aan de ouders denkt.
- Onthoud dat we allemaal mensen zijn. Het verlies van een kind wens je niemand toe, maar het kan wel iedereen overkomen...
- Leg een paar exemplaren van NEL Magazine neer in de kantine of bedrijfsrestaurant zodat er een haakje is om het gesprek te openen, én zodat de ouders zien dat er interesse is voor wat zij hebben meegemaakt.

### Wat je als collega het beste wel of niet kunt zeggen

Ook voor collega's kan het 'lastig' zijn als iemand op het werk een kind verliest en daarna uiteindelijk weer aan het werk gaat.

Een aantal tips:

- Hoewel je het antwoord misschien al weet, vraag toch hoe het gaat of uit op zijn minst je medeleven.
- Als je vraagt hoe het gaat, wees dan bereid om écht te luisteren naar het antwoord. Ook al is dit minder positief dan je had gehoopt.
- Wees nooit bang om de naam van het kindje te noemen. Hiermee krijgt hij of zij bestaansrecht en dat zal de vader of moeder zeker waarderen.
- Weet je niet zo goed wat je moet zeggen? Zeg dat dan. Het is altijd beter om iets te zeggen dan uiteindelijk helemaal niks.
- Vind je het lastig om je collega rechtstreeks aan te spreken, stuur dan een mailtje. Of geef bijvoorbeeld aan dat je het lastig vindt om erover te beginnen, maar dat je er graag over praat als de vader of moeder dat ook wil. Of dat als ze er behoefte aan hebben, je graag een rondje met ze buiten loopt in de pauze bijvoorbeeld.