

Inhoud

Inleiding 7

1. Hiep hoi, zwanger! Endan? 9
2. Back to business! 27
3. Aan de slag! 41
4. Het huishouden 62
5. Het 'Nieuwe Werken' 85
6. Mamadag 99
7. Andere vrouwen aan het woord 112
8. Alle zaken goed geregeld 129
9. Voor jezelf beginnen 146
10. Eerste hulp bij paniek 163

Dankwoord 175

Bronnen 176

Handigelinks 183

Register 187

Inleiding

Ineens ben je zwanger. Oké, dat gaat natuurlijk niet zomaar, maar daar sta je dan met de zwangerschapstest in je handen. In gedachten zie je kleine lieve rompertjes aan de waslijn en dan schieten ineens al die namen, die je op je elfde al voor je kind had verzonnen, door je hoofd. Je denkt op zo'n moment aan alles, behalve aan je baas. O hemel, wat moet je baas wel niet van je zwangerschap denken? Wat moet je in hemelsnaam allemaal met je werkgever regelen en kun je na je zwangerschapsverlof nog wel voor minder uren aan de slag?

Toen ik moeder werd verkeerde ik in een soort shellshock. Er gebeurt zoveel en terwijl de hechtingen nog natrokken in mijn moederschoot, mijn borsten mijn pijngrens nog iets verlegden, en ik ook nog een hulpeloos wezentje in leven moest zien te houden, was er ook nog een baas die me weer op de werkvloer verwachtte. Ik schitter van afwezigheid in de Quote 500 en ik heb een hypotheek, dus voor ik het wist, werd het officieel: ik blijf een werkende moeder.

Als je dan toch weer aan de slag moet, dan kun je beter goed beslagen ten ijs komen. De ervaringen die ik als werkende zwangere vrouw en later als werkende moeder in de eerste twee jaar na de bevalling heb opgedaan, heb ik samen met een lading praktische tips en trucs verzameld in dit boek, zodat jouw vliegende herstart op de werkvloer een succes wordt zonder dat je daarbij de zorg voor je kind verwaarloost.

Soms word ik badend in het zweet wakker met de vraag of ik de gastouder wel afgebeeld heb omdat mijn dochter ziek is. Dan zie ik mezelf overeind zitten in een bed dat ik eigenlijk de dag ervoor had moeten verschonen. Als ik dan naar de keuken loop om drinken te pakken, zie ik dat de afwas nog in de gootsteen staat en dat de eettafel maar half is afgeruimd. Is dat erg? Nee, dat vind ik niet. Zo'n dag komt wel eens voor. De gedachte dat ik de volgende ochtend, samen met al die

andere werkende moeders, loop te klooiën met ontbijtjes, boterhammetjes, werktassen en bekers melk, stemt mij gerust. Gedeelde smart is halve smart. Als Afrika een cent kreeg voor elke keer dat een werkende moeder 's ochtends 'Schiet nou eens op, ik kom te láá-áát' roept, dan was Afrika geen armoedig continent meer.

Laat dit boek een hart onder de riem zijn voor moeders die na hun zwangerschapsverlof de draad weer willen oppakken en vol goede moed aan het werk gaan. En of ze nou meer of minder willen werken, dat maakt niet uit.

In dit boek passeren twee mensen regelmatig de revue. De een is mijn man Nils (1977) en de ander is mijn dochter Irem (2009). In het begin van het boek rep ik over onze poes Betty. Maar die is halverwege de schrijverij uit ons gezin vertrokken. Momenteel werk ik tweeëndertig uur in de week als financieel journalist in Amsterdam-Zuid. Mijn man werkt als visualiser in Amsterdam Sloterdijk. Hij heeft een contract van veertig uur in de week, maar werkt tweeëndertig uur in de week met behulp van ouderschapsverlof. Wij wonen in Heemskerk.

In dit boek interview ik drie vriendinnen over hoe zij, als werkende moeder, hun werk en de zorg voor hun kind combineren, stel ik één bedrijf een rits vragen en laat ik psycholoog Marcelino Lopez (1974) aan het woord. Hij is als therapeut verbonden aan het Instituut voor Directieve Interventies en Interapy en medeoprichter van de datingsite relatieklik.nl. Hij werkt als redacteur voor het psychologieblog Psychologisch.nu.

Voordat je verdergaat met dit boek, nog één ding. Een badjas. Zorg dat je een badjas hebt.

Hiep hoi, zwanger! En dan?

Gefeliciteerd, je bent zwanger! Een zwangerschap brengt een hoop praktisch regelwerk met zich mee. Af en toe moeten we van onze roze wolk stappen om zaken als zwangerschapsverlof te bespreken met de baas, alvast uit te kijken naar geschikte opvang en te bedenken hoe te voorkomen dat je vervreemdt van je eigen werkplek als je met verlof thuiszit. Om je kostbare tijd te besparen, heb ik in dit hoofdstuk een aantal zaken voor je op een rijtje gezet. Kruip maar weer lekker even op je roze wolk. Het is zo moeilijk allemaal niet.

Verlof is een noodzaak

Toen ik erachter kwam dat ik zwanger was, zat ik eerst een halfuur op het toilet wezenloos naar mijn zwangerschapstest te staren. Vervolgens keek ik naar mijn platte buik. Daarna heb ik het van de daken gegild, ik was dolgelukkig. De volgende dag zat ik alweer op mijn werk. Ik hield mijn buik strak in, sloeg de vrijdagmiddagborrels over en probeerde mijn manische vreetbuiten in de lunchkamer enigszins onder controle te krijgen. De buik groeide en na tien weken lichtte ik mijn werkgever in. Twee weken later vertelde ik het aan al mijn collega's.

Toen ik ruim zes maanden zwanger was, kreeg ik ruzie met mijn bureaustoel. Ik kon nauwelijks nog gewoon achter mijn computer schuiven. Ook had ik de concentratiespanne van een goudvis. Als iemand langer dan vijf minuten tegen me sprak, dwaalden mijn gedachten alweer af naar babyrompertjes en de namenlijst waar we niet uit leken te komen. En ik had altijd honger. In de eerste weken na de bevalling werd het mij duidelijk waarom vrouwen met zwangerschapsverlof moeten.

Tijdens de kraamperiode werd mijn lichaam nog een beetje geclaimd door hormonen. De auto vond ik ineens doodeng. Die ene keer

dat ik het wel aandurfde om te rijden vergat ik hoe ik moest optrekken. Daar stond ik dan voor een groen stoplicht met een rij toeterende auto's achter me. Van de stress schoten mijn zoogcompressen vol en begon ik te huilen. Tel daar nog een paar emotionele uitbarstingen bij op en je hebt voldoende materiaal voor een spontane apocalyps.

Toch in loondienst

Voor ik zwanger werd, was mijn grootste angst dat mijn werkgever ervan zou balen of dat minder werken een probleem zou worden. Hoewel we allemaal heus wel weten dat zwangere vrouwen wettelijk beschermd zijn, werkte ik tot aan mijn verlof veertig uur in de week. Dit alles speelde zich af tijdens de economische crisis en ik was bang dat ik tijdens mijn verlof weggesaneerd zou worden. En die angst werd werkelijkheid: vlak voordat ik met verlof ging, werd besloten mijn contract niet te verlengen. Het zou tegelijkertijd aflopen met mijn zwangerschapsverlof. Daar zat ik dan met een kind en zonder baan.

Dat mijn contract niet werd verlengd, bood bij nader inzien perspectieven. Zo kon ik vol goede moed een baan zoeken die bij mijn nieuwe situatie paste. Wie dacht dat ik weer fulltime ging werken, was gek. Ik had toch geen kind op de wereld gezet om het vervolgens door andere mensen te laten opvoeden? Met zo'n fijn kind wilde ik niet eens de deur uit. Ik wilde wel werken, maar hooguit genoeg om de kosten thuis te dekken. Uiteindelijk heb ik na mijn verlof enkele freelance werkzaamheden verricht, waarna ik even overwoog om als freelancer door te gaan. Dat klonk als het ideale bestaan, met name omdat ik de opvang van mijn dochter niet optimaal geregeld had, ik enkele lopende zaken nog tot een goed eind moest brengen en mijn financiën even op orde moest brengen. Uiteindelijk sneuvelde dit plan, omdat ik het risico niet durfde te nemen en mijn netwerk nog te klein was om aan voldoende opdrachten te komen. Kortom, financieel was het nog niet haalbaar. Daarom koos ik voor een baan in loondienst, wat een over-

zichtelijke administratie, een vast salaris, collectief pensioen, vakantiedagen, vakantiegeld en sociale zekerheden met zich meebracht.

Het nieuws op de burelen

In de meeste gevallen kun je privé-zaken rondom je zwangerschap met je partner regelen. Maar wat je werkt betreft ben je zelf verantwoordelijk. Tijdens die ene vruchtbare wip is er niemand die denkt aan haar positie als zwangere vrouw, en later moeder, op de werkvloer. Met een kind op komst zal er het een en ander gaan veranderen. Ja, je mag nu gerust even in paniek raken. Een kleine hysterische aanval is eigenlijk best gezond. Die celdeling in de baarmoeder maakt wat los in een mens.

Laten we bij het begin beginnen. Daar zit je dan, met in je rechterhand een zwangerschapstest, en in je linker de dop van de test. Terwijl je kijkt naar de test, verschijnen er langzaam twee streepjes. Je weet niet meer wat dat betekent en gaat als een razende op zoek naar de gebruiksaanwijzing. Conclusie: je bent dus hartstikke zwanger. Dat blijkt, anders las je nu dit boek immers niet.

Toen ik vertelde dat ik zwanger was, reageerden mijn superieuren enthousiast, maar ook een beetje gereserveerd. Ik was nog maar kort in dienst en voelde me daarom bezwaard. Volgens mij zei ik zoiets als: 'Tja, ik kan er ook niets aan doen.' Daarmee doelde ik niet op de zwangerschap. Ik bedoelde dat ik niet zwanger was geworden om mijn baas te pesten. Het was geen vooropgesteld plan.

Het leek me verstandig om de werkgever als een van de eersten op de werkvloer op de hoogte te stellen. Er zijn vrouwen die gewapend met spandoeken hysterisch de werkvloer bestormen en het nieuws over de burelen gillen. Dat kun je natuurlijk doen, maar het is niet verstandig, omdat je baas altijd toch wel even eerder op de hoogte gesteld wil worden dan de rest. Hij is uiteindelijk degene met wie je afspraken moet maken. Je eerste stop is bij je leidinggevende, daarna

volgen je collega's. Al leert de ervaring dat er altijd een bevriende collega is die je eerder inlicht dan de rest van het bedrijf.

Je kunt er ook voor kiezen om collega's tijdens het werkoverleg of algemene vergadering te informeren over je zwangerschap. Of je kunt je baas dit laten doen. Een e-mail is hiervoor niet zo handig: je wilt immers felicitaties direct in ontvangst nemen, vragen beantwoorden en uiteraard de impact van deze mededeling van het gezicht van collega's aflezen.

Iedereen vertellen dat je zwanger bent, is net zo iets als met een nieuw kapsel de kapsalon verlaten. Je hebt het idee dat iedereen naar je kijkt, naar je wijst en over je praat. En dat zal hoogstwaarschijnlijk ook gebeuren. Je hebt er collega's tussen zitten die het fantastisch vinden, maar er zijn ook collega's die zich zorgen maken en zich afvragen wat jouw zwangerschap betekent voor hun werksituatie. Moeten ze meer en harder werken? Overuren maken?

Dat zwangere vrouwen ineens de behoefte hebben ingewikkelde powerpointpresentaties in elkaar te fietsen en vaker dan normaal op de vrijdagmiddagborrel of andere bijeenkomsten aanwezig willen zijn, is misschien een manier om te laten zien dat een zwangerschap niets hoeft te veranderen aan de werksituatie van anderen.

Een geruststelling is dat het nieuws bij iedereen sneller landt dan je denkt. Zorg dat je je werkgever uiterlijk drie maanden voor de uitgerkende datum op de hoogte stelt. Veel vrouwen wachten de eerste drie cruciale maanden af, maar je kunt het je leidinggevende ook eerder mededelen, als je je daar prettiger bij voelt. Of als je je er heel slecht bij voelt. Een zwangerschap kan een vrouw ziek, zwaken misselijk maken. In sommige gevallen zijn veel collega's zodoende eerder op de hoogte van de zwangerschap dan de zwangere vrouw zelf. Laten we eerlijk zijn, de combinatie van vochthoudende enkels, opgezette borstklieren en chronisch gestuntel valt uiteindelijk op.

Als zwangere vrouw ben je op de werkvloer een speciaal geval, omdat je rechten nu eenmaal wat uitgebreider zijn dan die van de rest van je collega's. Daarvan kun je echter pas gebruikmaken als de werk-

gever op de hoogte is. Binnen twee weken nadat je verteld hebt dat je zwanger bent, hoor je van je werkgever voorlichting te krijgen over de mogelijkheden op werkgebied, maar ook over eventuele gevaren voor jou en het ongeboren kind. Maar de ervaring leert dat niet elke werkgever deze kennis paraat heeft, of weet dat er zoiets als voorlichting bestaat.

Ga er maar van uit dat je recht hebt op regelmatige werk- en rusttijden. Je mag extra pauzes nemen, maar niet meer dan een achtste van je totale werktijd. Daarnaast is overwerk niet langer verplicht en hoef je geen nachtdiensten meer te draaien. Heb je een functie waarbij je veel moet staan of lopen, dan mag je vaker een zitpauze inlassen. Voor veel werknemers klinkt dat niet bijzonder, maar voor iemand die regelmatig overuren maakt, onregelmatige diensten draait en veel moet staan, gelden deze rechten tot zes maanden na de bevalling. Medische afspraken mogen vanzelfsprekend onder werktijd worden gepland.

Vanaf het moment dat je bij je werkgever hebt gemeld dat je zwanger bent, mag je niet ontslagen worden. Dit geldt ook voor de eerste zes weken na de bevalling. Toch zijn hier uitzonderingen op. Zo kun je wel ontslagen worden wanneer het bedrijf failliet gaat. En als daar reden toe is mag je op staande voet worden ontslagen, al mag de zwangerschap zelf nooit de reden zijn. Uiteraard mag je wel zelf ontslag nemen. Wil je ontslag nemen met behoud van je zwangerschapsuitkering, doe dit dan op z'n minst tien weken voor de uitgerekende datum. Dan kom je namelijk nog in aanmerking voor een zwangerschapsuitkering via het UWV.

Nu begrijpt iedereen wel dat je niet zomaar met een lijst eisen naar de baas kunt stappen. We zijn uiteindelijk allemaal empathische wezens die andermans emoties en reacties naar waarde kunnen inschatten. Geen werkgever zal vreemd opkijken als je hem of haar komt vertellen dat je zwanger bent en dat er 'waarschijnlijk maatregelen genomen moeten worden'. Wanneer je moe, zwak of misselijk bent, geef je dit aan bij je leidinggevende. Als je behoefte hebt aan extra pauzes,

vraag dan of je hiervan gebruik kunt maken. Je baas heeft liever dat je uitrust dan dat je de hele dag als een slap eendje over je bureau hangt. Dat lijkt mij overigens ook niet echt de makkelijkste werkhouding.

Het is gebruikelijk om al snel aan te geven wanneer je met zwangerschapsverlof zou willen. Maar je kunt ook de komende maanden de tijd nemen om hierover na te denken. Je mag vier of zes weken voor de uitgerekende datum met verlof gaan. Hoe minder verlof je neemt tijdens je zwangerschap, hoe meer tijd je overhoudt na de bevalling. Wat sommige vrouwen ook doen is, aansluitend op hun verlof, vakantiedagen opnemen. Bespreek dit op tijd met je werkgever en wacht niet tot het allerlaatste moment. Tijdens het zwangerschapsverlof behoud je het recht op het aantal vakantiedagen zoals vermeld in je contract.

First things first

Een zwangerschap brengt allerlei regelingen met zich mee. De enige formulieren die tot nu toe leuk waren om in te vullen zijn de online formulieren die je recht geven op gratis kraampakketten. Je zult tijdens je zwangerschap je handen vol hebben aan het uitruimen van de keukenkastjes (poetsdrang), het wassen van piepkleine kleertjes met hypoallergeen wasmiddel (teer babyhuidje kan misschien geen fabriekstoffen verdragen) en het aanbrengen van de plinten in de babykamer (want anders komt het er nooit van). Maar er wachten andere zaken op je, zoals het aanvragen van je zwangerschapsverlof, het regelen van je ouderschapsverlof, het zoeken naar geschikte dagopvang en het berekenen van de kinderopvangtoeslag. Als alleenstaande moeder heb je bovendien nog eens recht op alleenstaande-ouderkorting en andere toeslagen die je financiële nood kunnen verlichten.

Zwangerschapsverlof

Je hebt recht op in totaal zestien weken zwangerschapsverlof, waarvan minimaal tien weken na de bevalling. Als je baby twee weken later dan de uitgerekende datum ter wereld komt, worden de dagen die je

baby te laat was, opgeteld bij het totale verlof. Wordt je baby eerder geboren, dan schuiven de dagen door naar de periode na de bevalling.

Een voorbeeld:

Ik beviel vier dagen voor de uitgerekende datum. Ik besloot zes weken voor de uitgerekende datum met verlof te gaan. Ik had dus na de bevalling nog tien weken verlof te goed (in totaal zestien weken). Mijn dochter Irem kwam echter vier dagen te vroeg, zodat ik na de bevalling tien weken en drie dagen verlof had.

Maar mijn dochter had ook vier dagen ná de uitgerekende datum geboren kunnen worden. Die vier dagen worden bij de verloftermijn opgeteld, namelijk zes weken + vier dagen voor de bevalling + minstens tien weken na de bevalling = zestien weken + vier dagen. Ik zou dan vier dagen extra gekregen hebben.

Tijdens dit verlof krijg je 100 procent van je salaris uitbetaald, de zogenaamde zwangerschapsuitkering. Deze uitbetaling, die valt onder de Wet Arbeid en Zorg (Wazo), wordt gedaan door het UWV. De aanvraag hiervan dient door je werkgever ingediend te worden. Hiervoor moet je een zwangerschapsverklaring van je verloskundige of arts overhandigen.

Afhankelijk van je werkzaamheden kun je ervoor kiezen op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken vóór de uitgerekende datum te stoppen met werken. Controleer bij je werkgever of de uitkering op tijd is aangevraagd. Mocht je na het zwangerschapverlof nog niet geheel in staat zijn om te werken als gevolg van de bevalling of zwangerschap, dan heb je maximaal een jaar lang recht op een Ziektewetuitkering.

Mocht je baas nu volledig radeloos zijn over jou als zwangere werknemer, dan kun je hem geruststellen. In april 2011 heeft de overheid de toolkit 'Kinderwens, zwangerschap en werk' gelanceerd van het RIVM/Centrum voor Bevolkingsonderzoek en Erfocentrum. Deze toolkit staat vol met informatie over arbeidsomstandigheden die een

nadelige invloed kunnen hebben op de vruchtbaarheid, zwangerschap en de gezondheid van een zuigeling (via de borstvoeding). De toolkit dient ter ondersteuning van werkgevers bij hun voorlichting aan mensen met een kinderwens, zwangeren en vrouwen die borstvoeding geven.

En mijn bonus dan?!

Daar kun je met grote waarschijnlijkheid naar fluiten. Werkgevers zijn namelijk niet verplicht een bonus door te betalen tijdens de zwangerschap. Aanvankelijk oordeelde de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) vaak dat een zwangere werkneemster tijdens haar verlof toch recht had op een bonus. Maar halverwege 2011 heeft de commissie haar standpunt officieel aangepast. De CGB beschouwde tot voor kort de bonus in principe als een arbeidsvoorwaarde. En juist om die reden was er volgens de commissie sprake van een verboden onderscheid op grond van geslacht wanneer een werkneemster tijdens haar zwangerschapsverlof het recht op een bonus kwijtraakte.

Als je werkgever kan aantonen dat jouw bonus eigenlijk hetzelfde is als je loon, dan hoeft hij deze bonus tijdens je verlof niet te betalen. De kans is dus groot dat je die prestatiebonus door je neus geboord ziet worden. Dit geldt overigens ook als je niet kan werken na je verlof als gevolg van de bevalling, hebben uitspraken van het Europese Hof van Justitie bepaald. Uiteraard moet je werkgever je dan wel hetzelfde behandelen als een zieke mannelijke collega.

Ouderschapsverlof

Na je zwangerschapsverlof kun je zesentwintig weken ouderschapsverlof opnemen. Wettelijk gezien is dit zelfs een recht. Dit betekent dat je minder kunt werken met behoud van je contract. Als je zesentertig uur in de week werkt, kun je bijvoorbeeld voor vier uur in de week ouderschapsverlof opnemen. Na het ouderschapsverlof kun je weer terugvallen op je oorspronkelijke contract met als voordeel dat

je met hetzelfde contract na het ouderschapsverlof eventueel gewoon weer zesendertig uur kunt werken.

Ouderschapsverlof wordt over het algemeen niet vergoed door de werkgever. Over eventuele doorbetaling tijdens opname van het verlof raadpleeg je je cao. In sommige bedrijfstakken krijg je ouderschapsverlof namelijk wel (gedeeltelijk) doorbetaald.

Je hebt ten minste recht op de standaardverdeling, waarin je gedurende tweeënvijftig weken de helft van je werktijd werkt. Dit verlof kun je in overleg met de werkgever op verschillende manieren opnemen, bijvoorbeeld zesentwintig weken voltijd. Vanaf 1 januari 2009 mag het verlof opgesplitst worden in maximaal zes gedeelten van elk minimaal een maand. Het is zelfs mogelijk het ouderschapsverlof te spreiden over twaalf maanden.

De werkgever kan een vorm van verlof, anders dan over de helft van de arbeidsuren per week, weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) moeten aan twee basisvoorwaarden worden voldaan om aanspraak te kunnen maken op ouderschapsverlof: je moet minimaal één jaar in dienst zijn bij je werkgever en het kind voor wie je verlof wilt opnemen mag nog geen acht jaar zijn. Het verzoek om ouderschapsverlof dien je ten minste twee maanden voor het ingaan schriftelijk te melden bij je werkgever. Je verzoek om de standaardverdeling mag hij of zij niet weigeren, maar een andere verdeling wel.

Als je in de tussentijd van baan verandert en bij je oude werkgever het ouderschapsverlof in delen hebt opgenomen, kun je een resterend deel bij de nieuwe werkgever opnemen, maar pas als je minimaal een jaar in dienst bent. Als je het ouderschapsverlof in één deel hebt opgenomen, dan vervalt het resterende deel bij de nieuwe werkgever. Overigens kan je partner ook aanspraak maken op ouderschapsverlof.