

'IK MOEST OP Z'N BORSTKASJE KLOPPEN ALS HIJ WEGVIEL'

Marguerite van Diepenbrugge (73) was nog maar 18 jaar toen ze op gesprek moest bij het Haarlemse Elisabeth Gasthuis, wat inmiddels Spaarne Gasthuis heet. Ze startte daar met de opleiding voor verpleegkundige.

„Een geweldige tijd.” Ze leerde letterlijk over het leven en de dood en weet nog als de dag van gisteren, hoe ze op de afdeling gynaecologie moest zorgen voor een prematuur geboren baby. „Het kindje woog nog geen 1000 gram. Ik moest ernaast blijven zitten om af en toe met twee vingers op zijn borstkasje te kloppen, als ik hoorde dat de hartslag wegviel. Dat moest heel zachtjes, het was bijna deppen.”

Het jongetje heeft het gered. „Hij is blakend uit het ziekenhuis vertrokken.” Maar ze kreeg ook te maken met de eindigheid van het leven. „Wat ik nooit ben vergeten, is de dag die ik daar met een jong stel heb doorgebracht. Zij was een patiënte van nog maar 30 jaar. Ze had kanker en lag op sterven.” De hoofdzuster zei tegen de jonge Marguerite dat ze er maar naast moest gaan zitten. „Ze zei letterlijk: 'Je hoeft niets te doen. Ze gaat sterven.'” De verpleegkundige hoefde geen hartslag bij te houden of andere acties te ondernemen. „Maar dat deed ik toch, je wilt graag goed voor iemand zorgen.” Mar-



DE ONVERGETELIJKE WERKDAG

guerite zegt hoe ze zich nog alle details herinnert. Ook nu, 55 jaar later. Ze weet nog waar de jonge echtgenoot van de vrouw zat, hoe de vrouw lag, wat ze aan hadden. „We voerden de hele dag intense en bijzondere gesprekken, vooral over de

dood. Mijn vader was net overleden en ze wilden van mij horen hoe ik dat ervaren had.” Na die dienst ging ze naar huis. „Die nacht is de vrouw overleden, zo jong en zo verdrietig.”

Maar ook heeft ze vrolijke herinneringen aan haar werk. Sterker nog, ze heeft er zelfs een heel goede vriendin aan overgehouden. „Ik heb drie maanden voor een aankomende moeder gezorgd omdat haar zwangerschap niet goed verliep. In die tijd bleef een patiënte dan fulltime in het ziekenhuis.” De bevalling verliep uiteindelijk voorspoedig. „Maar wat zo grappig was, is dat ik die moeder nader-

hand weer tegenkwam op een buitenlandreis. We herkenden elkaar in eerste instantie niet, maar raakten aan de praat. Toen kwamen we erachter dat ik haar maandenlang verpleegd had.” Ze zijn sindsdien dikke vriendinnen. „Nu is zij 89 en zijn we bijna familie van elkaar.” Er wordt vaak gezegd dat het werken in de zorg een roeping is. „En dat kan ik zeker bevestigen. Ik werk nog altijd in de zorg, het mooiste beroep dat er is.”

Willemijn van Benthem

Heb jij ook een dag op je werk meegemaakt die je nooit zal vergeten? Positief, of juist negatief? Mail je verhaal en telefoonnummer naar carriere@telegraaf.nl.

Planning van verlof soms ingewikkelde puzzel

Wie mag vakantie in de zomerweken?

door Marlou Visser

AMSTERDAM • De zomervakantie is op menig werkvloer een flinke puzzel met het personeel: ouders met schoolgaande kinderen willen twee of meer weken vrij in juli of augustus, maar het bedrijf moet wel door-draaien. Vist de eeuwige vrijgezel dan altijd achter het net?

Voor menig manager is het zomerrooster een hele puzzel. Medewerkers willen vaak in dezelfde weken op vakantie, tegelijkertijd is de bezetting misschien al krap. Het valt niet mee om aan iedereen wensen te voldoen, en je wilt ook niet dat teamleden hun aanvragen daarom maar steeds vroeger indienen om nog aan bod te komen.

Eén op de zes werknemers heeft zelfs stress door deze jaarlijkse verloftombola, bleek in 2017 uit een enquête door vakbond CNV.

Claimen

„De ideale situatie is dat mensen overleggen, hun gezonde verstand gebruiken en rekening houden met elkaar”, zegt Lilian Woltering, expert op het gebied van zakelijke etiquette. „Wat je echt wilt voorkomen, is dat sommige mensen hun vakantie weken vroeger beginnen te claimen, zodat je medewerker die wat later plannen maakt, van juni tot september geen dag meer kan opnemen”, zegt ze.

Moet je als werkgever collega's met schoolgaande kinderen voorrang geven? Woltering denkt even na. „Eigenlijk vind ik het niet helemaal eerlijk dat iemand die ervoor kiest om geen kinderen te krijgen, dan niet meer in bepaalde periodes op va-



kantie zou mogen. Als mensen echt allemaal in dezelfde weken weg willen, is het eerlijker om een soort roulersysteem in te stellen. Zodat iedereen soms weg mag in de gewenste periode, maar ook wel eens moet werken. In de zorg, waar men altijd met feestdagen en in de zomer moet doorwerken, doen ze dat ook zo.”

Arbeidsrechtelijk gezien kun je als werkgever een aanvraag voor een vakantie niet zomaar weigeren, legt advocaat Suzanne Meijers uit. „Op een officiële aanvraag moet je binnen twee weken reageren, anders is hij automatisch goedgekeurd. Weigeren mag niet zomaar, daar moet je echt zwaarwegende redenen voor hebben.”

Wie het eerst komt die het eerst maakt dus? Meijers: „Zo werkt het wel een beetje,

maar wenselijk is dat natuurlijk niet. Idealiter vraag je als manager bijvoorbeeld iedereen om zijn wensen voor de zomervakantie, waarna je de beste planning probeert te maken. Of je vraagt een team om er onderling uit te komen, als de verhoudingen een beetje goed zijn.”

Het is best een rotklus, zo'n zomerrooster rondkrijgen, zegt Woltering. „Ik zou de roostermaker een beetje te vriend houden, en er sowieso begrip voor hebben dat het ingewikkeld is om met ieders wensen rekening te houden.”

Om te voorkomen dat medewerkers de hele zomer opnemen, kun je in je bedrijfsreglement of in de arbeidscontracten wel algemene regels vastleggen, zoals dat er pas vanaf januari

Werknemers kunnen niet allemaal tegelijk op vakantie.

FOTO GETTY IMAGES

of februari vakantie-aanvragen voor de zomer mogen worden gedaan, of dat werknemers in principe nooit langer dan drie weken aaneengesloten opnemen, zegt Meijers. „En als jouw bedrijf altijd in de kersttijd recordomzetten draait, kun je ook vastleggen dat personeel dan alleen bij uitzondering vrij mag nemen”, zegt de arbeidsrechtadvocate.

Chagrijn

Om chagrijn te voorkomen, is het ook verstandig de spoeling in de zomermaanden niet zo dun te maken, dat er helemaal niemand meer gemist kan worden. De doorwerkende collega's kunnen ook ziek worden, en als het kwik boven de 30 graden stijgt, willen zij ook wel eens een dagje naar het strand. Werkgevers kunnen er dan ook voor kiezen scholieren, studenten of stagiairs in te zetten.



SPAANS ONDERZOEK

'Gratis geld' zorgt voor afname van werkenden

Armoedebestrijding via een onvoorwaardelijke maandelijkse uitkering van ongeveer €500 heeft een negatief effect op de arbeidsparticipatie van economisch kwetsbare gezinnen in ontwikkelde landen. Dit toont onderzoek aan van het Institute of Labor Economics, waaraan ook de Nederlandse onderzoeker Timo Verlaat (UU) meewerkte. Het ging om een experiment in Spanje. Twee jaar na de uitkering is de kans dat minstens één persoon binnen het huishouden werkt 14% lager. Zes maanden later is dit verschil afgenomen maar houdt het aan. Het gat wordt vooral veroorzaakt door huishoudens met thuiswonende kinderen, mogelijk zou betaald voor huis-houdelijk werk worden ingewisseld.



€14.000 MEE BIJ ONTSLAG

Gewelddadige chef-kok: vergoeding serveerster

Nadat een serveerster in mei 2022 tijdens haar werk in een horecagelegenheid in Heemskerk bij haar keel wordt gegrepen door de chef-kok, belandt ze ziek thuis. Na enige tijd gaat ze reintegreren. Dit traject loopt echter spaak en uiteindelijk wordt haar contract niet verlengd. Via de rechter eist ze een ontslagvergoeding van bijna €30.000 van haar voormalige werkgever omdat deze volgens haar ernstig tekort is geschoten. Die wist namelijk dat de kok gewelddadig was, maar trad niet op. De rechter geeft haar voor een groot deel gelijk en veroordeelt de horecaondernemer tot het betalen van een schadevergoeding van bijna €14.000.