Verantwoordelijkheden van de werkgever tijdens zwangerschap en de borstvoedingsperiode.

Een zwangere medewerker in het team vraagt soms om extra afstemming, zeker in de onvoorspelbaarheid van de diergeneeskunde en bij een krappe bezetting. Tegelijkertijd is het een natuurlijk moment om samen te kijken naar wat passend en haalbaar is. Door op tijd het gesprek aan te gaan en werk af te stemmen op de situatie, kun je uitval vóór het zwangerschapsverlof vaak voorkomen. Als werkgever heb je een zorgplicht: je bent verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving voor medewerkers die zwanger zijn of borstvoeding geven. Met aandacht en maatwerk kun je veel betekenen voor de medewerker én het team.

Tijdens zwangerschap en eerste 6 maanden na de bevalling

Beperk onregelmatige werktijden
Vermijd nachtdiensten, weekenddiensten of lange diensten als deze fysiek of mentaal belastend zijn.

Pas het rooster aan op basis van belastbaarheid

- Geef ruimte voor meer rustdagen of kortere werkdagen.
- Zorg ervoor dat in de agenda ruimte is voor de zwangere medewerker om extra pauze te nemen (1/8 van de werkdag)

Laat bij twijfel de bedrijfsarts adviseren
Vraag tijdig advies aan de bedrijfsarts over belastbaarheid van de medewerker en arbeidsrisico's

Informeer het team
Zorg voor een veilig werkomgeving, door uitleg te geven aan het hele team over arbeidsrisico's en rechten bij zwangerschap.

Respecteer het recht van zwangere om geen nachtdiensten meer te willen doen.

Blijf met elkaar in gesprek!
Voorkom vroegtijdige uitval

Werkgebonden risicofactoren tijdens zwangerschap

- Fysieke werkbelasting
- Werktijden: onregelmatige en/of lange werktijden
- Mentale werkbelasting: werkdruk (taakeisen, autonomie, sociale steun) en agressie
- Werken met gevaarlijke stoffen of processen
- Biologische agentia (zoönosen)
- Fysische factoren, zoals geioniseerde straling

Actielijst

- [ ] **RI&E ,** voer een risico inventarisatie uit specifiek op zwangerschap
  - Controleer of werkzaamheden risico's opleveren voor moeder en/of het ongeboren kind
  - Neem preventieve maatregelen om risico's te beperken
- [ ] Stel een zwangerschapsbeleid op.
- [ ] Houd rekening met de arbeidstijdenwet.
- [ ] Geef voorlichting, plan binnen 2 weken na het melden van een zwangerschap een gesprek met de medeweker in om te spreken over arbeidsrisico's en voorzorgs-maatregelen.
- [ ] Zorg voor een afsluitbare rustruimte (+ kolfruimte), die voldoet aan de wettelijke eisen.
- [ ] Leg afspraken over aangepaste werktijden of roosterafspraken schriftelijk vast.
- [ ] Plan evaluatiemomenten om afspraken te herzien bij vorderende zwangerschap.
- [ ] Bespreek met de medewerker of zij na haar verlof wilt kolven.
  Zorg voor een geschikte ruimte en plan tijd hiervoor in (max 25 % van de werkdag)
- [ ] Neem tijdig contact op met het UWV voor de verschillende verlofregelingen
- [ ] Vraag een ziektewetuitkering aan bij het UWV op het moment dat de medewerker door haar zwangerschap niet (volledig) kan werken. (Ook bij het niet meer kunnen uitvoeren van (consignatie)diensten).
- [ ] Regel tijdig vervanging

Verlofregelingen rondom zwangerschap en ouderschap

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wie: zwangere medewerker
Duur: 16 weken (min. 4 en max. 6 weken voor de uitgerekende datum)
Doorbetaling: 100 % via UWV → maar betaald aan werkgever, die loon doorbetaald
Actie werknemer: uiterlijk 3 weken voor begin van het verlof aanvragen
Actie werkgever: tijdig melden bij UWV, vervanging regelen

Verlof partner

Geboorteverlof

Wie: partner van de moeder
Duur: 1 week
Medewerker mag zelf beslissen hoe deze dagen opgenomen worden maar binnen 4 weken na geboorte kind.
Doorbetaling: 100 % door UWV → betaald aan werkgever, die loon doorbetaald
Actie werknemer: uiterlijk 3 weken voor begin van het verlof aanvragen
Actie werkgever: tijdig melden bij UWV, vervanging regelen

Aanvullend geboorteverlof

Wie: partner van de moeder
Duur: tot 5 weken
Doorbetaling: 70 % via UWV → maar betaald aan werkgever, die loon doorbetaald
Actie werknemer: uiterlijk 4 weken voor verlof ingaat doorgeven hoeveel weken/verdeling
Actie werkgever: Tijdig aanvragen bij UWV, vervanging regelen

Ouderschapsverlof

Betaald ouderschapsverlof

Wie: beide ouders van kind tot 1 jaar (eigen kind, adoptiekind, erkend kind)
Duur: 1 tot 9x wekelijkse arbeidsduur
Doorbetaling: 70% door UWV → betaald aan werkgever, die loon doorbetaald.
Actie werknemer: min. 2 maanden voor ingang verlof bespreken met werkgever
Actie werkgever: tijdig melden bij UWV

Onbetaald ouderschapsverlof

Wie: beide ouders van kinderen tot 8 jaar (eigen kind, adoptiekind, erkend kind).
Duur: 26x de wekelijkse arbeidsduur (per kind)
Doorbetaling:nee (geen salaris en geen vakantiedagen)
Actie werknemer: min. 2 maanden voor ingang verlof schriftelijk aanvragen bij werkgever.

Het ouderschapsverlof mag niet geweigerd worden, enkel roostering mag (in overleg met elkaar) aangepast worden bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang.