

Combineren van zwangerschap en werk:

Een zware bevalling?

Zwangerschap, het blijft op de werkvloer een gespreksonderwerp met veel voetangels en klemmen. Meestal zijn er aanpassingen in het werk nodig. De arbeidsdeskundige kan hierbij een rol spelen door goede voorlichting te geven.

TEKST | HANS KLIP

Het krijgen van een kind is voor verreweg de meeste mensen een geweldige ervaring. Maar ook eentje die hun leven flink overhoop haalt. Het is genoegzaam bekend dat het soms een hels karwei is om zwangerschap dan wel moederschap goed te combineren met werk.

Deze combinatie is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, zegt arbeidsdeskundige Monique Mijnders die een eigen adviesbureau heeft. "Het is belangrijk dat de werkgever de risicofactoren in het werk voor zwangere werkneemsters goed in kaart brengt en zicht heeft op de mogelijkheden om deze eventueel aan te passen. De medewerkster moet zelf goed nadenken over hoe ze werk en privé kan combineren." Dat geldt ook na de bevalling, vervolgt Mijnders. "Je gaat als moeder een andere levensfase in. Soms heb je pas na een jaar een nieuwe balans gevonden."

Soort shock

Het krijgen van een kind is een soort shock, merkt Monique van Beukering op. Zij is bedrijfsarts en manager van de interne arbodienst van het Nederlandse onderdeel van DNV GL. "Er zijn bij zwangerschap niet vaak grote complicaties, maar 90 procent van de zwangere vrouwen is wel vermoeider dan normaal of heeft andere klachtjes. Je moet dus je werk aanpassen." Van Beukering vindt dat na de bevalling de vrouw én haar partner keuzes moeten maken. "Wie op de oude voet verdergaat, redt het bij het eerste kind meestal nog wel maar bij het tweede of derde niet meer. Zeker als beide ouders een pittige functie hebben en fulltime werken. Maak een beetje pas op de plaats. Je hebt



later nog genoeg tijd om carrière te maken." Annemie Schuitemaker, directeur van Career & Kids, heeft het over een goede balans tussen bv werk, bv privé en bv ik. Volgens haar hebben werkende moeders het zwaarder dan de rest van Nederland. "Zij worden vaak helemaal niet goed begeleid. Dat geldt ook voor hoogzwangere medewerksters."

Gevaar van overschrijding van belastbaarheid

Voor een zwangere vrouw verandert er lichamelijk in korte tijd veel. Daardoor wordt de balans tussen belasting en belastbaarheid anders, aldus Mijnders. "Soms kan dat leiden tot uitval door overschrijding van de belastbaarheid. De werkgever moet daarom zijn verwachtingen bijstellen over wat de medewerkster kan doen." Het is belangrijk dat de medewerkster regelruimte bij de werktijden heeft, zegt Mijnders. "Denk bijvoorbeeld aan extra rustmomenten en meer regelmaat in werktijden. Hierdoor kan de medewerkster langer inzetbaar blijven."

Ook in verband met de werkdruk zijn soms passende maatregelen nodig. Mijnders geeft een aantal mogelijkheden: vrijstellen voor bepaalde werkzaamheden, spreiden van werk over meerdere collega's of werken in een lager tempo. Soms is tijdelijk ander werk wenselijk. Grote organisaties kunnen een aantal lichtere functies voor zwangere medewerksters reserveren, merkt Van Beukering op. "Daarmee kan de werkgever iemand nog lang op een gezonde manier aan het werk houden. Dat is ook in het belang van de vrouw, want ze verliest zo het contact met het werk niet. Ze is er toch al minstens vier maanden tussenuit."

Er zijn nog meer risicofactoren in het werk die een nadelige invloed kunnen hebben op de balans tussen belasting en belastbaarheid. Monique Mijnders noemt onder meer een grote fysieke of mentale belasting en het werken met gevaarlijke stoffen. De verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet een inventarisatie bevatten van de specifieke risico's voor werknemers tijdens de zwangerschap en de borstvoedingsperiode. De werkgever is ook verplicht om maatregelen tegen zulke risico's te nemen. Mijnders: "De werkgever moet de medewerkster hierover voorlichting geven binnen twee weken nadat de medewerkster over haar zwangerschap heeft verteld. Helaas hebben nogal wat kleine bedrijven geen RI&E. Dan kan de medewerkster het beste advies vragen aan de arbodienst of bedrijfsarts."

Richtlijn voor bescherming van gezondheid

Een belangrijk instrument om de gezondheid van de zwangere vrouw te beschermen, is de richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk van de Nederlandse Vereniging voor Advies- en Bedrijfs-geneeskundigen artsen (NVAB). Deze richtlijn is in 2007 gepubliceerd en wordt op het ogenblik herzien. Van Beukering is projectleider. "De

richtlijn maakt onderscheid tussen werkgebonden risico's als lichamelijk zwaar werk en ploegendienst en persoonsgebonden risico's als hoge bloeddruk en tweelingzwangerschap. Op basis daarvan kan een bedrijfsarts een advies aan de werkneemster geven. Haar gezondheid staat hierbij centraal. De NVAB-richtlijn is een standaard geworden die goed werkt bij individuele begeleiding."

Monique van Beukering wijst erop dat de arbocuratieve samenwerking vaak moeizaam verloopt. "Wanneer een verloskundige of gynaecoloog een zwangere vrouw naar de bedrijfsarts wil sturen, loopt die regelmatig tegen het probleem aan dat er geen bedrijfsarts is. Of dat de toegang tijdelijk wordt geblokkeerd. De vrouw komt dan eerst →



WIE IS WIE?



Registerarbeidsdeskundige Monique Mijnders werkt sinds 2011 als zelfstandige. Zij adviseert werkgevers over re-integratiemogelijkheden van werknemers bij verzuim. Zwangere vrouwen vormen hierbij een belangrijke groep. Daarvoor werkte Mijnders lange tijd bij een verzekeraar. Ze noemt haar eigen bedrijf Mijnders Arbeidsdeskundig Advies een verwezenlijking van een droom. "Ik vind het fijn om veel regelruimte te hebben."



Monique van Beukering is bedrijfsarts en manager van de interne arbodienst van DNV GL Nederland (vroeger Kema). Van Beukering specialiseerde zich al snel na de studie medicijnen in de combinatie van zwangerschap en werk en is nu bezig met haar promotie. Zij is betrokken bij de ontwikkeling van een app voor zwangere werkneemsters. "Hiermee krijgen zij een gericht advies over hoe ze hun werk kunnen aanpassen." De app wordt op het ogenblik ontwikkeld en wetenschappelijk onderzocht en is naar verwachting begin 2017 klaar voor publiek gebruik.



Annemie Schuitemaker noemt zichzelf worklifespecialist. Zij is directeur van Career & Kids. Dit bureau adviseert organisaties en coacht werkende ouders. Ze heeft net als de andere twee geïnterviewden inmiddels oudere kinderen. Schuitemaker is Career & Kids in 2003 gestart vanuit haar eigen ervaring, toen ze nog als consultant werkte. "Werk en een gezin met jonge kinderen combineren is 'a hell of a job'. Daar liep ik echt op stuk."



terecht bij een casemanager van een arbodienst zonder medische opleiding of bij een arboarts die de NVAB-richtlijn niet kent en maar wat zegt. Dat kan grote nadelige gevolgen hebben en is soms zelfs levensgevaarlijk.” De richtlijn beveelt een preventief consult door de bedrijfsarts aan. Die maakt in overleg met de zwangere medewerkster een risicoprofiel op basis van de belasting en belastbaarheid. Bij een verhoogd risicoprofiel bespreken zij preventieve maatregelen en stellen een

plan van aanpak voor werkaanpassing op. Volgens Van Beukering hebben veel zwangere vrouwen behoefte aan een preventief consult. “Zij zitten vaak met veel vragen over hun werk. Het consult vindt meestal na zo’n dertien weken zwangerschap plaats. Als ik echt merk dat er risico’s zijn, laat ik de werkneemster terugkomen. Wanneer het nodig is, bel ik haar tegen het eind van het verlof op. Soms merk ik dat ze nog helemaal niet toe is aan werk. Dan regelen we dat.”

‘COMBINATIE VAN MOEDERSCHAP EN WERK MAAKT BEIDE LEUKER’

“Het is fantastisch, een echte verrijking.” Voor Mirthe Biemans is het moederschap veel mooier dan ze zich vooraf had voorgesteld. Zij heeft in februari haar eerste kind gekregen. “Een zoon die gelukkig helemaal gezond is.” Biemans is projectleider van de Academie van Humanitas. Deze non-profitorganisatie organiseert jaarlijks ruim 700 activiteiten voor mensen die het even niet in hun eentje redden.

Positief voor werkgever

“De combinatie van moederschap en werk maakt beide leuker! Dat is positief voor de werkgever.” Het gaat echter niet allemaal van een leien dakje, vertelt Biemans. “Zo kost kolven veel tijd, terwijl het werk niet minder wordt.” Het leven is niet vanzelfsprekend meer, constateert ze. “Vroeger was ik flexibeler en kon ik gemakkelijk ‘s avonds werken. Het regelen van oppas buiten gewone werktijden is nu een hoop gedoe.”

Eigenlijk is Mirthe Biemans een beetje overweldigd door het moederschap. “Het lukt nog niet zo goed om mijn werk los te laten, want ik vind het heel belangrijk. Het is lastig om niet mijn mail even te checken.

Ik zou meer keuzes moeten maken: aan dit project doe ik wel mee, aan dit niet.”

Biemans is na haar verlofperiode begonnen aan een nieuwe functie binnen Humanitas. “De werkgever heeft zich flexibel opgesteld. De afspraken die ik met mijn oude leidinggevende heb gemaakt, zijn door de nieuwe overgenomen. Zo werk ik nu vier dagen.”

Niet ideaal

De zwangerschap is Biemans niet meegevallen. Ze werkte aanvankelijk fulltime door, maar kreeg last van enkele kwaaltjes. “Ik ben op advies van de verloskundige 32 in plaats van 36 uur per week gaan werken. Dat is geen grote vermindering. Maar volgens de regels van UWV moet je dan zes in plaats van vier weken voor de uitgerekenende datum volledig stoppen. Daarmee hadden we geen rekening gehouden in mijn werkplanning. Dat zorgde voor extra stress. In overleg met mijn leidinggevende is het uiteindelijk opgelost. Ik heb nog even doorgewerkt en mijn vervangster kon wat eerder. Het was niet ideaal, maar te doen.”

Mirthe Biemans heeft goede afspraken



met haar man gemaakt over de verdeling van de zorgtaken. “Zo is hij ook vier dagen per week gaan werken. Wel komt een calamiteit op mij neer, omdat ik snel thuis kan zijn en hij ver weg zit.” Biemans moet nog één ding van het hart: hoe moeilijk het voor haar partner was om te regelen dat hij minder ging werken. “Mannen doen dat niet in het bedrijfsleven; alleen bij vrouwen wordt het normaal gevonden. Zijn werkgever wilde het eerst zelfs niet toestaan met het dreigement: ‘We hebben dan wel iemand anders voor je baan.’ Die cultuur zou moeten veranderen!”

Tussen de 160.000 en 210.000 baby's worden er jaarlijks in Nederland geboren

Essentiële rol van lijnmanager

De organisatie kan nog zo'n prachtige missie en visie over de combinatie van werk en privé hebben, op de werkvloer moet het volgens Schuitemaker gebeuren. "De lijnmanager heeft als 'enabler' een essentiële rol. Als die zich er niet voor wil inzetten, heeft de zwangere vrouw een groot probleem. Zo kom ik nog steeds leidinggevend tegen die vinden dat ze niets met de privésituatie van hun medewerkster te maken hebben."

Dat zo'n houding geen uitzondering is, blijkt uit een onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens uit 2012. Van de geïnterviewde vrouwen op de arbeidsmarkt heeft 45 procent een ervaring die wijst op discriminatie vanwege zwangerschap, jong moederschap of een kinderwens. Bijvoorbeeld het niet verlengen van een tijdelijk contract of het mislopen van een salarisverhoging. Mijnders noemt deze uitkomst 'shokkend'. Ze vertelt dat er ook twintig werkgevers zijn geïnterviewd. "Zwangerschapsdiscriminatie bleek vaak meer te maken te hebben met onbekendheid met de regels en mogelijkheden dan met een gebrek aan goede wil. Al komt dat laatste natuurlijk ook voor."

Duidelijke afspraken

Annie Schuitemaker hamert op het belang van duidelijke afspraken tussen leidinggevende en medewerkster. Door gaans hebben zij enkele weken voor het ingaan van het verlof een gesprek. Schuitemaker: "Dan gaat het over vragen als: wie neemt het werk over? Wat gebeurt er bij eerder uitvallen? Zulke praktische zaken moeten worden geregeld. Dat geldt ook voor de situatie na het verlof, zoals de werkdruk."

Sommige werkgevers bieden werkneemsters die zwanger zijn of net een kind hebben gekregen, de mogelijkheid van betaalde coaching aan. Dat kan erg waardevol zijn, zegt Schuitemaker. "Een grote valkuil is, zeker voor een hoogopgeleide vrouw, om zichzelf voorbij te lopen. Ik raad haar meestal aan om het wat rustiger aan te doen. Bijvoorbeeld door niet meer in alle werkgroepen te

zitten of voor iets minder zware cliënten te werken."

Volgens Schuitemaker bieden nog veel te weinig werkgevers coaching aan. "De meeste vrouwen durven er ook zelf niet om te vragen. Ze beschouwen het toch als een zwaktebod."

Schuitemaker wijst erop dat de taakverdeling thuis moet veranderen. "Ga met zijn tweeën om tafel zitten en maak goede afspraken. Wat doe je bijvoorbeeld als een kind ziek wordt? De noodopvang is de grootste veroorzaker van stress."

Mooie uitdaging

Welke rol kan de arbeidsdeskundige spelen bij de combinatie van zwangerschap en werk? Monique van Beukering wijst erop dat zwangerschap een tijdelijk iets is. "Ik heb daarom nog nooit een arbeidsdeskundig onderzoek bij een zwangere laten doen. Dat kan wel gebeuren als de vrouw na de bevalling nog een tijd ziek is. Ook kan het zeker in grote organisaties zinvol zijn dat de arbeidsdeskundige al vroeg meedenkt over aanpassingen in de werkzaamheden van een zwangere. Besef als arbeidsdeskundige wel dat het weliswaar gaat om belasting en belastbaarheid, maar dat een zwangere vrouw en haar ongeboren kind kwetsbaarder zijn dan normaal."

Volgens Monique Mijnders wordt er nog te weinig gebruik gemaakt van arbeidsdeskundige inbreng. "Werkgever en werkneemster weten vaak niet goed wat er wel en niet mag bij zwangerschap. De arbeidsdeskundige kan door goede voorlichting veel onbegrip voorkomen. Geef aan wat de kaders en de daaruit voortvloeiende mogelijkheden en onmogelijkheden zijn. De NVAB-richtlijn biedt daarbij handvatten. Hierin ligt een mooie uitdaging voor de arbeidsdeskundige!"



MEER WETEN?

Kijk op deze sites:

- www.rivm.nl (zwangerschap en werk)
- www.fnv.nl (app Werk & zwangerschap)
- www.careerandkids.nl/gratis-werk-privé-balans-test