

NBBU



Arbocatalogus Zwangerschap

Vrijwel elke uitzendonderneming zal vroeg of laat te maken krijgen met een zwangere werknemers.

Uiteraard wil je zwangerschap en werk soepel met elkaar combineren. Er zijn verschillende manieren om ervoor te zorgen dat de zwangere werknemers op een goede en verantwoorde manier haar werk kan blijven doen. Welke maatregelen moet je treffen en welke gevolgen heeft het voor de (directe) collega's?

Inhoud

Zwangerschap en werk	5
Voorlichting.....	5
Waarom staat zwangerschap in de arbocatalogus?	5
Onderwerpen.....	6
1. Een zwangere werkneemster.....	7
Voorlichting.....	7
Vinger aan de pols houden.....	7
Hoe kun je goed inspelen op zwangerschap op het werk?	8
2. Handvatten om werk en zwangerschap te combineren	9
Pas het werk en de werktijden aan	9
Praktische oplossingen	9
3. Risico's voor zwangerschap inventariseren.....	11
Risico's waar je in de uitzendbranche aan moet denken.....	11
4. In 4 stappen naar een oplossing bij zwangerschap	14
In 4 stappen naar een oplossing bij zwangerschap.....	14
5. Rechten en plichten tijdens de zwangerschap.....	16
Rechten en plichten tijdens de zwangerschap.....	16
Wet- en regelgeving	17
6. Als werken tijdens zwangerschap niet meer goed gaat	18
Medewerkster geeft zelf aan dat het niet meer gaat	18
Leidinggevende of collega signaleert dat het werk eronder lijdt.....	18
Incidenten signaleren.....	18
7. Ziekte tijdens de zwangerschap.....	19

Wet Verbetering Poortwachter	19
Vergoeding door UWV	19
Consequenties van ziekte voor zwangerschapsverlof	19
8. Werken in een team.....	21
Zwangerschap en werken in een team.....	21
Informeert de collega's	21
Regel vervanging.....	21
Pas de targets aan	21
Pas de arbeidsvoorwaarden aan	21
9. Zwangerschap melden	23
Zwangerschap melden.....	23
Geboorte melden	23
Borstvoeding	23
Bewust zwanger	23
10. Borstvoeding	25
Borstvoeding	25
Voorlichting over rechten bij borstvoeding	25
Mogelijke effecten werk op borstvoeding	25
11. Zwangerschapsverlof	26
Zwangerschapsverlof	26
Zwangerschapsuitkering.....	26



Zwangerschap en werk

Vrijwel elke uitzendonderneming zal vroeg of laat te maken krijgen met een zwangere werkneemster. Uiteraard wil je zwangerschap en werk soepel met elkaar combineren. Er zijn verschillende manieren om ervoor te zorgen dat de zwangere werkneemster op een goede en verantwoorde manier haar werk kan blijven doen. Welke maatregelen moet je treffen en welke gevolgen heeft het voor de (directe) collega's?

Voorlichting

Uit onderzoek blijkt dat goed overleg en weten waar je aan toe bent de zwangere helpt om het werk langer vol te houden. Daarom is het belangrijk dat werkneemsters en werkgevers vroeg en vaak met elkaar in gesprek gaan over wederzijdse verwachtingen tijdens zwangerschap. Zo kun je eventuele problemen tijdig signaleren en creatieve oplossingen bedenken om uitval te voorkomen.

Zwangerschap is geen ziekte. De meeste zwangerschappen verlopen zonder grote problemen en zijn goed te combineren met het werk. Werken bij een uitzendonderneming brengt in principe geen extra risico's voor de zwangerschap met zich mee. Zwangeren moeten hooguit rekening houden met eventuele risico's wanneer ze een inlener bezoeken.

Waarom staat zwangerschap in de arbocatalogus?

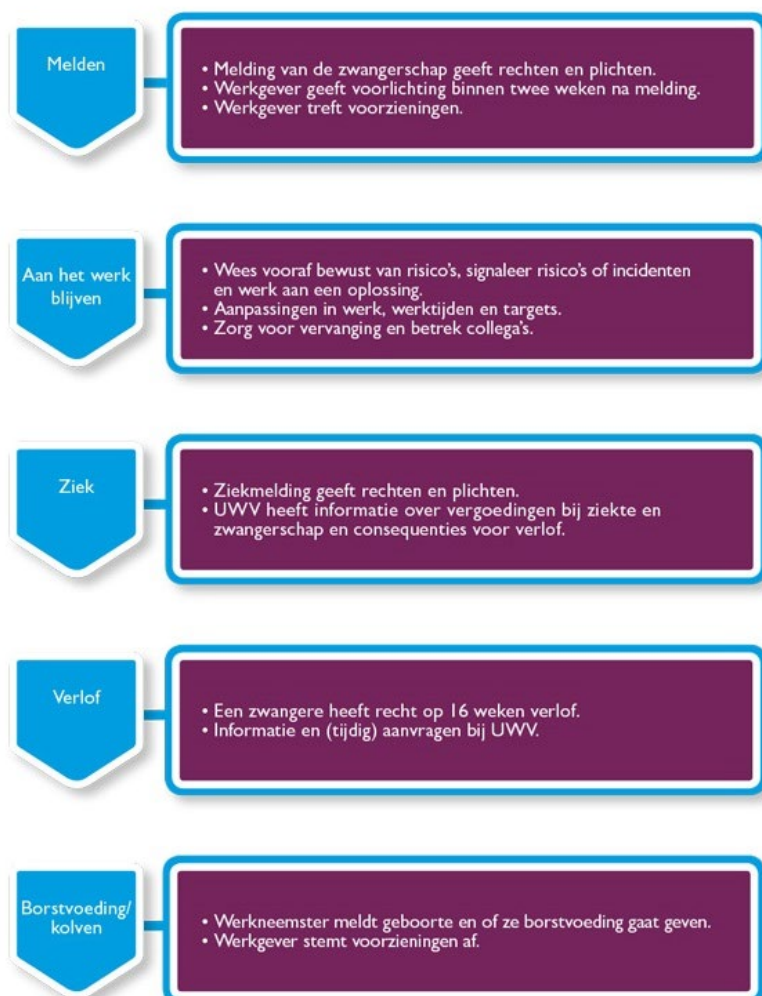
Zwangerschap is in de arbocatalogus voor vaste medewerkers van uitzendondernemingen opgenomen om:

- > de continuïteit naar de klant toe te waarborgen,
- > productieverlies te voorkomen of te beperken, en
- > het werkplezier van medewerkers te bevorderen.

Onderwerpen

Zwangerschap en werk wordt in deze arbocatalogus vanuit verschillende invalshoeken belicht:

- > Hoe kun je goed inspelen op zwangerschap op het werk?
- > Inventarisatie van mogelijke risico's voor de zwangerschap
- > Hoe kun je als werkgever een vinger aan de pols houden?
- > Handvatten voor een evenwichtige combinatie van zwangerschap en werk
- > Wat doe je als werken niet meer goed gaat?
- > Zwangerschapsverlof
- > Ziekte tijdens zwangerschap
- > Rechten en plichten van de zwangere of pas bevallen werkneemster
- > Hoe ga je om met borstvoeding tijdens het werk?
- > Tips voor zwangere werkneemsters of werkneemsters met een kinderwens
- > Overzicht van de wet- en regelgeving





1.Een zwangere werkneemster

Goed overleg en weten waar je aan toe bent helpt een zwangere om het werk langer vol te houden. Zorg daarom voor goede voorlichting en informatie.

Voorlichting

De werkgever geeft de zwangere werkneemster binnen 2 weken na melding van haar zwangerschap voorlichting. De onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen zijn:

[De risico's in haar werk die van invloed kunnen zijn op de zwangerschap en de borstvoeding;](#)

[De maatregelen die nodig zijn om de risico's te beperken;](#)

[De rechten en plichten, zoals aanpassing van werk- en rusttijden en het gebruik van de rutruimte.](#)

Vinger aan de pols houden

Overleg als leidinggevende regelmatig met de werkneemster over het combineren van werk en zwangerschap. Je signaleert dan sneller eventuele knelpunten waardoor je tijdig passende maatregelen kunt nemen. Het initiatief hiervoor ligt bij de leidinggevende. Ga voor het gesprek even apart zitten. Als alles goed gaat, hoeft het niet langer dan 10 minuten te duren.

Gebruik deze korte checklist:

- > Hoe gaat het?
- > Wordt er inhouse gewerkt en moet met specifieke risico's rekening gehouden worden?
- > Zijn voorlichting en voorzieningen duidelijk en toereikend?
- > Zijn taken en taakverdeling duidelijk?
- > Ervaart de medewerkster psychosociale belasting zoals een hogere werkdruk?
- > Ervaart de medewerkster lichamelijke klachten?

Wanneer je in gezamenlijk overleg werkgerelateerde klachten niet kunt oplossen, schakel dan de bedrijfsarts of arbodienst in.

Hoe kun je goed inspelen op zwangerschap op het werk?

De belangrijkste punten die bijdragen aan een goed evenwicht in de combinatie van zwangerschap en werk zijn:

- > Begrip en steun van de leidinggevende en collega's.
- > Bekendheid met wet- en regelgeving. Weten dat je als zwangere recht hebt op extra pauze geeft bijvoorbeeld al rust.
- > Werktijden, werklocaties, taakverdeling en vervanging in goed overleg afstemmen.



2. Handvatten om werk en zwangerschap te combineren

Als een werkneemster zwanger is, kunnen er enkele praktische aanpassingen worden gedaan, waardoor de werkneemster goed kan blijven functioneren. Bekijk welke risico's in het werk van invloed kunnen zijn op de zwangerschap en bepaal hoe hier praktisch mee om gegaan kan worden.

Pas het werk en de werktijden aan

Zorg voor meer structuur in de dag en maak vooraf goede afspraken. Zowel de zwangere als de collega's ervaren dan meer rust in het werk.

Vaak heerst op de vestiging het gevoel van het Wilde Westen: met alles tegelijk bezig zijn, "brandjes blussen", snel schakelen en weer verder. Het aanpassen van het takenpakket en werk- en rusttijden van een zwangere werkneemster stuit nog wel eens op allerlei praktische bezwaren. Maar in veel gevallen kun je met een paar eenvoudige aanpassingen al veel resultaat boeken.

Praktische oplossingen

Oplossingen om de continuïteit naar de klant toe te behouden en overbelasting te voorkomen:

Werk in duo's

Zorg voor ten minste twee aanspreekpunten voor iedere klant.

Communiceer openingstijden en houd je hieraan

Neem bijvoorbeeld geen telefoon op en houd deuren dicht tijdens de lunchpauze.

Werk op afspraak

Hierdoor is het werk beter over de dag te verdelen en is er duidelijk overzicht. Bovendien is het op dan ook mogelijk om zaken voor te bereiden.

Besprek regelmatig wie welke klanten bezoekt

Bedenk waar je in aanraking kunt komen met mogelijk schadelijke stoffen of geluid en hoe lang de reistijd is.

Denk goed na hoe de 1/8 extra rusttijd efficiënt kan worden ingezet
Bijvoorbeeld aan het begin en einde van de dag om files te vermijden.

Kijk of lange reistijden kunnen worden voorkomen

Is het bijvoorbeeld mogelijk om tijdelijk van vestiging te ruilen, of zijn er mogelijkheden om te carpoolen?

Deel de werkdag flexibel in

Dit kan bijvoorbeeld door een deel van de werkzaamheden (telefoongesprekken, administratie) thuis te doen.

Deel kennis en ervaringen

Bouw een kennisbank op voor de onderneming door ervaringen en tips van medewerkers die zwanger zijn geweest te verzamelen.

Dit alles helpt de zwangere om het werk langer vol te houden.



3. Risico's voor zwangerschap inventariseren

Risico's op de werkvloer hebben te maken met de plek waar je werkt en met het soort werk dat je doet. Werken in de uitzendbranche vindt plaats op kantoor/vestiging, onderweg en inhouse bij een inlenend bedrijf. Uit onderzoek van Stichting Arbo Flexbranche (STAF) blijkt dat bij uitzendondernemingen vaste medewerkers die zwanger zijn gemiddeld 7 dagen langer verzuimen dan zwangere werkneemsters in andere branches. Bij 30% van de ondervraagden is daarbij de relatie met werkdruk gelegd.

Risico's waar je in de uitzendbranche aan moet denken

Werkdruk

Werkdruk is een risico waar medewerkers in de uitzendbranche mee te maken kunnen krijgen.

Denk aan: lange dagen en reistijden, van gesprek naar gesprek, pauzes die erbij inschieten, eten in de auto en files. Hogere werkdruk in de zwangerschap kan leiden tot gezondheidsklachten en verzuim. Zorg dus dat er binnen de uitzendonderneming aandacht is voor de werkdruk van medewerkers. Wees je ook bewust van de gevolgen voor de werkdruk van collega's wanneer zij het werk van anderen moeten opvangen.

In de arbocatalogus werkdruk staan handvatten om werkdruk aan te pakken:

- > Algemene informatie over werkdruk
- > Werkelijk aan de slag met werkdruk? Begin met signaleren
- > Kijk hoe het werk beter of anders georganiseerd kan worden

Agressie en geweld

Aandacht voor agressie en geweld in de zwangerschap is om tenminste twee redenen van belang. Ten eerste kunnen incidenten leiden tot

werkstress. Daarnaast is de werkneemster in de zwangerschap zichtbaar extra kwetsbaar en, bij het voortschrijden van de zwangerschap, (zichtbaar) minder in staat om adequaat op te treden bij incidenten. Haar reactiesnelheid ligt lager en zij is minder toegerust om fysiek op te treden bij agressie en geweld. Dit laatste kan bedreigend zijn voor de vrouw zelf, de directe collega's en een adequate taakuitoefening.

In de arbocatalogus staan handvatten om agressie en geweld aan te pakken:

- > Algemene informatie over agressie
- > Werkelijk aan de slag met agressie? Begin met signaleren
- > Maak een agressieprotocol

Ergonomie: bureau en auto

In de loop van de zwangerschap verandert het lichaam. Dit leidt hoe dan ook tot ongemak, ook als de werkplek aan alle ergonomische eisen voldoet. Het helpt om staan, zitten en lopen af te wisselen. Een voorbeeld van een huis-tuin-en-keukenhulpmiddel is een opblaasbaar zwembandje op de bureaustoel leggen; dat werkt drukverlagend.

Niet eigen aan werken binnen het uitzendbureau, maar toch: vermijd werkzaamheden waarbij je zwaar moet tillen, veel kracht moet zetten, veel op de hurken gaat zitten of werk op/in trillende voertuigen (heftrucks, e.d.).

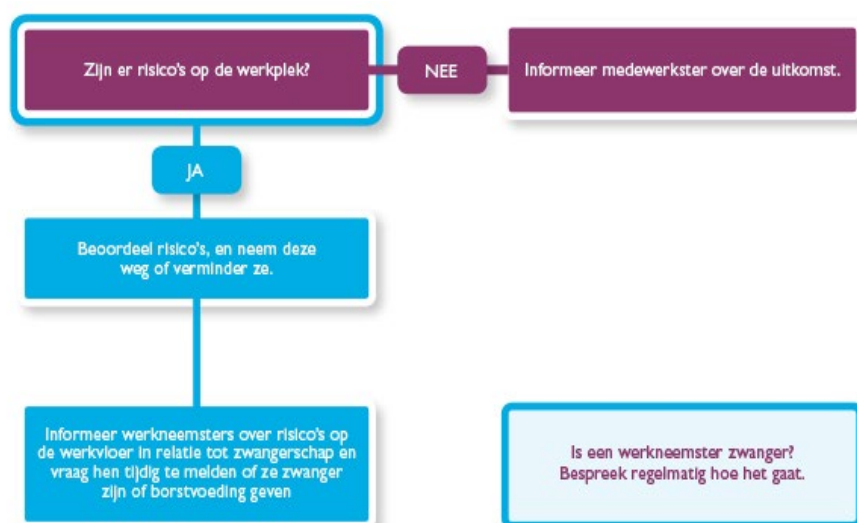
Inhouse werken

Bij inhouse werk kan de intercedent/consulent te maken krijgen met extra risico's in de werkomgeving. Zorg dat de inlener duidelijkheid geeft over mogelijke risico's en specifieke voorschriften voor de eigen zwangere medewerkers en vraag of en waar deze ook van toepassing moeten zijn op de medewerkster die inhouse werkt.

Deze risico's kunnen effect hebben op de zwangerschap en zijn specifiek voor de werkprocessen van het inlenende bedrijf, zoals in fabrieken, chemiebedrijven en ziekenhuizen:

- > Gevaarlijke stoffen
- > Biologische agentia
- > Straling
- > Lawaai

Zelf meer weten over deze risico's? Op het Arboportaal staat algemene informatie over [gevaarlijke stoffen](#), [biologische agentia](#), [schadelijk geluid](#) en [straling](#).



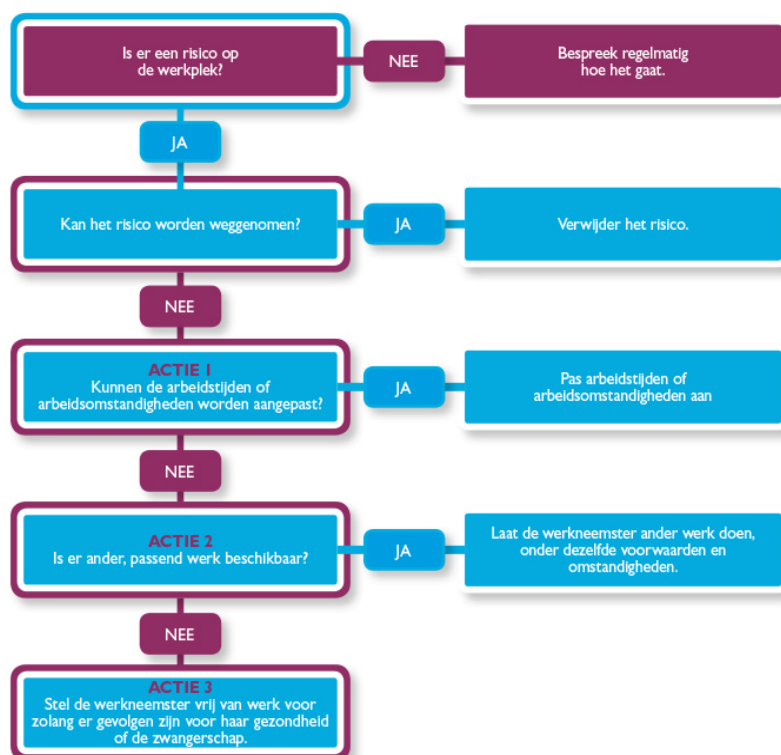


4. In 4 stappen naar een oplossing bij zwangerschap

In 4 stappen naar een oplossing bij zwangerschap

Bij sommige werkzaamheden is er een risico van nadelige effecten op de zwangerschap. Deze zijn aan de hand van de risico-inventarisatie in kaart gebracht. Op basis van die risico's wordt het werk zo nodig aangepast. Het kan zijn dat een werkneemster in verband met de zwangerschap niet goed meer kan functioneren, ook ondanks aanpassingen in het werk. Als de werkneemster, de leidinggevende of een collega dit signaleert, dan werkt de werkgever samen met de werkneemster aan een oplossing volgens de aanpak die wettelijk is vastgelegd en bestaat uit de volgende 4 stappen:

Figuur: Risico-inventarisatie gericht op zwangere werkneemster gebaseerd op initiële risico-inventarisatie en eventuele medische informatie van de bedrijfsarts, huisarts, verloskundige of gynaecoloog. Monitor regelmatig hoe het gaat.



Deze bepaling geldt alleen in de periode van zwangerschap en borstvoeding. De volgorde van deze stappen ligt vast, je begint bij stap 1 en pas wanneer dit niet kan, ga je naar stap 2, etc. Hieronder staat extra uitleg met voorbeelden:

Risico's wegnemen binnen de eigen functie / eigen werkplek

Bepaalde risico's kunnen worden weggenomen terwijl de werkneemster wel haar eigen werk blijft doen. Een voorbeeld is het verrichten van het eigen werk op de eigen afdeling maar zonder bedrijfsbezoeken.

Aanpassen van het werk en/of de werk- en rusttijden

Aanpassing van het werk kan bestaan uit het overdragen van bepaalde taken uit de functie, extra personele ondersteuning, een (rustigere) werkplek (zoals een andere vestiging), afspraken over een lagere target, meer thuis werken zodat niet in de spits gereisd hoeft te worden.

Aanpassing van de werk- en rusttijden kan bestaan uit extra pauzes, maximering van het aantal uren per dag of per week en beperking van het overwerk. [De werkneemster moet – in haar pauzes – kunnen rusten in een geschikte rustruimte.](#)

Ander werk

Ander werk gaat verder dan het aanpassen van het eigen werk. De werkneemster vervult dan een andere functie, vaak op een andere werkplek. Bijvoorbeeld vanuit de sales naar de administratie.

Vrijstellen van werk / stoppen met werken

Een keerpunt in de aanpak volgt na de conclusie dat het eigen werk niet (voldoende) aangepast kan worden en ander werk niet beschikbaar is. De werkneemster wordt tijdelijk vrijgesteld van het verrichten van arbeid. De kosten van het ziekteverzuim ten gevolge van zwangerschap of bevalling komen voor rekening van het UWV, niet voor rekening van de werkgever (Ziektewet). Dat geldt ook als de werkneemster deels arbeidsongeschikt is wegens zwangerschap of bevalling.



5. Rechten en plichten tijdens de zwangerschap

Rechten en plichten tijdens de zwangerschap

Aanpassing werk- en rusttijden

Zwangere werkneemsters hebben recht op aanpassing van werk- en rusttijden. Weten dat je dit recht hebt, geeft vaak al rust. De zwangere kan zelf bepalen of ze hiervan gebruik maakt of niet. Medewerkers in de uitzendbranche hebben niet te maken met omstandigheden zoals nacht- en ploegendienst, waarvoor in de Arbeidstijdenwet speciale uitzonderingen gelden voor zwangeren.

De werk- en rusttijden voor zwangeren

Iedere zwangere heeft recht op extra pauzes: maximaal 1/8 van de werktijd. Ook het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal is beperkt. Een zwangere medewerker mag niet meer arbeid verrichten dan:

- > 10 uren per dienst;
- > gemiddeld 50 uren per week in elke periode van 4 aaneengesloten weken, en
- > gemiddeld 45 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken.

Rustruimte

Formeel moet er een plek zijn waar een zwangere even kan rusten, maar de meeste vestigingen van uitzendbureaus beschikken niet over een aparte afsluitbare ruimte. Belangrijk is om hier binnen de vestiging in goed overleg creatief mee om te gaan.

De zwangere moet als dat nodig is zelf haar rust kunnen pakken. Dat kan op allerlei manieren, als ze maar even van de werkplek af is. Creëer bijvoorbeeld een rustig hoekje met een gemakkelijke stoel op de vestiging. Even naar buiten gaan kan natuurlijk ook. Kijk ook naar beschikbare ruimte in de buurt om fysiek van de werkplek af te zijn, bijvoorbeeld een horecagelegenheid of wellicht hebben buurbedrijven ruimte beschikbaar.

Bezoek aan een arts of verloskundige

De zwangere heeft het recht om in werktijd de arts of verloskundige te bezoeken, met behoud van loon. Natuurlijk wel in goed overleg, zodat haar afwezigheid de overige collega's zo min mogelijk belast.

Afstemmen met het team

Indien in teamverband wordt gewerkt, is het belangrijk dat de collega's op de hoogte zijn van aanpassingen. Zie ook [Zwangerschap en werken in een team](#)

Wet- en regelgeving

Met de volgende wet- en regelgeving moet je rekening houden bij werk en zwangerschap:

Arbeidstijdenwet

[Arbeidstijdenwet artikelen 4.5 t/m 4.8: Werk en zwangerschap](#)

Met name:

- > Arbeidstijdenwet artikel 4.5: Verklaring zwangerschap aan werkgever
- > Arbeidstijdenwet artikel 4.5 lid 6: Recht om arts of verloskundige te bezoeken tijdens werktijd
- > Arbeidstijdenwet artikel 4.8: recht op borstvoeding en kolven tijdens werktijd

Arbobesluit

[Arbobesluit artikel 1.42: Vier stappen voor werken tijdens zwangerschap](#)

[Arbobesluit artikel 1.42a: Voorlichting zwangere werkneemster](#)

[Arbobesluit artikel 3.48: Rustruimten](#)

Wet arbeid en zorg

[Wet arbeid en zorg artikel 3.1: Consequenties ziekte voor verlof](#)

Ziektewet

[Ziektewet artikel 30: Tijdelijk ander passend werk tijdens re-integratie werknemer](#)

[Ziektewet artikel 29a lid 6: Uitzondering passend werk voor zwangeren](#)



6. Als werken tijdens zwangerschap niet meer goed gaat

Ondanks extra maatregelen kan het zijn dat een zwangere werkneemster niet optimaal meer functioneert. Dit kan verschillende aanleidingen hebben. Het is zaak dat dit wel snel en doeltreffend wordt opgepakt. Hoe ga je om met de signalen?

Medewerkster geeft zelf aan dat het niet meer gaat

Vermoeidheid of lichamelijke klachten zijn een signaal dat je jouw werk niet meer goed kunt doen. Opgejaagd voelen of het overzicht kwijtraken zijn ook signalen. Een praatje met een collega of klant kan bij hoge werkdruk al als belastend worden ervaren. Het is goed om tijdig aan de bel te trekken. Een gesprek kan helpen om naar oorzaken en oplossingen te zoeken.

Leidinggevende of collega signaleert dat het werk eronder lijdt

Het kan de leidinggevende of een collega ook opvallen dat er iets verandert in de kwaliteit en/of kwantiteit van het werk. Bijvoorbeeld doordat de zwangere collega vaker te laat komt, afspraken mist of dingen vergeet. Een ander signaal is wanneer een werkneemster zich regelmatig kort ziek meldt (een dag of alleen een ochtend). [In een gesprek kun je verkennen of het verzuim iets te maken heeft met de zwangerschap.](#)

Incidenten signaleren

Ook zwangere werkneemsters kunnen te maken krijgen met bijvoorbeeld agressieve bezoekers of met incidenten op de weg. Dit kan stressreacties veroorzaken. Door het bespreken van zo'n incident [link naar Agressie signaleren en bespreken] kan dit effect beperkt worden. Daarnaast kan binnen het team worden nagedacht over oplossingen om incidenten te voorkomen of hoe te handelen bij of na incidenten.



7. Ziekte tijdens de zwangerschap

Voor een zwangere werkneemster geldt hetzelfde als voor iedere andere werknemer die ziek wordt. Het enige verschil is de vergoeding door UWV.

Wet Verbetering Poortwachter

Bij ziekte van een werknemer is de Wet Verbetering Poortwachter leidend. Hierin wordt eerst gekeken of langdurig verzuim dreigt. Als dit het geval is, wordt een analyse van de problematiek en een plan van aanpak gemaakt voor re-integratie. Onderdeel van de re-integratie kan zijn dat de werknemer niet het eigen werk, maar tijdelijk passend werk uitvoert.

Hierop bestaat één uitzondering: bij ziekte in de zwangerschap hoeft de zwangere werkneemster geen passend werk uit te voeren als zij arbeidsongeschikt is voor haar eigen werk. Deze uitzondering geldt alleen bij ziekte tijdens de zwangerschap. Bij ziekte als gevolg van de bevalling kan tijdelijk ander passend werk wel een onderdeel van de re-integratie zijn.

Vergoeding door UWV

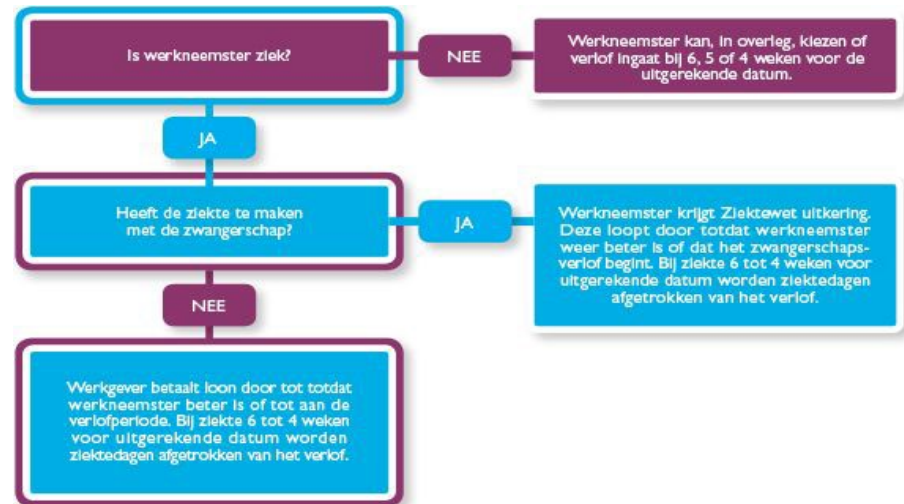
UWV vergoedt het loon van de werkneemster tijdens ziekte door zwangerschap of bevalling. Als de werkneemster ziek is, maar de oorzaak niet ligt bij de zwangerschap of bevalling, dan moet de werkgever zelf het loon doorbetalen. Voor vergoeding door UWV geldt een maximaal dagloon. [De wettelijke gronden en voorwaarden zijn te vinden op de website van UWV.](#)

Consequenties van ziekte voor zwangerschapsverlof

Het recht op zwangerschapsverlof gaat in vanaf 6 weken voor de dag van de vermoedelijke bevalling (uitgerekende datum). Het is een wettelijke verplichting dat uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende datum het zwangerschapsverlof ingaat. Wanneer de werkneemster ziek is op het moment dat het verlof nog niet is ingegaan, maar hier wel recht op zou kunnen hebben (6 weken voor uitgerekende datum), dan worden de ziektedagen aangemerkt als verlof.

In totaal hebben zwangere werknemers recht op 16 weken verlof. Bekijk het onderstaande schema of [de website van UWV voor meer informatie](#)

Figuur: Ziekte tijdens zwangerschap en consequenties voor verlof.





8. Werken in een team

Zwangerschap en werken in een team

Als je samenwerkt in een team, moeten ook de collega's worden geïnformeerd over afspraken die zijn gemaakt over aanpassingen in het werk.

Informeer de collega's

Voor een goed functionerend team is het belangrijk dat de collega's weten en begrijpen welke aanpassingen worden gedaan in het werk of de werktijden van hun zwangere collega. Dit raakt immers ook hun werk en het is belangrijk te voorkomen dat collega's overbelast raken. Betrek collega's daarom bij het zoeken naar oplossingen.

Regel vervanging

Het is belangrijk om bij uitval tijdig vervanging te regelen, niet alleen tijdens zwangerschap. Weten dat vervanging geregeld is, zorgt voor meer rust op de werkvloer. Het helpt overbelasting van collega's te voorkomen en de continuïteit naar de klant toe te garanderen. Werk bijvoorbeeld met een pool van vaste vervangers. Zij kennen het reilen en zeilen van de vestiging/afdeling, dus zij kunnen meteen op de rijdende trein instappen.

Pas de targets aan

Teamtargets geven meer regelruimte dan individuele targets, zeker bij uitval en als vervanging goed is geregeld. Wanneer dit laatste niet het geval is, kan de teamtarget een extra hoge druk op de achtergebleven collega's leggen. Denk daarom ook aan het aanpassen van targets bij zwangerschap binnen het team.

Pas de arbeidsvoorwaarden aan

Bepaal binnen de onderneming of aanpassingen in het takenpakket en de werklocatie tijdens de zwangerschap consequenties hebben voor de (secundaire) arbeidsvoorwaarden. Ook wanneer ouderschapsverlof wordt opgenomen kunnen consequenties doorwerken. Voorbeelden zijn minder reiskosten, of het uitlenen van de leaseauto wanneer de werkneemster minder reist vanwege een andere werklocatie of

thuiswerk. De leidinggevende en de zwangere werknemers bespreken samen eventuele consequenties voordat een maatregel ingaat.



9. Zwangerschap melden

Zwangerschap melden

Vanaf het moment dat een werkneemster aan haar werkgever heeft gemeld dat zij zwanger is, kan ze aanspraak maken op wettelijk vastgelegde aanpassingen in werk en werktijden en andere voorzieningen. [link naar rechten en plichten] Zodra de zwangerschap gemeld wordt, kan de werkgever vragen om een verklaring van een arts of verloskundige, waaruit blijkt dat de werkneemster zwanger is.

Het kan een persoonlijke keuze zijn om het nog even niet te vertellen. Sommige vrouwen willen zeker weten dat het allemaal goed is met de zwangerschap.

Pas nadat de zwangerschap aan de werkgever is gemeld, kan er aanspraak worden gemaakt op [bepaalde rechten in relatie tot het werk](#). De werkgever kan om een verklaring van een arts of verloskundige vragen. Na de melding moet de werkgever verschillende voorzieningen treffen [link naar 'een zwangere werkneemster']. Om alles goed te regelen is tijd nodig. Natuurlijk is het fijn dat zodra de omgeving van de zwangerschap afweet, hierover kan worden gesproken.

Geboorte melden

Omdat de bevalling lang niet altijd plaatsvindt op de uitgerekende datum, is het belangrijk om de bevallingsdatum aan de leidinggevende door te geven. Zo kan de dag dat je weer aan de slag gaat worden voorbereid.

Borstvoeding

Om recht te hebben op tijd en ruimte om borstvoeding te geven of te kolven moet dit bij de werkgever worden gemeld. Doe dit tijdig zodat de werkgever de nodige voorzieningen kan treffen.

Bewust zwanger

Het is altijd goed om vooraf na te denken hoe het werk van invloed kan zijn op een (eventuele) zwangerschap. Werk kan namelijk negatieve invloed hebben op de zwangerschap en daarnaast is het belangrijk te bekijken hoe je op het werk organiseert wat nodig is om de

zwangerschapsperiode zo soepel mogelijk te laten verlopen, ook als er soms wat complicaties optreden. Op internet is veel informatie te vinden waarmee je je kunt voorbereiden. Informatieve sites zijn:

- > www.ZwangerWijzer.nl
- > www.strakswangerworden.nl
- > [Informatie over verlof op UWV.nl voor werknemers](#)
- > [Informatie over verlof op UWV.nl voor werkgevers](#)
- > Informatie van het Voedingscentrum over [zwangerschap](#) en [borstvoeding](#)



10. Borstvoeding

Borstvoeding

In de eerste 9 levensmaanden van het kind mag de werkneemster maximaal 1/4 van haar werktijd gebruiken voor borstvoeding of kolven met behoud van loon. Formeel is geregeld dat hiervoor een aparte ruimte beschikbaar is. Net als bij de rustruimte [link naar Rechten en plichten] zal hier voor veel uitzendvestigingen in goed overleg naar een creatieve oplossing gezocht moeten worden om dit mogelijk te maken. Ook kan een oplossing gezocht worden in een deel van de werkzaamheden thuis doen.

Voorlichting over rechten bij borstvoeding

Binnen 2 weken nadat de werkneemster heeft verteld dat ze borstvoeding geeft / kolft, geeft de werkgever voorlichting over de rechten, plichten en aanwezige voorzieningen [link naar Rechten en plichten] en worden praktische afspraken gemaakt over het combineren van werk met het geven van borstvoeding.

Mogelijke effecten werk op borstvoeding

Borstvoeding geven verloopt voor iedere vrouw verschillend. Wanneer de borstvoeding terugloopt nadat het werk weer is hervat, is het verstandig om direct contact op te nemen met de verloskundige of huisarts. Werkdruk of werkstress kan invloed hebben op de borstvoeding. Risico's voor de borstvoeding zoals gevaarlijke stoffen en biologische agentia spelen in de uitzendbranche zelden tot nooit een rol, hooguit bij inhouse situaties.



11. Zwangerschapsverlof

Zwangerschapsverlof

UWV vergoedt het loon van de werkneemster tijdens het zwangerschapsverlof. Iedere zwangere heeft recht op 16 weken verlof. Het verlof gaat in tussen 6 en 4 weken vóór de dag van de vermoedelijke bevallingsdatum (uitgerekende datum). De werkgever spreekt met de werkneemster af wanneer het verlof zal ingaan en vraagt bij UWV de zwangerschapsuitkering (WAZO) aan.

Zorg ervoor dat de zwangerschapsuitkering tussen 4 en 2 weken vóór de ingangsdatum van het verlof aangevraagd wordt. Dit is een taak van de werkgever. UWV biedt hiervoor de [Verzuimmelder op het werkgeversportaal](#). Spreek met UWV af aan wie de zwangerschapsuitkering wordt uitbetaald: aan de werkgever of aan de werkneemster?

De zwangerschapsverklaring hoeft je niet mee te sturen aan UWV, maar de werkgever moet deze verklaring wel tot één jaar na de einddatum van de zwangerschapsuitkering bewaren.

Zwangerschapsuitkering

De zwangerschapsuitkering is 100% van het dagloon van de werkneemster. Dit in tegenstelling tot de Ziektewetuitkering, die 70% van het dagloon bedraagt. UWV berekent het dagloon op basis van het SV-loon. Dit is het loon waarover belastingen en sociale premies zijn betaald. Voor zowel de zwangerschapsuitkering als de Ziektewetuitkering geldt een maximaal dagloon. Meer informatie, onder andere over de berekening van de zwangerschapsuitkering, staat op de [website van UWV](#).

NBBU

> Stadsring 171 | 3817 BA Amersfoort
T 033 476 02 00 | info@nbbu.nl