

Maar liefst twee op de drie moeders ervaren de terugkeer naar het werk na zwangerschapsverlof als negatief. De overgang van verlof naar werk valt hen zwaar met stressklachten en uitval als gevolg. Wat weten we eigenlijk over deze fase? Wat kan de professional doen om ouders te helpen in de transitie van verlof naar werk? En wat is het effect op de ontwikkeling van de baby?

Roseriet Beijers, Lotte Bode en Sanne Nout

# Werk hervatten na zwangerschapsverlof valt zwaar

**D**at het moederschap wordt gecombineerd met werk is niet altijd zo geweest. In het begin van de twintigste eeuw werd het idee van een werkende vrouw steeds meer als ongepast gezien in Nederland. Zo werd er in 1924 een koninklijk besluit uitgevaardigd dat alle vrouwen in overheidsdienst en jonger dan 45, eervol ontslagen dienden te worden op de dag na hun huwelijk. Mede door het gebrek aan arbeidskrachten bleven steeds meer moeders aan het werk na het einde van de jaren '50. Nog altijd groeit het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt.

## Moeilijk en stressvol

We weten verbazingwekkend weinig over hoe moeders het weer aan het werk gaan na verlof *ervaren*. Onderzoek dat is

**“Vier op de vijf moeders ervaart na werkhervatting negatieve emoties”**

verricht gaat namelijk over werkgerelateerde parameters, zoals het aantal werkuren, en niet over werkgerelateerde emoties. Slechts in een paar studies, in verschillende landen en met veelal kleine steekproeven, is moeders daadwerkelijk gevraagd naar hun ervaringen en emoties. Hieruit blijkt dat moeders het fijn kunnen vinden om weer aan het werk te gaan na hun zwangerschapsverlof. Tegelijkertijd ervaren de meesten de transitie van verlof naar werk als moeilijk en

stressvol. Dit geldt voor meerdere aspecten van werkhervatting, waaronder het combineren van werk en zorg voor de baby, het gescheiden zijn van de baby, het leggen van de zorg voor de baby in de handen van anderen en het weer aanpassen aan het werk.

### Enquête

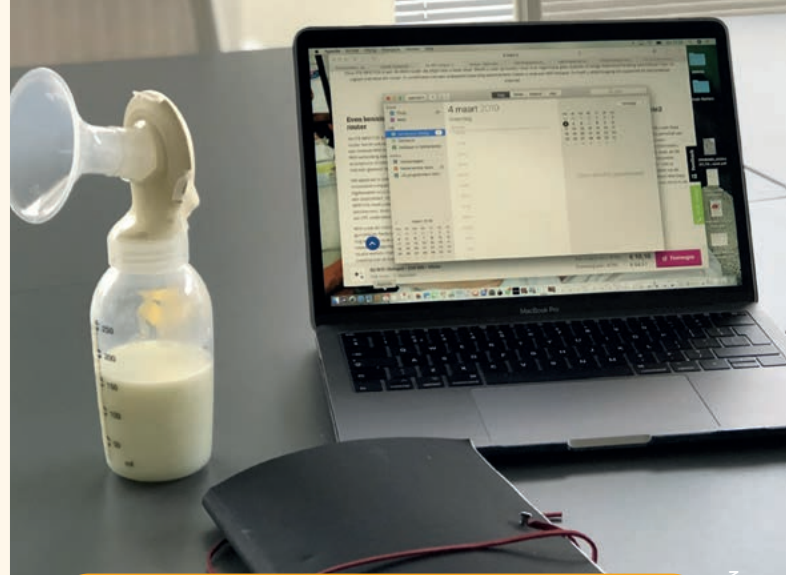
Om meer zicht te krijgen op hoe moeders in Nederland het ervaren om weer aan het werk te gaan na verlof, heeft Mom Inc. (zie kader) einde 2019 een korte, anonieme enquête uitgezet. De enquête werd, nog net voor de coronacrisis, via verschillende kanalen verspreid. In totaal namen 372 moeders deel.

Allereerst werd gevraagd om alle ervaringen te delen aan de hand van de volgende open vraag: *'Hoe kijk je terug op de periode dat je weer aan het werk bent gegaan?'*. Vervolgens typeerden wij het karakter van de antwoorden. Wat bleek? Waar 20% van de moeders positieve ervaringen deelde (bijvoorbeeld *"Leuk om weer samen met collega's te werken en ook weer iets voor mijzelf te doen"*), rapporteerde 65% van de moeders alleen negatieve ervaringen. Dat is twee op de drie moeders. Zo schrijven moeders: *"Ik vond het verschrikkelijk zwaar. Ik was mentaal en lichamelijk totaal niet klaar"*. En: *"Ik vond het heel moeilijk te combineren in het begin"*. De resterende groep (15%) rapporteerde zowel positieve als negatieve ervaringen. Een voorbeeld daarvan is: *"Ik vond het fijn om er even uit te zijn, maar was erg moe door slapeloze nachten"*.

We vroegen moeders verder om op een schaal van 1 tot 10 aan te geven hoe zij de periode dat ze weer aan het werk gingen hebben beleefd. Gemiddeld gaven zij een onvoldoende aan deze periode ( $M=5,4$ ;  $SD=2,2$ ), waarbij ongeveer de helft een 5 of lager rapporteerde. Moeders die een hoger cijfer gaven, hadden significant vaker meer kinderen ( $r=,11$ ), langer verlof ( $r=,15$ ) en meer werkuren ( $r=,18$ ). Het hoogste cijfer kwam van moeders in de beroepssector management en advies, namelijk een 5,8, wat nog steeds maar een krappe voldoende is. De verschillen tussen de cijfers waren klein, wat suggereert dat het probleem voor veel moeders speelt en niet teruggebracht kan worden naar een bepaalde sector of groep.

Ten slotte vroegen we de moeders wat ervoor had kunnen zorgen dat het cijfer met één punt zou stijgen. De moeders noemden met name punten die te maken hadden met de volgende factoren:

- Meer steun van werkgever/collega's (27,5%), inclusief thuiswerk mogelijkheden, overleggen van mogelijkheden/invulling van werk, meer begrip en acceptatie, minder werk-



### Mom Inc.

Mom Inc. werkt aan een arbeidsmarkt waar werkende ouders op een gezonde manier werk en ouderschap kunnen combineren en ouderschap gezien wordt als kwaliteit. Daarbij focust Mom Inc. zich specifiek op het creëren van meer ruimte voor een gezonde terugkeer op het werk na verlof.

- druk, en zaken beter geregeld hebben tijdens verlof;
- Langer verlof (27,3%), inclusief partnerverlof en mogelijkheid tot onbetaald verlof;
- Opbouwen/aanpassen werk na verlof (26,7%), inclusief opbouwen van taken/uren/dagen, geen avonden of onregelmatige diensten, en flexibel kunnen werken.

### Gevolgen voor het kind?

Waar nog helemaal geen onderzoek naar is gedaan, is of de stress bij de moeder rondom werkhervatting invloed heeft op de ontwikkelende baby. Dit is vanuit meerdere theorieën wel te verwachten. Het *Spillover-Crossover model* zegt bijvoorbeeld dat stress eerst wordt meegenomen van het werk naar huis, en vervolgens dat deze stress een impact heeft op andere leden binnen het gezin. Werkgerelateerde stress zou met name een impact kunnen hebben op de baby via een verminderde kwaliteit van zorg. Denk dan aan een moeder die laat, of helemaal niet, reageert op het huilen van de baby of juist hardhandig reageert. Daarnaast kan stress rondom werkhervatting mogelijk een impact hebben op de baby via een verminderde kwaliteit van voeding. Is dit bijvoorbeeld gerelateerd aan het eerder stoppen met borstvoeding? En heeft de stress mogelijk een effect op de samenstelling van de moedermelk? Deze en andere vragen gaat dr. Roseriet Beijers en haar team nu onderzoeken. Hiervoor is een Veni-subsidie verstrekt door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek.

### Signalen uit de praktijk

In Nederland zien we dat na verloop van tijd ongeveer 16% van de moeders na hun zwangerschapsverlof langdurig in

## 'Preventieve informatie kan helpen om uitval te voorkomen'

de ziektewet belandt. Als een vrouw eerst start met werken na haar verlof, maar daarna alsnog uitvalt, wordt dit niet gezien als zwangerschapgerelateerd. Bekend is echter dat vrouwen in de leeftijd van 25 tot 35 jaar een hoger ziekteverzuimpercentage hebben dan mannen. Dit betekent dat klachten die te maken hebben met het moederschap, al dan niet in combinatie met het werk, niet op de juiste manier worden herkend en erkend. Het is aannemelijk dat veel problemen voorkomen kunnen worden als professionals die zorgdragen voor de periode rondom de bevalling (denk aan verloskundigen, het consultatiebureau, de huisarts en bedrijfsarts) meer weten over welke gevoelens en symptomen kunnen worden ervaren in transitie van verlof naar werk. Plus wat er mis kan gaan. Preventieve informatieverstrekking is van belang om stress, schuldgevoelens en uitval te voorkomen. Meer aandacht voor deze fase zal helpen om vrouwen gezonder en meer ontspannen terug te laten keren naar het werk.

### Eerste conclusies

Wij kunnen voorzichtig al concluderen dat voor veel moeders de transitie naar het werk na hun zwangerschapsverlof een lastige periode is. Als inderdaad blijkt dat stress bij de moeder in deze periode is gerelateerd aan verminderde kwaliteit van zorg en/of voeding, dan wordt het belang van interventies alleen nog maar meer onderstreept. Daarnaast brengt de uitval na terugkeer de nodige kosten voor bedrijven en organisaties met zich mee. Interventies zijn dus niet alleen belangrijk voor moeder en kind, maar ook voor de economie en de maatschappij. De overheid, zorgprofessionals, werkgevers en ouders kunnen met de uitkomsten van dit onderzoek stappen zetten om stress te verlagen en uitval te voorkomen. ●

Referenties kunnen worden opgevraagd bij Roseriet Beijers (roseriet.beijers@ru.nl).

### auteursinformatie

Roseriet Beijers is associate professor en verbonden aan het Behavioural Science Institute (Radboud Universiteit) en het Donders Instituut (Radboudumc). Lotte Bode en Sanne Nout zijn de oprichters en directors van Mom Inc.



### FOCUS OP HECHTING

11 mei en 1 juni 2022, Utrecht

### KOPP- KVO- EN KVBO- KINDEREN IN DE JGZ

20 mei 2022 (9.30-12.30 uur), Utrecht

### TOP 10 KLEINE KWALEN IN DE SPREEKKAMER VAN DE JGZ

20 juni 2022, Zwolle

### INTRODUCTIECURSUS JEUGDGEZONDHEIDSZORG 0-18

• 12 en 19 september, 3 en 31 oktober, 14 en 28 november 2022, Utrecht en online

• 12 oktober, 9, 23 en 30 november, 7 en 14 december 2022, Utrecht en online

### VERPLEEGKUNDIGEN MAKEN KENNIS MET DE JGZ

15 en 29 september, 13 oktober, 3 en 17 november 2022, Utrecht en online

### TERUGKOMDAG VOOR GECERTIFICEERDE VISUSINSTRUCTEURS 2022

21 september 2022, Utrecht

### WOKJA

29 en 30 september 2022

### CURSUS TOT GECERTIFICEERD INSTRUCTEUR VAN WIECHENONDERZOEK

11 en 12 oktober en 7 december 2022, Utrecht

### VOEDING EN EETGEDRAG BIJ PEUTERS

11 november 2022 (9.30-12.30 uur), online

### PEUTERS EN SLAAP

25 november 2022 (9.30-12.30 uur), online



**NSPOH**   
we teach health

De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.