

Samen tijdig in gesprek rond de zwangerschap

Een zwangerschap en de periode na de bevalling kunnen gevolgen hebben voor de werkzaamheden, werktijden en inzetbaarheid. Daarom is het belangrijk dat medewerker en leidinggevende tijdig met elkaar bespreken wat nodig is om het werk goed, veilig en prettig te kunnen blijven uitvoeren. Zwangerschap leidt niet automatisch tot beperkingen in het werk en de medewerker blijft in principe werkzaam. Wel kunnen vanwege zwangerschap of moederschap aanpassingen in het werk, de werktijden of de arbeidsomstandigheden nodig zijn, waaronder het gebruik van wettelijke voorzieningen (zie beleid voor borstvoeding en kolven).

Het uitgangspunt is dat medewerker en leidinggevende hierover tijdig met elkaar in gesprek gaan. Omdat de medewerker vaak het beste kan aangeven welke gevolgen de zwangerschap heeft voor het werk en welke ondersteuning of aanpassingen nodig zijn, wordt deze aangemoedigd hierin actief het initiatief te nemen. De leidinggevende heeft een faciliterende en verantwoordelijke rol en zorgt er, indien nodig, voor dat het gesprek plaatsvindt en passende afspraken worden gemaakt.

Zwangerschap is geen ziekteverzuim

Aanpassingen vanwege zwangerschap of moederschap zijn geen ziekteverzuim. Van ziekte is sprake wanneer een medewerker door lichamelijke of psychische klachten het werk niet of niet volledig kan uitvoeren. In dat geval gelden ook tijdens de zwangerschap de reguliere procedures voor ziekmelding en verzuimbegeleiding. Medewerker en leidinggevende kunnen hierover advies inwinnen bij HR. Indien nodig kan ook de bedrijfsarts adviseren over veilig en gezond werken tijdens en na de zwangerschap.

Waarover ga je in gesprek?

Besprek samen onderwerpen die van invloed zijn op het werk, zoals:

- Werkzaamheden en eventuele tijdelijke aanpassingen;
- Werkbelasting en inzetbaarheid;
- Planning en overdracht van werkzaamheden tijdens het verlof;
- Terugkeer na het verlof;
- Gebruik van rustfaciliteiten tijdens de zwangerschap;
- Wensen rondom borstvoeding geven of kolven en eventuele gevolgen voor werktijden, roosters of onderwijsplanning;
- Werkzaamheden waarbij sprake kan zijn van blootstelling aan stoffen, materialen of omstandigheden die tijdens de zwangerschap of periode van borstvoeding een risico kunnen vormen.

Bespreek tijdig of aanvullende maatregelen of aanpassingen nodig zijn om veilig en gezond te kunnen werken. De universiteit heeft als werkgever een wettelijke verantwoordelijkheid om risico's voor moeder en kind te inventariseren en, waar nodig, passende maatregelen te treffen. Wanneer er vragen of onzekerheden zijn over mogelijke risico's in het werk, kunnen medewerker en leidinggevende advies vragen aan de bedrijfsarts. Ook kan de medewerker zelfstandig contact opnemen met de bedrijfsarts voor individueel advies.

Het uitgangspunt is dat de medewerker geen onnodige extra werkdruk ervaart als gevolg van de zwangerschap of de periode daarna. De medewerker moet voldoende ruimte krijgen om gebruik te maken van rustvoorzieningen en, indien gewenst, de benodigde tijd te nemen voor het geven van borstvoeding of kolven.

De praktische invulling hiervan kan per faculteit, instituut, afdeling of eenheid verschillen. De leidinggevende stemt daarom tijdig af welke mogelijkheden en afspraken lokaal gelden en bespreekt deze met de medewerker.

Contact tijdens het verlof en werkhervatting

Bespreek vóór het verlof met elkaar of en wanneer er tijdens het verlof contact is. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof hoeft de medewerker niet beschikbaar te zijn voor werk. Wel kan het prettig zijn om vooraf af te spreken of er contactmomenten zijn en met welk doel, bijvoorbeeld om de terugkeer naar het werk voor te bereiden.

Bij dergelijke contactmomenten staat het welzijn van de medewerker en een goede voorbereiding op de terugkeer centraal. Er wordt geen bereikbaarheid voor reguliere werkzaamheden of inhoudelijke werkzaken verwacht gedurende het verlof.

Maak ook tijdig afspraken over wanneer jullie met elkaar in gesprek gaan over de werkhervatting. Onderwerpen die daarbij aan bod kunnen komen zijn de startdatum, eventuele opbouw van werkzaamheden, voorzieningen voor rusten, borstvoeding of kolven en andere praktische aandachtspunten voor de terugkeer naar het werk.

Privacy: wat bespreek je wel en niet?

De medewerker bepaalt zelf welke medische informatie wordt gedeeld.

Wel bespreken:

- Gevolgen van de zwangerschap voor het werk;
- Eventuele beperkingen of aanpassingen die nodig zijn;
- Planning van werkzaamheden, verlof en terugkeer;
- Voorzieningen voor rusten, kolven of borstvoeding geven;
- Risico's in het werk en benodigde maatregelen om veilig te kunnen werken.

Niet bespreken:

- Medische details, diagnoses, behandelingen of complicaties, tenzij de medewerker daar zelf over wil vertellen;
- Vragen naar de medische oorzaak van beperkingen of verzuim.

Afspraken vastleggen

Om duidelijkheid te creëren voor zowel medewerker als leidinggevende, wordt aanbevolen om gemaakte afspraken vast te leggen bij de tussentijdse GROW-gesprekken in het Talent- en Ontwikkelplatform (TOP).

Denk hierbij bijvoorbeeld aan afspraken over werkzaamheden, tijdelijke aanpassingen, vervanging, de planning van verlof, contactmomenten tijdens het verlof, de werkhervatting, rustmomenten, voorzieningen voor borstvoeding of kolven en eventuele maatregelen rondom veilig werken.