

Aan het werk na een miskraam

Een op de vier vrouwen maakt een miskraam mee. Een gebeurtenis die niet alleen ingrijpend is in de privésfeer, maar ook op het werk.

Door Fidessa van Rietschoten

Onze successen delen we liever dan onze mislukkingen. Voor veel koppels voelt een miskraam als falen, aldus 'miskraamcoach' Miriam van Kreijl. Mede daarom vertellen de meeste vrouwen pas na twaalf weken aan hun werkgever dat ze zwanger zijn. Maar wat als het voor die tijd misgaat?

Van Kreijl startte in 2011 het initiatief Miskraambegeleiding Nederland, waarmee zij vrouwen en koppels die een zwangerschap hebben verloren begeleidt, opdat ze weer goed kunnen functioneren, thuis én op hun werk. Een miskraam is iets intiems, dat deelt niet iedereen met collega's. Daarnaast ziet Van Kreijl nog een andere reden waarom het onderwerp wordt vermeden op de werkvloer. 'Zeker bij de eerste zwangerschap is het delen van een miskraam vaak het eerste moment dat een kindervens wordt benoemd. Daar voelt niet iedereen zich veilig en gemakkelijk bij.'

Geen protocol

Beleidsadviseur en strategisch inkoper Chiara (43, achternaam bij de redactie bekend) merkte na haar miskramen dat de protocollen niet voor iedereen even duidelijk zijn. 'Na mijn eerste miskraam wist mijn leidinggevende niet zo goed wat te doen. Ik werd toen

doorverwezen naar de bedrijfsarts. Bij mijn tweede miskraam heb ik me niet ziek gemeld en heb ik voor de curettage vrije dagen opgenomen.'

Want wat is het protocol eigenlijk? Vrouwen in loondienst die een miskraam krijgen, kunnen zich ziek melden volgens de normale regels rondom ziekteverzuim. 'Je bent dus niet verplicht te zeggen waarom je je ziek meldt', benadrukt Van Kreijl. 'Een ziekmelding kan je tijd geven om te bedenken of en hoe je het wilt delen met je werkgever.' Een betaald verlof van 16 weken geldt alleen voor vrouwen die hun kindje na 24 weken verliezen, en dat terwijl de meeste miskramen in de eerste 12 weken voorkomen. Hetzelfde geldt voor zzp'ers: wie zich vrijwillig heeft verzekerd bij het UWV en in de eerste 24 weken van de zwangerschap een miskraam krijgt, heeft recht op een Ziektewet-uitkering.

In april 2021 liet het kabinet echter weten betaald verlof na een doodgeboorte of miskraam te onderzoeken. Aanleiding was een nieuwe wet in Nieuw-Zeeland die koppels het recht geeft op drie dagen doorbetaald verlof na een miskraam of doodgeboorte. Voor

Betaald verlof van 16 weken krijg je alleen als je je baby na 24 weken (of later) verliest.



Chiara een mooi begin, maar niet genoeg gezien de weerslag die haar miskramen op haar hadden. 'De bedrijfsarts raadde me aan halve weken te werken en dit met twee uur per week op te bouwen. Het duurde twee maanden voordat ik weer volledig aan het werk was.'

Ook bankmanager David Samama (53) merkte dat er voor leidinggevendenden of de hr-afdeling geen voorschriften bestonden toen een van zijn directe collega's een miskraam kreeg. 'In ons medewerkershandboek staat dat iemand zich mag ziek melden in het geval van zwangerschapsmislukking of de bevalling, maar het woord "miskraam" zie ik niet staan.' Van Kreijl: 'Ik zie het als een groot gemis dat er geen protocol bestaat voor miskramen. Reken maar uit: een op de vier vrouwen en dus – in de meeste gevallen – een op de vier mannen maakt dit mee, dat zijn veel medewerkers in een bedrijf.'

Goed werkgeverschap

Zolang er geen protocol is, wordt er vooral een beroep gedaan op goed werkgeverschap. Afspraken worden naar persoonlijk inzicht opgesteld en daar kan niet iedere werkgever goed mee omgaan. Van Kreijl noemt als voorbeeld een citaat uit het boek *Spuug op je blouse*, van Ina Heinen: 'Het was een drukke periode op mijn werk toen ik een miskraam kreeg. De reactie van mijn baas: "Kun je niet tot na de kerstdagen wachten met de curettage?"'

Empathischer was de aanpak van Samama: 'Ik vroeg haar of ze behoefte zou hebben in gesprek te gaan met een coach die gespeciali-

WAT ZEG JE (NIET)?

● *Probeer niet te rationaliseren: 'Je weet tenminste dat je zwanger kan worden', 'Je bent nog jong' of, als iemand al een kind heeft: 'Je hebt in ieder geval een gezonde zoon-/dochter.'*

● *Doe niet alsof er niets aan de hand is. Het gesprek vermijden kan ervoor zorgen dat iemand zich nog eenzamer voelt. Voel je ongemak? Stel dan open vragen: 'Hoe gaat het nu met je?', 'Hoe is het voor je om hier weer te zijn?', of: 'Als je erover wil praten, dan ben ik er voor je, ik luister graag.' En stel ze ook nog eens na drie maanden of een halfjaar, want rouw heeft geen tijdslimiet.*

BRON: MIRIAM VAN KREIJL

seerd is in miskraambegeleiding. Dat vond ze heel fijn. Ik heb ze met elkaar in contact gebracht, maar me er verder niet mee bemoeid. Het heeft haar uiteindelijk geholpen om over de miskraam te kunnen praten.'

Van Kreijl is positief over deze doorverwijsrol van werkgevers, die soms ook de begeleiding vergoeden. 'Een werkgever wil dat een werknemer op korte termijn weer goed functioneert. Belangrijk is om te vragen wat je als werkgever of hr-afdeling in het herstel van een medewerker kunt betekenen. De een vindt doorwerken op kantoor een prettige afleiding, de ander geeft er de voorkeur aan thuis het verdriet te verwerken met haar of zijn partner.'

Ook belangrijk: het verdriet van de (mannelijke) partner. Van Kreijl: 'Een vrouw is degene die de miskraam fysiek meemaakt, dus daar is de meeste hulp op gericht. Mannen vinden vaak dat ze sterk moeten zijn als hun vriendin in tranen is. Dat kunnen ze lang volhouden, zeker in een sociale omgeving als het werk, maar het verdriet is er wel degelijk.'

Volgens Samama is hierbij ook een rol weggelegd voor werkgevers: 'Zowel de man als de vrouw kiest er – hopelijk – voor zwanger te worden. Als het misgaat, gaan beiden een rouwproces in.'

Ruimte bieden voor het verlies is dan ook het beste wat een werkgever kan doen voor vrouwen en mannen die een miskraam meemaken. Inkoper Chiara: 'De omgeving schiet vaak in de oplossingsmodus, maar wat helpt is iemand het gevoel geven dat het verdriet er simpelweg mag zijn.' □

'Kun je niet tot na de kerstdagen wachten met je curettage?'