

Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk



Handreiking arbomaatregelen **Zwangerschap & Werk**

UITGAVE: SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD

OKTOBER 2018

Sociaal-Economische Raad

De Sociaal-Economische Raad (SER) adviseert het kabinet en het parlement over de hoofdlijnen van het te voeren sociaal en economisch beleid. Ook verricht de SER activiteiten die voortkomen uit bestuurlijke taken en zelfregulering. Daarnaast biedt de SER een platform om sociaal-economische vraagstukken te bespreken.

De SER is in 1950 bij wet ingesteld. Zitting in de SER hebben vertegenwoordigers van ondernemers en van werknemers, en kroonleden (onafhankelijke deskundigen). De raad is een onafhankelijk orgaan dat door het gezamenlijke Nederlandse bedrijfsleven wordt gefinancierd.

De SER wordt bij de uitvoering van zijn functies bijgestaan door een aantal vaste en tijdelijke commissies. Enkele vaste commissies zijn onder bepaalde voorwaarden ook zelfstandig werkzaam.

Actuele informatie over de samenstelling en de werkzaamheden van de SER en zijn commissies, persberichten en het laatste nieuws zijn te vinden op de website van de SER. Ook alle adviezen die sinds 1950 zijn verschenen, zijn daar te vinden. Adviezen van de laatste jaren zijn ook in gedrukte vorm verkrijgbaar. Het SERmagazine brengt maandelijks nieuws en achtergrondinformatie over de SER, de overlegeconomie en belangrijke sociaal-economische ontwikkelingen.

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl
www.ser.nl

©2018, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding

Inhoudsopgave

Voorwoord	9
1 Inleiding	13
2 Leeswijzer	17
Deel 1 Algemene aanpak	19
3 Aanvullende maatregelen naast reguliere bescherming	21
4 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	23
4.1 Stel vast of risico's aanwezig zijn	23
4.2 Informeer de zwangere medewerkster	24
4.3 Informeer de directe collega's	25
4.4 Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe	25
4.5 Heb oog voor meervoudige risico's	28
5 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft/ wil gaan geven	29
5.1 Stel vast of risico's aanwezig zijn	29
5.2 Informeer de medewerkster die borstvoeding geeft	30
5.3 Informeer de directe collega's	30
5.4 Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe	31
5.5 Heb oog voor meervoudige risico's	32
6 Goed voorbereid zijn op zwangerschap en borstvoeding	33
6.1 Breng de risico's in kaart	33
6.2 Informeer leidinggevenden	33
6.3 Informeer alle vrouwen in de vruchtbare leeftijd	34
6.4 Weet wat te doen bij een melding van zwangerschap en borstvoeding: overwegingen	35
6.5 Stel de algemene aanpak vast in het overleg tussen werkgever en OR/PVT	37
Tot slot	38

Deel 2 Risicospecifieke modules	39
Module A Lichamelijk zwaar werk	43
A.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	43
A.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	45
A.3 Preventieve maatregelen	45
Tot slot	46
Module B Gevaarlijke stoffen	49
B.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	50
B.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	54
B.3 Preventieve maatregelen	56
Tot slot	57
Module C Biologische agentia	59
C.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	59
C.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	63
C.3 Preventieve maatregelen	63
Tot slot	64
Module D Werkstress	67
D.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	67
D.1.1 Agressie & geweld	67
D.1.2 Werkdruk	68
D.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	69
D.2.1 Agressie & geweld	69
D.2.2 Werkdruk	69
D.3 Preventieve maatregelen	70
Tot slot	70
Module E Ploegendienst en nachtarbeid	73
E.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	73
E.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	74

E.3	Preventieve maatregelen	75
	Tot slot	75

Bijlagen		77
1	Doelvoorschriften wet- en regelgeving	79
	<i>Arbeidsomstandighedenbesluit</i>	79
2	Bepalingen Arbeidstijdenwet, rustruimte en voedingsruimte	85
3	Overige wetgeving	87
	<i>Rechten medezeggenschap</i>	87
	<i>Arbeidsomstandighedenwet</i>	87
4	Informatiebronnen	89



Voorwoord

Voorwoord

Voor u ligt de derde editie van de handreiking *Arbomaatregelen Zwangerschap & Werk*. De tekst is op diverse plekken aangepast omdat er veel veranderingen zijn sinds de vorige editie uit 2013. Denk bijvoorbeeld aan de nieuwe Arbowet uit 2017 en nieuwe ontwikkelingen omtrent gevaarlijke stoffen. Een goede aanleiding om de handreiking te actualiseren.

Deze handreiking is in eerste instantie bedoeld als ondersteuning voor werkgevers en werknemersvertegenwoordigers van sectoren en branches die een arbocatalogus willen maken. In de handreiking wordt inzichtelijk gemaakt aan welke wet- en regelgeving bedrijven moeten voldoen op het gebied van zwangerschap en werk. Daarnaast worden concrete handvaten gegeven hoe bedrijven aan de hand van maatregelen en oplossingen aan die wet- en regelgeving kunnen voldoen. Vervolgens worden er verschillende afwegingen voorgelegd die kunnen helpen bij het opstellen van de arbocatalogus. Deze handreiking is echter ook bruikbaar voor individuele werkgevers en werknemers, want ook zij kunnen waardevolle informatie voor hun bedrijven uit deze handreiking halen.

Zwangerschap en werk komt in alle sectoren voor. Het is per sector en branche echter verschillend welke bescherming zwangere werknemers in het kader van de risico's op de werkplek moeten krijgen, afhankelijk van bijvoorbeeld de blootstelling aan gevaarlijke stoffen of fysieke belasting. Het opstellen van een hoofdstuk over zwangerschap en werk in een arbocatalogus kan bedrijven helpen om de juiste bescherming te bieden. Daarin blijven sociale partners echter wel zelf verantwoordelijk voor de invulling van de arbocatalogus en vrij om te kiezen welke adviezen uit deze handreiking zij in hun arbocatalogus opnemen.

De adviezen in deze handreiking zijn gebaseerd op de meeste recente inzichten op het gebied van veilig en gezond werken en zijn bovendien ontwikkeld in samenwerking met een groot aantal vertegenwoordigers van diverse branches. De SER is er daarom van overtuigd dat de adviezen uit deze handreiking sectoren en branches kunnen helpen om bedrijven te ondersteunen bij het beschermen van zwangere werknemers en het ontwikkelen van een veilige en gezonde werkplek.

Erik van de Haar
Coördinator SER Arboplatform



1 Inleiding



1 Inleiding

Waar gaat deze handreiking over?

In deze bovensectorale handreiking wordt beschreven hoe branches aanvullende¹ arbomaatregelen kunnen vaststellen die hun organisaties, bedrijven en instellingen kunnen nemen ter bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind, de zuigeling en de werkneemster zelf tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding.

De handreiking beschrijft in deel 1 de algemene aanpak in de zwangerschap en periode van borstvoeding. Daarnaast biedt de handreiking in deel 2 vijf risicospecifieke modules. In de zwangerschap zijn twaalf arborisico's van belang. Deze worden genoemd in de paragrafen 4.1 en 6.1. Gekozen is om die risico's uit te werken (I) die breed voorkomen in branches en sectoren waar veel vrouwen werken en (II) waarover relatief veel wetenschappelijk onderzoek beschikbaar is. De modules gaan over:

- Lichamelijk zwaar werk
- De blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- De blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's)
- Werkstress, door agressie & geweld en werkdruk
- Ploegendienst en nachtarbeid.

Deze handreiking geeft invulling aan de doelvoorschriften uit de Arbowet en regelgeving voor zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven (zie bijlage 1). De werkingssfeer van de handreiking volgt de werkingssfeer van de doelvoorschriften, namelijk:

- de medewerkster is zwanger en heeft dit gemeld aan de werkgever;
- de medewerkster geeft borstvoeding/kolft en heeft dit gemeld aan de werkgever.

De werkgever is verplicht om naast werkneemsters ook vrijwilligsters te beschermen in de zwangerschap en periode van borstvoeding. Verder wijst de handreiking op het recht op uitkering bij arbeidsongeschiktheid door zwangerschap of bevalling (Ziektewet), zonder dit echter in detail te bespreken.

De handreiking gaat niet in op de risico's voor de vruchtbaarheid van vrouwen en mannen. Evenmin wordt aandacht besteed aan arbeidsvoorwaardelijke consequenties of regels zoals verlofregelingen (Wet Arbeid en Zorg) en ontslagbescherming (Burgerlijk Wetboek).

¹ Het begrip 'aanvullende arbomaatregelen' heeft een specifieke betekenis in deze handreiking. Dit wordt toegelicht in hoofdstuk 3.

Voor wie is de handreiking bedoeld?

Deze handreiking richt zich op vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. Zij kunnen de teksten uit deze handreiking overnemen in hun arbocatalogus en meer toespitsen op hun branche. Zo kunnen branches bepaalde risico's wel of niet opnemen én met branchespecifieke voorbeelden de tekst concreter maken.

De tekst spreekt de organisaties, bedrijven en instellingen direct aan met termen als 'informeer', 'beschrijf' en 'ga na'. Als één functie binnen de organisatie hierbij een specifieke verantwoordelijkheid heeft, dan wordt daar in de tekst op gewezen. De handreiking wijst ook op in te schakelen deskundigen, voor het geval branches willen wijzen op mogelijke ondersteuning bij het uitvoeren van de activiteiten.

De tekst beschrijft de stappen waarmee een organisatie, bedrijf of instelling de aanvullende maatregelen kan vaststellen. Soms zal het mogelijk zijn deze tekst in een branchespecifieke arbocatalogus te vervangen door een eenduidige aanvullende maatregel die door iedere organisatie, bedrijf of instelling onverkort toegepast kan worden. Veel branches kennen echter een grote diversiteit in werkzaamheden, processen en werksituaties. Zij kunnen in hun branchespecifieke arbocatalogus de stappen om te komen tot aanvullende maatregelen opnemen.

Tips voor de branche- en/of bedrijfsaanpak

De handreiking geeft in kaders tips voor het aanpassen van de tekst voor een branche- en/of bedrijfsspecifieke aanpak, bijvoorbeeld in de vorm van een arbocatalogus.

A decorative graphic consisting of three light blue squares on a white background. One square is positioned at the top right, another is to its left and slightly lower, and the third is below the second square, extending further to the left.

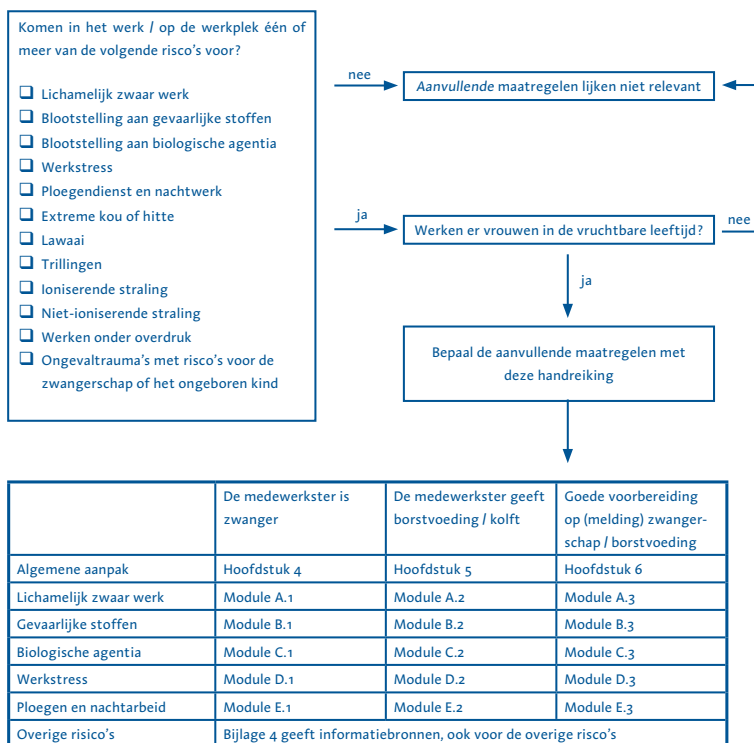
2 Leeswijzer

2 Leeswijzer

De handreiking sluit aan bij de vragen uit de praktijk: wat te doen als een medewerkster komt melden dat zij zwanger is? En wat als zij borstvoeding geeft of kolft? Wat is een goede voorbereiding op de (melding van) zwangerschap en borstvoeding? De handreiking is opgebouwd als receptenboek. Deel 1 beschrijft de algemene aanpak. Gaat het om zwangere medewerksters? Raadpleeg hoofdstuk 4. Gaat het om medewerksters die borstvoeding geven of kolven? Ga dan naar hoofdstuk 5. Goed voorbereid zijn op een melding van zwangerschap of borstvoeding vanaf het moment van indiensttreding? Start dan met hoofdstuk 6.

Bij interesse in een bepaald risicospecifiek kan in deel 2 een risicospecifieke module geraadpleegd worden. De handreiking bevat vijf risicospecifieke modules. In iedere module komt de driedeling weer terug: de medewerkster is zwanger, de medewerkster geeft borstvoeding of kolft, en een goede voorbereiding op zwangerschap en borstvoeding. Figuur 1 geeft het overzicht.

Figuur 1 Aanvullende maatregelen voor werknemers die zwanger zijn of borstvoeding geven / kolven





Deel 1
Algemene
aanpak



3 Aanvullende maatregelen naast reguliere bescherming

Iedere werknemer heeft recht op een veilige en gezonde werkplek. Om dit te realiseren moeten werkgevers maatregelen treffen die voldoen aan het beschermingsniveau van de Arbowet. Deze maatregelen zijn in veel sectoren vastgelegd in branchespecifieke arbocatalogi. Deze *reguliere maatregelen* gelden ook voor zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven. Zij hebben in hun werk immers te maken met dezelfde risico's als voor de zwangerschap. Een goede bescherming in de zwangerschap en periode van borstvoeding start met goede beheersing van de arbeidsomstandigheden en een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers.

Deze handreiking beschrijft welke maatregelen aanvullend op de reguliere maatregelen getroffen kunnen worden in de zwangerschap en periode van borstvoeding.

De *aanvullende maatregelen* zijn nodig ter bescherming van:

- de zwangerschap, om een miskraam of vroeggeboorte te voorkomen;
- het ongeboren kind, om aangeboren afwijkingen of een laag geboortegewicht te voorkomen;
- de borstvoeding, om terugslag op de borstvoeding te voorkomen;
- de zuigeling, om het overbrengen van gevaarlijke stoffen of infectierisico's door het geven van borstvoeding te voorkomen;
- de gezondheid van de medewerkster zelf. De belastbaarheid van de vrouw verandert (snel) door de zwangerschap; bepaalde risico's hebben een grotere impact dan daarvoor.

Arbomaatregelen zwangere werknemer = reguliere arbomaatregelen die gelden voor iedere werknemer + aanvullende maatregelen zwangere werknemer

Arbomaatregelen werknemer die borstvoeding geeft / kolft = reguliere arbomaatregelen die gelden voor iedere werknemer + aanvullende maatregelen werknemer die borstvoeding geeft / kolft

TIPS

- Maak een helder onderscheid tussen reguliere maatregelen en aanvullende maatregelen. Vermijd de valkuil beschermende maatregelen te adviseren alsof deze specifiek zijn in de zwangerschap / periode van borstvoeding, terwijl alle werknemers recht hebben op deze maatregelen.
- Formuleer bij ieder risico in de branchespecifieke arbocatalogus een speciale paragraaf voor de periode van zwangerschap en de periode van borstvoeding.

4 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

Op het moment dat een medewerkster de werkgever meldt dat zij zwanger is¹, moet de werkgever waar nodig aanvullende maatregelen treffen. Met de onderstaande stappen kan worden nagegaan of aanvullende maatregelen nodig zijn.

4.1 Stel vast of risico's aanwezig zijn

In de zwangerschap kunnen risico's leiden tot schade aan de zwangerschap en het ongeboren kind. Maar ook de belastbaarheid van de vrouw zelf is veranderd. Zo zijn zwangere vrouwen bijvoorbeeld vatbaarder voor infecties na blootstelling aan biologische agentia.

Ga na of de zwangere werkneemster in het werk te maken heeft met:

- Lichamelijk zwaar werk
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- Blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's)²
- Werkstress door agressie & geweld en/of werkdruk
- Ploegendienst en nachtarbeid
- Extreme kou of hitte
- Lawaai
- Trillingen;
- Ioniserende straling
- Nietioniserende straling
- Werken onder overdruk
- Ongevalstrauma's (door ongevallen en agressie & geweld) met risico's voor de zwangerschap of het ongeboren kind.

Mogelijke informatiebronnen zijn:

- De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- De risicospecifieke modules A t/m E van deze handreiking.
Advies van de arbodienst of een kerndeskundige³ zoals een bedrijfsarts of

1 De werkgever mag op basis van de Arbeidstijdenwet vragen om een schriftelijke zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige.

2 De definitie van Biologische Agentia staat in module C.

3 Kerndeskundigen zijn bedrijfsartsen, arbeidshygiënisten, veiligheidskundigen of arbeids- en organisatiepsychologen. Zie ook bijlage 4.

arbeidshygiënist. De vereniging van bedrijfsartsen (NVAB) adviseert een vrijwillig preventief consult zo vroeg mogelijk in de zwangerschap. Dit consult is er onder meer op gericht de risico's voor een individuele medewerkster in kaart te brengen. Daarnaast wordt gekeken naar de medische voorgeschiedenis die van invloed kan zijn op te nemen maatregelen. Sinds 1-7-2017 heeft dit preventieve consult een wettelijke basis. Met ingang van de nieuwe arbeidsomstandighedenwet (1-7-2017) heeft iedere werknemer recht op toegang tot een open spreekuur van de bedrijfsarts.

TIP

Gebruik kennis over de risico's in de branche uit bijvoorbeeld het branchespecifieke RI&E-instrument en brancheonderzoek.

4.2 Informeer de zwangere medewerkster

Informeer de medewerkster onmiddellijk (uiterlijk binnen twee weken) na melding van haar zwangerschap over de risico's in haar werk die van invloed kunnen zijn op de zwangerschap, het ongeboren kind en haar eigen gezondheid. Bespreek ook de maatregelen die nodig zijn om de risico's te voorkomen of te beperken. Besteed hierbij aandacht aan zowel de reguliere maatregelen die voor alle medewerkers gelden, als aan de aanvullende maatregelen. Geef ook aan waar een medewerkster met vragen terecht kan. Vergeet niet om haar te wijzen op haar recht op aanpassing van de werk- en rusttijden en het gebruik van een rustruimte (zie bijlage 2).

Het is verstandig om bij het bespreken van deze risico's, maatregelen en rechten de voorlichting van de bedrijfsarts uit het preventieve consult mee te nemen. Wacht daarom ook niet te lang met het preventieve consult, want hoe eerder de juiste maatregelen worden genomen, hoe beter. Onderzoek laat zien dat vrouwen die vroeg in de zwangerschap al voorlichting hebben gehad over werken in de zwangerschap, over het algemeen (fors) minder verzuimen. Daarnaast leidt dit tot aanzienlijke verbetering in de gezondheid van zwangere en kind.

TIP

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor zwangere medewerksters.

4.3 Informeer de directe collega's

Informeer de directe collega's van een zwangere medewerkster over de zwangerschap. Geef daarnaast informatie aan de collega's over de risico's in het werk die van invloed kunnen zijn op de zwangerschap, het ongeboren kind en de gezondheid van de zwangere collega. Bespreek welke aanvullende maatregelen getroffen worden, zoals aanpassing van de werken rusttijden. De informatie kan bijdragen aan begrip voor de aanvullende maatregelen en meer sociale steun van de directe collega's voor de zwangere medewerkster. Ook kunnen eventuele gevolgen voor het werk van de directe collega's aan de orde komen. Voorkom verhoging van de belasting van collega's door aanvullende maatregelen voor zwangeren.

TIP

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor de directe collega's.

4.4 Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe

De aanvullende maatregelen moeten genomen worden volgens de voorschriften van artikel 1.42 van het Arbobesluit (zie bijlage 1). Deze voorschriften worden in deze handreiking samengevat als het RAAK-principe. Deze term is afgeleid van de vier stappen uit artikel 1.42:

1. **R:** Risico's wegnemen binnen de eigen functie en de eigen werkplek.
2. **A:** Aanpassing van het werk en/of aanpassing van de werken rusttijden.
3. **A:** Ander werk.
4. **K:** Keerpunt in de benadering, namelijk het vrijstellen van het verrichten van arbeid.

Het RAAK-principe wordt gedetailleerd toegelicht in figuur 2.

Figuur 2

Het RAAK-principe

Het RAAK-principe moet worden toegepast als een medewerkster haar zwangerschap of borstvoeding meldt. Het principe moet ertoe leiden dat zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven, kunnen werken zonder schadelijke gevolgen voor de zwangerschap, het ongeboren kind, de borstvoeding, de zuigeling of henzelf. Bij het RAAK-principe geldt:

- De aanvullende maatregelen zijn tijdelijk; zij gelden namelijk in de zwangerschap, in de periode van borstvoeding, of voor een deel van deze perioden.
- De aanvullende maatregelen moeten in de genoemde volgorde worden overwogen. Een volgende maatregel mag pas genomen worden als een eerdere maatregel redelijkerwijs niet mogelijk is.
- De aanvullende maatregelen in de zwangerschap kunnen verschillen van de aanvullende maatregelen in de periode van borstvoeding.

	Stap in de aanpak	Toelichting
R	Risico's wegne- men binnen de eigen functie en de eigen werkplek	Bepaalde risico's kunnen worden weggenomen terwijl de medewerkster wel haar eigen werk blijft doen. Een voorbeeld is het verrichten van het eigen werk op de eigen afdeling maar in dagdienst in plaats van in ploegendienst.
Indien redelijkerwijs niet mogelijk:		
A	Aanpassing van het werk en/of aanpassing van de werken 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 werken rusttijden kan bestaan uit extra pauzes, maximering van het aantal uren per dag of per week en beperking van het overwerk (zie bijlage 2). De medewerkster moet – in haar pauzes – kunnen rusten in een geschikte rustruimte (zie bijlage 2)
Indien redelijkerwijs niet mogelijk:		
A	Ander werk	Ander werk gaat verder dan het aanpassen van het eigen werk. De medewerkster vervult dan een andere functie, vaak op een andere werkplek. Bijvoorbeeld uit de productie naar de administratie, of van de verkoop buitendienst naar het backoffice in de binnendienst.
Indien redelijkerwijs niet mogelijk:		
K	Keerpunt in de aanpak, namelijk het vrijstellen van het verrichten van werk	Een keerpunt in de aanpak volgt als geconcludeerd wordt dat het eigen werk niet (voldoende) aangepast kan worden en ander werk niet beschikbaar is. De medewerkster wordt dan tijdelijk vrijgesteld van het verrichten van arbeid. De werkgever kan op basis van de Ziektewet een uitkering krijgen van het UWV als de medewerkster (deels) arbeidsongeschikt is wegens zwangerschap of bevalling.

Een medewerkster heeft recht op toepassing van het RAAK-principe vanaf het moment dat zij heeft gemeld dat zij zwanger is of borstvoeding geeft. In de ideale situatie is onmiddellijk duidelijk welke aanvullende maatregelen nodig zijn en kunnen deze ook – indien noodzakelijk – onmiddellijk getroffen worden. In de praktijk is vaak een korte tijd nodig om zaken te organiseren. De Arbeidstijdenwet

(artikel 4:5) spreekt bij het aanpassen van de werken rusttijden over een redelijke termijn. Het tijdig melden van de zwangerschap/borstvoeding door de medewerkster helpt bij het tijdig nemen van aanvullende maatregelen.

Overleg als werkgever of leidinggevende met de zwangere medewerkster over de aanvullende maatregelen. Betrek de zwangere medewerkster bij de besluitvorming over de aanvullende maatregelen.

Benoem hierbij ook de consequenties van de maatregelen voor het werk (zoals de te leveren prestatie) van de medewerkster en het werk van collega's. Organiseer de bescherming van de zwangere medewerkster zodanig dat dit niet leidt tot overbelasting van de collega's. Zo horen collega's bijvoorbeeld in de praktijk in de gelegenheid te blijven om hun verlofdagen op te nemen.

Per arborisico worden in de modules A t/m E van deze handreiking aanvullende maatregelen beschreven.

Overweeg – bij twijfel of onduidelijkheid – advies te vragen aan de arbodienst of een kerndeskundige zoals de bedrijfsarts of de arbeidshygiënist⁴.

TIP

Als een zwangere werknemer haar werk moet aanpassen vanwege haar zwangerschap of bevalling, of ziek is door haar zwangerschap of bevalling, kan de werkgever voor haar een Ziektewet-uitkering aanvragen bij het UWV. Ze krijgt de uitkering vanaf de eerste dag dat ze haar werk moet aanpassen of haar eerste ziektedag. De uitkering loopt door tot de dag dat zij weer beter is of totdat haar zwangerschapsverlof en -uitkering begint.

TIP

Maak bij de toelichting van het RAAK-principe gebruik van branchespecifieke voorbeelden.

⁴ Zie voor een toelichting op in te schakelen deskundige ondersteuning bijlage 4.

4.5 Heb oog voor meervoudige risico's

Een zwangere medewerkster kan in haar werk te maken hebben met meerdere risico's, bijvoorbeeld lichamelijk zwaar werk, werken in ploegendienst en blootstelling aan gevaarlijke stoffen. Er is dan sprake van meervoudige risico's.

Stel de aanvullende maatregelen per risico vast met het RAAK-principe. Bekijk het totale pakket aan aanvullende maatregelen vervolgens kritisch. Is aanpassing van het eigen werk in de praktijk te realiseren? Of is tijdelijk ander werk een beter alternatief?

Denk na over het kantelpunt tussen (aangepast) blijven werken binnen de eigen functie en werkplek, en ander werk. De voorkeur van de medewerkster zelf speelt hier ook een rol.

Lees ook eens paragraaf 6.4. Hier staan een aantal overwegingen beschreven die bij het maken van keuzes een rol kunnen spelen.

TIPS

- Ga na of in de branche werkzaamheden en/of functies voorkomen met meervoudige risico's.
- Geef voor deze werkzaamheden en/of functies voorbeelden van:
 - Aangepast blijven werken in de eigen functie en werkplek
 - Ander werk

5 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft / wil gaan geven

Na de bevalling kan de medewerkster borstvoeding geven. In Nederland start 80% van de vrouwen met het geven van borstvoeding direct na de geboorte van hun kind. Aan het einde van het bevallingsverlof (ongeveer tien weken later) geeft ruim 50% van de vrouwen borstvoeding.

Na het bevallingsverlof zal de vrouw op het werk borstvoeding willen kolven om het later thuis aan haar kind te kunnen geven. Het komt ook voor dat de medewerkster haar kind in werktijd direct borstvoeding geeft.

Op het moment dat een medewerkster de werkgever meldt dat zij borstvoeding geeft, moet de werkgever ten minste gedurende negen maanden na de bevalling waar nodig aanvullende maatregelen treffen. Als de medewerkster vooraf aangeeft dat

zij borstvoeding wil gaan geven, dan kan de werkgever zich daarop voorbereiden. Met de onderstaande stappen kan worden nagegaan of aanvullende maatregelen nodig zijn.

5.1 Stel vast of risico's aanwezig zijn

Bepaalde arborisico's kunnen van invloed zijn op de borstvoeding. Een aantal gevaarlijke stoffen en biologische agentia kunnen in de borstvoeding terechtkomen. Daarnaast kan werkstress een negatieve invloed hebben op de borstvoeding.

Ga na of de werkneemster die borstvoeding geeft in het werk te maken heeft met:

- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- Blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's)
- Werkstress
- Besmetting met radioactieve stoffen.

Mogelijke informatiebronnen zijn:

- De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E).
- De risicospecifieke modules A t/m E van deze handreiking.
- Advies van de arbodienst of een kerndeskundige zoals de bedrijfsarts of de arbeidshygiënist. Ook tijdens het preventief consult kan aandacht worden besteed aan de mogelijke risico's die verbonden zijn aan het werk in het kader van borstvoeding.

TIP

Gebruik kennis over de risico's in de branche uit bijvoorbeeld het branchespecifieke RI&E-instrument en brancheonderzoek.

5.2 Informeer de medewerkster die borstvoeding geeft

Informeer de medewerkster onmiddellijk (uiterlijk binnen twee weken) nadat zij aangeeft borstvoeding te (willen) geven, over de risico's in haar werk die van invloed kunnen zijn op de borstvoeding of via de borstvoeding op de zuigeling. Bespreek ook de maatregelen om de risico's te voorkomen of te beperken. Besteed hierbij aandacht aan zowel de reguliere maatregelen die voor alle medewerkers gelden, als aan de aanvullende maatregelen. Geef ook aan waar de medewerksters met hun vragen terecht kunnen. Vergeet niet de vrouw te wijzen op haar recht op aanpassing van de werk- en rusttijden en het gebruik van een rustruimte/voedingsruimte (zie bijlage 2). Wederom is het verstandig om de informatieve uit het preventief consult hierin mee te nemen.

TIP

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor medewerksters die borstvoeding geven.

5.3 Informeer de directe collega's

Informeer de directe collega's van een medewerkster die borstvoeding geeft of kolft over de risico's in het werk die van invloed kunnen zijn op de borstvoeding of via de borstvoeding op de zuigeling. Bespreek welke aanvullende maatregelen getroffen worden, zoals aanpassing van de werk- en rusttijden. De informatie kan bijdragen aan begrip voor de aanvullende maatregelen en meer sociale steun van de directe collega's voor de medewerkster die borstvoeding geeft of kolft. Ook kunnen eventuele gevolgen voor het werk van de directe collega's aan de orde komen. Voorkom verhoging van de belasting van collega's door aanvullende maatregelen te treffen voor vrouwen die borstvoeding geven of kolven.

TIP

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor de directe collega's.

5.4 Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe

De aanvullende maatregelen moeten volgens het RAAK-principe genomen worden:

1. **R: Risico's** wegnemen binnen de eigen functie en de eigen werkplek.
2. **A: Aanpassing** van het werk en/of aanpassing van de werken rusttijden.
3. **A: Ander werk.**
4. **K: Keerpunt** in de benadering, namelijk het vrijstellen van het verrichten van arbeid.

Het RAAK-principe wordt toegelicht in figuur 2 in paragraaf 4.4.

Overleg als werkgever of leidinggevende met de medewerkster die borstvoeding geeft, over aanvullende maatregelen. Betrek de medewerkster die borstvoeding geeft bij de besluitvorming over de aanvullende maatregelen.

Benoem hierbij ook de consequenties van de maatregelen voor het werk van de medewerkster en het werk van collega's. Organiseer de bescherming in de periode van borstvoeding zodanig dat dit niet leidt tot overbelasting van de collega's.

Per arborisico worden in de modules A t/m E van deze handreiking aanvullende maatregelen beschreven.

Overweeg – bij twijfel of onduidelijkheid – advies te vragen aan de arbodienst of een kerndeskundige zoals de bedrijfsarts of de arbeidshygiënist.

TIP

Maak bij de toelichting van het RAAK-principe gebruik van branchespecifieke voorbeelden.

5.5 Heb oog voor meervoudige risico's

Een medewerkster die borstvoeding geeft, kan in haar werk te maken hebben met meerdere risico's, bijvoorbeeld blootstelling aan gevaarlijke stoffen en werkstress. Er is dan sprake van meervoudige risico's.

Stel de aanvullende maatregelen per risico vast met het RAAK-principe. Bekijk het totale pakket aan aanvullende maatregelen vervolgens kritisch. Is aanpassing van het eigen werk in de praktijk te realiseren? Of is tijdelijk ander werk een beter alternatief?

Denk na over het kantelpunt tussen (aangepast) blijven werken binnen de eigen functie en werkplek, en ander werk. De voorkeur van de medewerkster zelf speelt hier overigens ook een rol.

Lees hierbij ook paragraaf 6.4. Hier worden een aantal overwegingen beschreven die bij het maken van keuzes een rol kunnen spelen.

TIPS

- Ga na of in de branche werkzaamheden en/of functies voorkomen met meervoudige risico's.
- Geef voor deze werkzaamheden en/of functies voorbeelden van:
 - Aangepast blijven werken in de eigen functie en werkplek
 - Ander werk.

6 Goed voorbereid zijn op zwangerschap en borstvoeding

Ieder jaar krijgen vier op de 100 vrouwen tussen de 20 en 45 jaar een kind. Organisaties waar vrouwen werken, krijgen allemaal vroeg of laat te maken met een zwangere medewerkster of een medewerkster die borstvoeding geeft. Een goede voorbereiding is het halve werk. Voor de organisatie, maar ook voor de medewerkster zelf.

6.1 Breng de risico's in kaart

Beschrijf in de risico-inventarisatie en -evaluatie de risico's voor zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven. Besteed hierbij aandacht aan de volgende onderwerpen:

- Zware lichamelijke belasting
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- Blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's)
- Werkstress
- Ploegendienst en nachtwerk
- Extreme kou of hitte
- Lawaai
- Trillingen
- Ioniserende straling
- Nietioniserende straling
- Werken onder overdruk
- Ongevaltrauma's (door ongevallen en agressie & geweld) met risico's voor de zwangerschap of het ongeboren kind.

TIP

Gebruik kennis over de risico's in de branche uit bijvoorbeeld het branchespecifieke RI&E-instrument en brancheonderzoek.

6.2 Informeer leidinggevenden

Zwangerschap en het geven van borstvoeding is geen ziekte, maar speciale aandacht is wel degelijk nodig. Een zwangerschap verloopt voor iedere vrouw weer anders,

zodat maatwerk – met inachtneming van het RAAK-principe – van belang is. Daarnaast gaat iedere vrouw anders om met de verandering die het krijgen van een kind veroorzaakt in haar werkleven.

De afspraken over aanvullende maatregelen worden meestal gemaakt in overleg tussen de leidinggevende en de medewerkster. Het is daarom van belang leidinggevers goed te informeren over de wettelijke kaders, de arborisico's en de aanvullende maatregelen in de zwangerschap en de periode van borstvoeding.

Het is de taak van de leidinggevers het initiatief te nemen en niet te wachten tot de werknemers met vragen of klachten komt.

TIP

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor leidinggevers waarin – naast de wettelijke kaders, de arborisico's en de aanvullende maatregelen in de zwangerschap en de periode van borstvoeding – specifiek hun verantwoordelijkheid en taken worden beschreven.

6.3 Informeer alle vrouwen in de vruchtbare leeftijd

Voor een vrouw is het niet altijd onmiddellijk helder dat zij zwanger is. Daarnaast melden veel medewerksters hun zwangerschap pas na de derde maand van de zwangerschap. Vanuit het perspectief van de vrouw kan dit begrijpelijk zijn. Maar zolang de zwangerschap niet gemeld is aan de werkgever, kunnen nog geen aanvullende maatregelen genomen worden.

In Nederland is 80% van de zwangerschappen gepland. De vrouw denkt bewust na over het krijgen van kinderen en bepaalt veelal zelf – samen met haar partner – het moment waarop zij probeert zwanger te worden. Informeer alle vrouwen bij indiensttreding en periodiek over:

- *Het moment van melding van de zwangerschap*
Informeer vrouwen dat het belangrijk is om bewust te besluiten over wanneer zij hun zwangerschap melden. Zolang de zwangerschap niet bekend is, kunnen geen aanvullende maatregelen getroffen worden. Vooral bij het werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia is een vroege melding van belang.
- *Het werken bij vermoede of prille zwangerschap*
Als een vrouw bewust haar zwangerschap nog niet meldt, is het belangrijk dat zij extra alert is bij het werken met gevaarlijke stoffen, biologische agentia en

ioniserende straling. Zij dient zichzelf goed te informeren over de risico's en de maatregelen.

- *Het melden van het geven van borstvoeding*

Informeer vrouwen dat zij hun voornemen om na de bevalling borstvoeding te geven, voor aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aan de werkgever melden zodat alle noodzakelijke maatregelen op tijd genomen kunnen worden. Vraag vrouwen ook om als zij tijdens haar verlof van mening verandert, dit te melden. Zo wordt de werkgever niet verrast op de eerste werkdag na een bevallingsverlof.

Heb bovendien oog voor de gevoeligheid van het onderwerp voor vrouwen die ongewenst kinderloos zijn of nare ervaringen hebben in verband met zwangerschap.

TIPS

- Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor vrouwen in de vruchtbare leeftijd.
- Informeer vrouwen waar zij met hun vragen terecht kunnen. Vaak zullen medewerkers vragen over zwangerschap en werken niet met hun leidinggevende willen bespreken. Informeer vrouwen dat zij naast raadpleging van hun huisarts óók gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld het arbeidsgezondheidskundig spreekuur van de arbodienst (als zij nog niet zwanger is) of het preventief consult van de bedrijfsarts (als zij zwanger is).

6.4 Weet wat te doen bij een melding van zwangerschap en borstvoeding: overwegingen

Deze handreiking geeft in de modules A t/m E van deze handreiking, aanvullende maatregelen voor vijf arborisico's. Deze aanvullende maatregelen kunnen specifieker worden omschreven voor (veel voorkomende) werkzaamheden of functies in branches en hun organisaties, bedrijven of instellingen. Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe.

Bij het vaststellen van de aanvullende maatregelen spelen diverse overwegingen een rol. Laat deze systematisch de revue passeren. Dit leidt tot een bewuste afweging en een betere onderbouwing van de aanvullende maatregelen. Overwegingen zijn:

- a. Zijn de arborisico's al schadelijk in de prille zwangerschap? Dit geldt minstens voor gevaarlijke stoffen, biologische agentia, ioniserende straling en werkstress. Bij een melding van zwangerschap is er eigenlijk geen tijd om nog eens rustig uit te zoeken welke aanvullende maatregelen nodig zijn. De *tijdsfactor* is belangrijk.
- b. Weeg de voor- en nadelen af van *individueel maatwerk per medewerkster* versus *één uniforme regeling* (bijvoorbeeld voor bepaald werk of een bepaalde werkplek). Een uniforme regeling heeft als voordeel dat het veel handelingszekerheid en helderheid biedt aan de werkgever, de leidinggevende en de werkneemster. Een ander voordeel is dat de maatregelen na melding van de zwangerschap en borstvoeding veelal snel genomen kunnen worden, omdat geen discussie meer hoeft plaats te vinden over de aanvullende maatregelen. Een voordeel van individueel maatwerk is dat de aanvullende maatregelen precies passend zijn voor de werksituatie en de werkneemster. Een nadeel van individueel maatwerk kan de zoektocht zijn van werkgever, leidinggevende en werkneemster naar een passend pakket aan maatregelen; naast energie en expertise kost dit ook tijd. Hoe verhoudt deze tijd (uren, dagen, weken of maanden) zich tot de plicht van de werkgever om de werkneemster te beschermen vanaf het moment dat zij haar zwangerschap of borstvoeding heeft gemeld?
- c. Welke aanvullende maatregelen zijn te realiseren binnen een branche en hun organisaties, bedrijven of instellingen? Grote organisaties en organisaties met een diversiteit aan werk hebben over het algemeen meer mogelijkheden om medewerkers die zwanger zijn of borstvoeding geven, andere taken of ander werk aan te bieden. Ook kan het aandeel vrouwen op het totale aantal medewerkers een rol spelen. Daarnaast hebben grotere organisaties over het algemeen meer mogelijkheden om een *collectieve voorziening* te realiseren in verband met zwangerschap en borstvoeding. Voorbeelden zijn:
- Een selectie van functies die voor zwangeren die al wat verder gevorderd zijn in de zwangerschap en vrouwen die borstvoeding geven, veilig uitgevoerd kan worden, inclusief afspraken over de inzet van vrouwen in deze functies.
 - Personele ondersteuning uit een deskundige en ingewerkte arbeidspool, inclusief afspraken over de inzet van deze ondersteuning voor zwangere medewerkers en medewerkers die borstvoeding geven.
- d. Over de risico's in de zwangerschap en de periode van borstvoeding is veel bekend, maar zeker niet alles. Hoe te handelen bij blootstelling aan een arborisico waarvan de effecten op de zwangerschap, het ongeboren kind of de borstvoeding niet onderzocht zijn of waarover onderzoek verdeeld is?

Overweeg het *voorzorgbeginsel*¹. Dit betekent dat zolang de risico's niet bekend zijn, een medewerkster tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding niet aan dit risico wordt blootgesteld. Raadpleeg de arbodienst of een kerndeskundige (zoals de bedrijfsarts of de arbeidshygiënist) voor een risicoschatting.

- e. Wees bewust van de ethische component bij discussies over aanvullende maatregelen. In de zwangerschap kunnen bepaalde risico's leiden tot (drie)dubbele schade: de zwangerschap, het ongeboren kind en de gezondheid van de werknemster zelf. Dit moet worden vermeden. Echter, in situaties waarin alle medewerkers blootstaan aan risico's die hun gezondheid kunnen schaden, is het voor hen wel wrang als alleen voor een zwangere collega maatregelen getroffen worden. Daarom: een goede bescherming in de zwangerschap en periode van borstvoeding start met goede beheersing van de arbeidsomstandigheden en een veilige en gezonde werkomgeving voor alle medewerkers (zie ook hoofdstuk 2).

TIP

Wees in de brancheaankpak helder over de motieven en afwegingen die bij het vaststellen van de aanvullende maatregelen een rol hebben gespeeld.

6.5 Stel de algemene aanpak vast in het overleg tussen werkgever en OR/PVT

Stel de algemene aanpak in de organisatie, bedrijf of instelling bij zwangerschap en borstvoeding vast: het zwangerenbeleid. De medezeggenschap (ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging) heeft instemmingsrecht, adviesrecht en initiatiefrecht over onderdelen van dit beleid (zie bijlage 3). Overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschap over de voorlichting, de toegang van medewerkers tot een deskundige en de algemene aanvullende maatregelen, is van belang. Het is belangrijk hierbij ook aandacht te besteden aan de periode waarin de medewerkster haar zwangerschap nog geheim wil houden. Een vrouw kan haar (vermoeden van) zwangerschap alleen geheimhouden als zij, zoals nu vastgelegd in de Arboret, ...

¹ Een belangrijk aandachtspunt is de verhouding van het voorzorgbeginsel tot andere beginselen. Hierbij heeft het proportionaliteits of evenredigheidsbeginsel een centrale plaats. De maatregelen die worden genomen op basis van het voorzorgbeginsel horen in redelijke verhouding te staan tot de dreigende gevaren en risico's.

rechtstreeks bij de bedrijfsarts een preventief consult in het kader van het open spreekuur kan aanvragen.

TIP

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor de OR/PVT over hun recht op instemming, advies en initiatief.

Tot slot

Een melding van een zwangerschap of borstvoeding is als een thermometer in de arbozorg van een organisatie, bedrijf of instelling. Organisaties, bedrijven en instellingen die de risico's in kaart hebben en de blootstelling aan die risico's adequaat kunnen beheersen, zijn relatief snel klaar met het in beeld brengen van de noodzaak voor aanvullende maatregelen. Organisaties die nog veel werk voor de boeg hebben, worden hiermee geconfronteerd bij een melding van zwangerschap/borstvoeding. Omdat onvoldoende zicht bestaat op de blootstelling aan arborisico's zullen zij in dat geval noodgedwongen vaker een beroep moeten doen op het voorzorgbeginsel.



Deel 2
Risicospecifieke
modules



Deel 2 van de handreiking bestaat uit vijf risicospecifieke modules:

- Module A Lichamelijk zwaar werk
- Module B Gevaarlijke stoffen
- Module C Biologische agentia
- Module D Werkstress
- Module E Ploegendienst en nachtarbeid

Voor het gedetailleerd uitwerken van juist deze arborisico's is gekozen omdat:

- (I) de risico's breed voorkomen in branches en sectoren waar veel vrouwen werken,
- (II) over de risico's relatief veel wetenschappelijk onderzoek beschikbaar is.
- (III) De fysische risicofactoren komen hier niet aan bod. Ook deze risico's kunnen een schadelijke invloed hebben op het verloop van de zwangerschap en het ongeboren kind. De wettelijke regels die gelden voor aanpassing van het werk voor deze factoren staan onder andere in bijlage 1, artikel 6.29. De risico's waar men bij fysische factoren rekening mee moet houden zijn:
 - Geluid
 - Straling
 - Klimaat
 - Lichaamstrillingen
 - Overdruk (artikel 6.29)

Module A

Lichamelijk zwaar werk

Lichamelijk zwaar werk (fysieke belasting) en fysieke vermoeidheid in het tweede en derde trimester van de zwangerschap kunnen nadelige gevolgen hebben voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Ook leidt lichamelijk zwaar werk tot zwangerschapsgerelateerd verzuim en tot beperking van de werkhervatting na de bevalling.

Fysieke belasting bestaat uit:

- Het leveren van kracht, zoals bij dragen, tillen, duwen en trekken.
- Belastende werkhoudingen, waaronder lang staan, bukken, hurken of knielen.
- Energetische belasting, zoals (trap)lopen.
- Repeterende bewegingen¹.

Iedere werkgever moet maatregelen nemen gericht op het voorkomen en beperken van fysieke belasting. In de zwangerschap en de periode van borstvoeding zijn aanvullende maatregelen noodzakelijk.

A.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

1. Ga na bij welke werkzaamheden het noodzakelijk is dat de zwangere werknemster (a) veel kracht levert, (b) werkt in een belastende houding en (c) veel energie levert. Ga vervolgens na of de grenswaarden bij die werkzaamheden onder punt 2 worden overschreden.
2. Hanteer de onderstaande grenswaarden en richtlijnen. Deze zijn gebaseerd op wettelijke verboden en wetenschappelijk onderzoek.

¹ Repeterende bewegingen vormen in de zwangerschap of periode van borstvoeding geen ander of groter risico dan daarvoor. Daarom blijft deze vorm van fysieke belasting buiten beschouwing bij het bespreken van de aanvullende maatregelen. Natuurlijk gelden voor repeterende bewegingen in de zwangerschap en periode van borstvoeding wel de reguliere maatregelen, die voor alle werknemers van toepassing zijn.

Periode van de zwangerschap	Het is verboden om:
Gedurende de gehele zwangerschap	meer te tillen dan 10 kilogram in één handeling;
Vanaf de twintigste week van de zwangerschap	meer dan 10 keer per dag gewichten van meer dan 5 kilogram te tillen;
Vanaf de dertigste week van de zwangerschap	meer dan 5 keer per dag gewichten van meer dan 5 kilogram te tillen;
De laatste 3 maanden van de zwangerschap	dagelijks meer dan eenmaal per uur te hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen te bedienen.

Er bestaat veel wetenschappelijk bewijs voor het schadelijke effect van fysieke belasting op de zwangerschap en het ongeboren kind. Als grenswaarden wordt daarom naast bovengenoemde verboden aanbevolen:

Periode van de zwangerschap	Richtlijnen
Gedurende de gehele zwangerschap	Zo veel als mogelijk voorkomen om: - met de hand gewichten te tillen; - te bukken, hurken of knielen; - lang te staan en te lopen
Vanaf de twintigste week van de zwangerschap	Zo veel als mogelijk voorkomen om: - Langer dan 3 uur per dag te staan en lopen
Vanaf de dertigste week van de zwangerschap	Zo veel als mogelijk voorkomen om: - Langer dan 2 uur per dag te staan en lopen

Voor energetisch belastend werk is geen grenswaarde in de zwangerschap beschikbaar. Hier is de herstelperiode van inspanning / lichamelijke vermoeidheid een goede indicator.

3. Trefmaatregelen als de fysieke belasting te hoog is of de zwangere medewerkster fysiek vermoeid is. Volg hierbij het RAAK-principe (zie figuur 2 in paragraaf 4.4).

Bewaak de randvoorwaarden bij het treffen van maatregelen:

- Voorkom dat verhoging van de (fysieke) belasting van collega's optreedt.
- Voorkom dat het aanpakken van een bepaalde vorm van fysieke belasting (bijvoorbeeld tillen) leidt tot de introductie van een andere vorm van fysieke belasting (bijvoorbeeld duwen en trekken). Het middel mag niet erger worden dan de kwaal.

4. Laat bijvoorbeeld door een bedrijfsfysiotherapeut of adviseur fysieke belastings-, houdings- en bewegingsinstructie geven aan zwangere medewerksters, waarin (op de werkplek) specifiek wordt ingegaan op de uit te voeren werkzaamheden en de zwangerschap.

A.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven

Onderzoek laat zien dat lichamenlijk zwaar werk geen invloed heeft op de borstvoeding. Aanvullende maatregelen gericht op lichamenlijke belasting zijn in deze periode met het oog op de borstvoeding daarom niet nodig.

Overigens is het voor een pas bevallen werkneemster wel verboden om zwaar te tillen. Deze maatregel beschermt haar tegen overbelasting in haar herstel na de bevalling. Het verbod:

Na de bevalling	Het is verboden om
In de periode tot drie maanden na de bevalling	meer te tillen dan 10 kilogram in één handeling.

Als grenswaarden wordt naast bovengenoemde verboden aanbevolen om:

Periode van de zwangerschap	Richtlijnen
In de periode tot zes maanden na de bevalling	Lichamenlijk zwaar werk langzaam op te bouwen. Dit geldt met name voor tillen, dragen, duwen en trekken

A.3 Preventieve maatregelen

- I Zorg dat in de RI&E aandacht wordt besteed aan lichamenlijk zwaar werk in relatie tot zwangerschap.
- II Informeer werkneemsters bij indiensttreding – als onderdeel van de bredere voorlichting over lichamenlijke belasting – over de risico's van lichamenlijk zwaar werk voor de zwangerschap en het ongeboren kind.
- III Formuleer zo specifiek mogelijk de aanvullende maatregelen voor zwangere werkneemsters.

Tot slot

Bij iedere stap geldt: vraag bij twijfel of onduidelijkheid om advies aan de arbo-dienst, een kerndeskundige (zoals een bedrijfsarts of arbeidshygiënist) of een ergonoom.

TIPS

- Benoem zo concreet mogelijk bij welke werkzaamheden en/of functies de lichamelijke belasting in de zwangerschap kan leiden tot het overschrijden van de grenswaarden.
- Beschrijf (voorbeelden van) de toepassing van het RAAK-principe en branche-specifieke aanvullende maatregelen.



Module B

Gevaarlijke stoffen

Bepaalde gevaarlijke stoffen kunnen schadelijk zijn voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling via de borstvoeding. Het gaat daarbij vooral om:

- voor de voortplanting giftige stoffen, die van invloed zijn op de vruchtbaarheid, de ontwikkeling van het ongeboren kind en de borstvoeding. Deze stoffen worden ook wel reprotoxische stoffen genoemd;
- kankerverwekkende stoffen en processen;
- mutagene stoffen².

Deze stoffen kunnen in de hele zwangerschap schade veroorzaken.

Iedere werkgever moet maatregelen nemen gericht op het voorkomen en beperken van (de effecten van) blootstelling aan gevaarlijke stoffen. In de zwangerschap en de periode van borstvoeding zijn aanvullende maatregelen noodzakelijk.

Bij het uitwerken van deze module over gevaarlijke stoffen zijn twee dilemma's aan het licht gekomen. Met dilemma's worden vragen bedoeld waarop verschillende visies bestaan. De dilemma's zijn:

- a. Zijn grenswaarden valide voor het nageslacht? De visies hierop zijn:
 - **Visie 1:** bij het vaststellen van grenswaarden wordt te weinig rekening gehouden met het nageslacht.
 - **Visie 2:** de grenswaarde geldt voor het nageslacht. Hierbij wordt gewezen op de formele definitie van grenswaarde volgens de SER³.

De grenswaarde is een concentratie van een gas, damp, aërosol, vezel of van stof in de lucht op de werkplek. Bij de vaststelling van deze waarde wordt zo veel mogelijk als uitgangspunt gehanteerd dat – voor zover de huidige kennis reikt – de gezondheid van de werknemers én hun nageslacht niet wordt benadeeld. Zelfs niet bij herhaalde blootstelling aan die concentratie, gedurende een langere tot zelfs een arbeidsleven omvattende periode. Dit is de definitie van de SER.

2 Mutagene stoffen kunnen veranderingen veroorzaken aan het genetische materiaal in geslachtscellen en kunnen leiden tot een erfelijke afwijking bij nog niet geboren kinderen.

3 De grenswaarde is een concentratie van een gas, damp, aërosol, vezel of van stof in de lucht op de werkplek. Bij de vaststelling van deze waarde wordt zo veel mogelijk als uitgangspunt gehanteerd dat – voor zover de huidige kennis reikt – de gezondheid van de werknemers én hun nageslacht niet wordt benadeeld. Zelfs niet bij herhaalde blootstelling aan die concentratie, gedurende een langere tot zelfs een arbeidsleven omvattende periode. Dit is de definitie van de SER.

b. Wat is de consequentie van gebrek aan kennis?

- **Visie 1:** pas het voorzorgbeginsel toe als kennis ontbreekt.
- **Visie 2:** werk met wat wel bekend is. Integraal onderdeel van deze visie is dat beginselen altijd in evenwicht toegepast horen te worden. Naast het voorzorgbeginsel geldt het evenredigheidsbeginsel. De maatregelen die worden genomen op basis van het voorzorgbeginsel moeten in redelijke verhouding staan tot de dreigende gevaren en risico's.

Deze twee dilemma's konden niet worden opgelost in het kader van deze handreiking. Er is daarom gekozen voor het opnemen van verschillende visies in de paragrafen B.1 en B.2 voor situatie a. Daarnaast wordt bij situatie c. gesproken over het *kunnen* toepassen of *overwegen* van het voorzorgbeginsel, en niet over het *moeten* toepassen van dit beginsel.

Branches kunnen op brancheniveau aan de hand van concrete situaties en stoffen het debat verder voeren.

B.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

1. Ga na met welke gevaarlijke stoffen de medewerkster werkt of waar zij in het werk aan blootgesteld kan worden. Denk ook aan uitstoot van machines of apparatuur. Raadpleeg onder meer de RI&E. Om schadelijk te kunnen zijn voor de zwangerschap of het ongeboren kind:
 - moet sprake zijn van opname van de stof door inademing, via de huid of door inslikken;
 - moet de stof via het lichaam van de moeder het ongeboren kind kunnen bereiken. Het gaat daarbij om stoffen die in het bloed van de moeder terechtkomen en de placentabarière kunnen passeren.Stoffen die niet worden opgenomen of die via het lichaam van de moeder het ongeboren kind niet kunnen bereiken, zijn niet relevant in de zwangerschap.
2. Ga na of deze gevaarlijke stoffen schadelijke gevolgen kunnen hebben voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Drie manieren om dit in kaart te brengen zijn:
 - I via huis-tuin-en-keuken-namen van de stoffen (voor gebruikers die niet thuis zijn in de terminologie van gevaarlijke stoffen);
 - II via de chemische stofnamen en cas- nummers die zijn opgenomen in het gevaarlijke stoffenregister van een bedrijf;

III via de risicozinnen (Hazardzinnen⁴) of gevarenpictogrammen die op het etiket en het Veiligheidsinformatieblad (VIB of MSDS) staan.

ad I. Stoffen die horen tot een van de volgende categorieën:

- organische oplosmiddelen (in vooral verven, lakken, lijmen, reinigingsmiddelen en inkt);
- zware metalen en hun verbindingen (met name cadmium, kwik, lood, mangaan en thallium);
- geneesmiddelen die gebruikt worden voor de behandeling van kanker: cytostatica/chemotherapeutica;
- narcosegassen/inhalatieanesthetica;
- geneesmiddelen waarvan in de bijsluiting is vermeld dat op de schadelijke effecten voor de zwangerschap;
- gewasbeschermingsmiddelen en biociden⁵;
- polycyclische aromatische koolwaterstoffen (PAK's, onder meer in roet);
- stoffen die het zuurstofgehalte van het bloed kunnen beïnvloeden zoals koolmonoxide.
- Ftalaten of weekmakers.

Niet iedere stof in genoemde categorieën is schadelijk voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Via de lijsten van SZW (onder ad II) en/of via de risicozinnen/Hazardzinnen (onder ad III) kan worden nagegaan of specifieke stoffen relevant zijn. Deze informatie onder III moet de leverancier van de stof (mengsel) aanleveren.

ad II. Stoffen die voorkomen op de volgende lijsten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

- niet-limitatieve lijst van voor de voortplanting giftige stoffen;
- lijst van kankerverwekkende stoffen en processen;
- lijst van mutagene stoffen.

Stoffen kunnen voorkomen op één, twee of op alle drie de lijsten.

De lijsten worden regelmatig geactualiseerd, en tweemaal per jaar gepubliceerd in de Staatscourant en op www.officielebekendmakingen.nl.

De lijst met mutagene en kankerverwekkende stoffen bevat de stoffen die geen veilige drempelwaarde hebben (stoffen met een genotoxische werking). De kankerverwekkende stoffen met een veilige drempelwaarde staan in de Arboregeling, bijlage XIII, lijst B1.

4 De R(isk)en S(afety)-zinnen van de Stoffenrichtlijn vervallen per 1 juni 2015. In de Europese verordening EU-GHS/CLP zijn deze vervangen door H(azard)en P(recautionary)-zinnen (gevenaanduiding en voorzorgsmaatregelen).

5 Biociden zijn middelen tegen schadelijke organismen, anders dan gewasbeschermingsmiddelen.

ad III. Stoffen waarvan op het etiket of het veiligheidsinformatieblad de volgende waarschuwingen (de zogenaamde risicozinnen) of gevarenaanduidingen (zogenaamde Hazardzinnen) staan.

R(isico)zinnen:

- R45: Kan kanker veroorzaken.
- R46: Kan erfelijke genetische schade veroorzaken.
- R49: Kan kanker veroorzaken bij inademing.
- R60: Kan de vruchtbaarheid schaden.
- R61: Kan de ongeboren vrucht schaden.
- R62: Mogelijk gevaar voor verminderde vruchtbaarheid.
- R63: Mogelijk gevaar voor beschadiging van het ongeboren kind.
- R68: Onherstelbare effecten zijn niet uitgesloten.

H(azard)zinnen:

De leverancier moet onderstaande H(azard)zinnen in combinatie met het gevarenpictogram en het signaalwoord op het etiket en in het Veiligheidsinformatieblad vermelden.

H(azard)zinnen	Gevarenpictogram	Signaalwoord
H340: Kan genetische schade veroorzaken*		Gevaar
H341: Verdacht van het veroorzaken van genetische schade*		Waarschuwing
H350: Kan kanker veroorzaken*		Gevaar
H351: Verdacht van het veroorzaken van kanker*		Waarschuwing
H360: Kan de vruchtbaarheid of het ongeboren kind schaden*		Gevaar
H361: Wordt ervan verdacht de vruchtbaarheid of het ongeboren kind te schaden*		Waarschuwing
H362: Kan schadelijk zijn via de borstvoeding.	Geen pictogram	Geen signaalwoord
* De leverancier moet achter deze zin nog een specifieke blootstellingsroute vermelden als overtuigend bewijs is dat het gevaar bij een andere blootstellingsroute niet aanwezig is.		

De drie manieren van kijken (I, II en III) leiden uiteindelijk tot een overzicht van stoffen die schadelijk kunnen zijn voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Deze

stoffen noemen we hierna de relevante stoffen. Doorloop met deze stoffen de stappen 3, 4 en 5.

3. Stel vast wat de grenswaarde van de relevante stoffen is. Ga per stof na welke situatie geldt:

Situatie a	<i>De stof heeft een gezondheidskundige grenswaarde.</i>
Situatie b	<i>De stof heeft geen drempelwaarde; de geringste hoeveelheid kan leiden tot schade aan de gezondheid</i> Dit zijn stoffen met een zogenaamd genotoxisch werkingsmechanisme, zoals ethanol. Dit is het geval voor alle mutagene stoffen en vrijwel alle kankerverwekkende stoffen. De gezondheidskundige grenswaarde van deze stoffen is nul. Om elk risico uit te sluiten zou een absoluut verbod behoren te gelden. Zolang deze stoffen onmisbaar zijn, althans de maatschappij om toepassing van dergelijke stoffen vraagt, is de kans op blootstelling en dus een risico op kanker niet uit te sluiten. Het ministerie van SZW stelt voor deze stoffen mede na een haalbaarheidstoets van de SER een publieke (wettelijke) grenswaarde vast.
Situatie c	<i>De stof heeft (nog) geen gezondheidskundige grenswaarde.</i> De werkgever is wettelijk verplicht een gezondheidskundige grenswaarde te bepalen als geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn (www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl). In de praktijk kan het voorkomen dat bij een melding van zwangerschap blijkt dat de werkgever de grenswaarde nog niet heeft vastgesteld. De werkgever moet dit dan alsnog doen. Omdat het enige tijd kan duren en een werknemster haar zwangerschap al heeft gemeld, wordt in de stappen 4 en 5 besproken wat dit betekent voor de toegestane blootstelling en de aanvullende maatregelen in de zwangerschap

4. Stel vast wat stap 3 betekent voor de toegestane blootstelling in de zwangerschap. Ga per stof na welke situatie geldt:

Situatie a	<i>De stof heeft een gezondheidskundige grenswaarde.</i> De consequentie voor de blootstelling in de zwangerschap valt uiteen in twee visies: - Visie 1: De blootstelling van een zwangere werknemster hoort ver onder de gezondheidskundige grenswaarde te blijven omdat deze grenswaarde onvoldoende rekening zou houden met de zwangerschap en het ongeboren kind. - Visie 2: Als de blootstelling voor de zwangere werknemster onder de gezondheidskundige grenswaarde ligt, mag door haar met de betreffende stof gewerkt worden. In deze visie is bij het vaststellen van de gezondheidskundige grenswaarde voldoende rekening gehouden met het nageslacht.
Situatie b	<i>De stof heeft geen drempelwaarde; de geringste hoeveelheid kan leiden tot schade aan de gezondheid</i> Blootstelling in de zwangerschap aan deze stoffen is verboden.
Situatie c	<i>De stof heeft (nog) geen gezondheidskundige grenswaarde*.</i> Voor de zwangere werknemster kan het voorzorgbeginsel gehanteerd worden. Het voorzorgbeginsel betekent dat totdat meer bekend is over mogelijke schade de medewerkster tijdens haar zwangerschap niet aan een stof wordt blootgesteld. Oftewel: zolang we niet weten wat de gevolgen zijn: niet doen.
* De werkgever is wettelijk verplicht een gezondheidskundige grenswaarde te bepalen als geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn (www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl). Het niet beschikbaar zijn van een grenswaarde kan daarom niet anders dan een tijdelijke situatie zijn. Zie ook paragraaf B.3: preventieve maatregelen.	

5. Stel vast wat stap 4 betekent voor eventuele aanvullende maatregelen in de zwangerschap. Ga per stof na welke situatie geldt:

Situatie a	<p><i>De stof heeft een gezondheidskundige grenswaarde.</i></p> <p>Onder punt 4 zijn twee visies verwoord. Visie 1 en 2 betekenen dat extra aandacht besteed moet worden aan het werken met gevaarlijke stoffen door zwangeren, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beperk de blootstelling zo ver mogelijk onder de grenswaarde. - Heb oog voor alle blootstellingroutes: door inademing, via opname door de huid en door inslikken. De meeste gevaarlijke stoffen zijn schadelijk via de inademing. Een aantal stoffen wordt echter ook door de huid opgenomen. Of een stof door de huid wordt opgenomen staat altijd vermeld op het veiligheidsinformatieblad (VIB of MSDS). Daarnaast zijn de stoffen in de lijst met publieke grenswaarden aangegeven met een H-notatie. Blootstelling door het inslikken van stoffen is meestal het gevolg van het eten met vervuilde handen of eten of drinken in een vervuilde ruimte. In de periode van zwangerschap hoort men de medewerkster nog eens extra te wijzen op het naleven van de reguliere (hygiënische) maatregelen. - Wijs zwangere werknemers nog eens extra op de noodzaak de reguliere beheersmaatregelen goed na te leven. - Zorg ervoor dat beschermende kleding ook tijdens de zwangerschap goed past en persoonlijke beschermingsmiddelen – zoals ademhalingsbescherming – goed kunnen worden toegepast.
Situatie b	<p><i>De stof heeft geen drempelwaarde; de geringste hoeveelheid kan leiden tot schade aan de gezondheid</i></p> <p>Een zwangere werknemers mag geen werk verrichten waarbij zij kan worden blootgesteld aan deze stoffen.</p>
Situatie c	<p><i>De stof heeft (nog) geen gezondheidskundige grenswaarde*.</i></p> <p>Voor de zwangere werknemers kan het voorzorgbeginsel gehanteerd worden. Dit geldt overigens ook voor andere werknemers, zwanger of niet zwanger, man of vrouw.</p>
<p>* De werkgever is wettelijk verplicht een gezondheidskundige grenswaarde te bepalen als geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn (www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl). Het niet beschikbaar zijn van een grenswaarde kan daarom niet anders dan een tijdelijke situatie zijn. Zie ook paragraaf B.3: preventieve maatregelen.</p>	

6. De wet verbiedt ook specifiek het werken met lood of loodverbindingen voor zwangere werknemers.

B.2 Een medewerkster heeft juist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven

In de periode van borstvoeding is specifiek aandacht nodig voor blootstelling aan stoffen die via de borstvoeding van invloed zijn op de zuigeling. Drie manieren om deze stoffen in kaart te brengen zijn:

- I. Stoffen die horen tot een van de volgende categorieën:
- organische oplosmiddelen (in vooral verven, lakken, lijmen, reinigingsmiddelen en inkt);

- zware metalen en verbindingen met zware metalen (cadmium, kwik, lood, mangaan en thallium);
- geneesmiddelen die gebruikt worden voor de behandeling van kanker: cytostatica/chemotherapeutica;
- narcosegassen/inhalatieanesthetica;
- geneesmiddelen waarvan in de bijsluiting is gewezen op de schadelijke effecten voor de borstvoeding;
- gewasbeschermingsmiddelen en biociden⁶;
- polycyclische aromatische koolwaterstoffen (PAK's, onder meer in roet).

Niet iedere stof in genoemde categorieën is via de borstvoeding schadelijk voor de zuigeling. Via de lijst van SZW (onder II) en/of via de risicozinnen/ Hazardzinnen (onder III) kan worden nagegaan of specifieke stoffen relevant zijn.

II. Stoffen die voorkomen op de volgende lijst van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid:

- De lijst van voor de voortplanting giftige stoffen, mits de stof is vermeld in de kolom 'Borstvoeding'.

III. Stoffen waarvan op het etiket of het veiligheidsinformatieblad de volgende waarschuwingen staan (de zogenaamde risicozin of Hazardzin):

- R64: kan schadelijk zijn via de borstvoeding.
- H362: kan schadelijk zijn via de borstvoeding.

De drie manieren van kijken (I, II en III) leiden uiteindelijk tot een overzicht van stoffen die via de borstvoeding schadelijk kunnen zijn voor de zuigeling. Deze stoffen noemen we hierna de relevante stoffen.

De aanpak is verder gelijk aan die beschreven in paragraaf B.1:

- a. Ga na met welke relevante stoffen de medewerkster werkt of waar zij in het werk aan blootgesteld kan worden. Om schadelijk te kunnen zijn voor de zuigeling moet de stof in de borstvoeding terecht kunnen komen.
- b. Voor stoffen met een gezondheidskundige grenswaarde: de consequentie voor de blootstelling in de periode van borstvoeding valt uiteen in twee visies:
 - **Visie 1:** De blootstelling van een werkneemster in de periode van borstvoeding hoort ver onder de gezondheidskundige grenswaarde te blijven omdat deze grenswaarde onvoldoende rekening zou houden met de zuigeling.

⁶ Biociden zijn middelen tegen schadelijke organismen, anders dan gewasbeschermingsmiddelen.

- **Visie 2:** Als de blootstelling voor een werkneemster in de periode van borstvoeding onder de gezondheidkundige grenswaarde ligt, mag door haar met de betreffende stof gewerkt worden. In deze visie is bij het vaststellen van de gezondheidkundige grenswaarde voldoende rekening gehouden met de zuigeling.
- c. Voor stoffen zonder drempelwaarde, waarbij de geringste hoeveelheid kan leiden tot schade aan de gezondheid: een vrouw die borstvoeding geeft mag geen werk verrichten waarbij zij kan worden blootgesteld aan deze stoffen.
- d. Voor stoffen die (nog) geen gezondheidkundige grenswaarde hebben⁷: overweeg het voorzorgbeginsel.
- e. De wet verbiedt ook specifiek het werken met lood of loodverbindingen voor werkneemsters in de periode van borstvoeding.

B.3 Preventieve maatregelen

- I. Zorg dat de RI&E aandacht besteedt aan gevaarlijke stoffen in relatie tot de zwangerschap en de periode van borstvoeding. Zorg dat de RI&E ten minste voldoet aan de wettelijke bepalingen die gelden voor: kankerverwekkende stoffen en processen, mutagene stoffen en voor de voortplanting giftige stoffen.
- II. Als er stoffen voldoen aan de kenmerken zoals onder B.1 en B.2 genoemd (voorkomen op de SZW-lijsten en/of de genoemde risicozinnen of hazardzinnen hebben), dan dient in de RI&E per stof vermeld te worden:
 - De naam van de stof of het proces waarmee wordt gewerkt.
 - De hoeveelheid van de stof waarmee wordt gewerkt.
 - De risico's van de gevaarlijke stof in verband met zwangerschap en de periode van borstvoeding.
 - De situaties en de wijze waarop werknemers kunnen worden blootgesteld.
 - De wettelijke en gezondheidkundige grenswaarden die voor blootstelling gelden (zie bijlage 4 voor bronnen van grenswaarden).
 - De feitelijke blootstelling van werknemers. Hierbij is het belangrijk ook oog te hebben voor voorzienbare gebeurtenissen die de blootstelling aanzienlijk kunnen verhogen.
 - De maatregelen die genomen zijn om de risico's en blootstelling te vermijden of te beperken.

⁷ De werkgever is wettelijk verplicht een gezondheidkundige grenswaarde te bepalen als geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn (zie ook: <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>). Het niet beschikbaar zijn van een grenswaarde kan daarom niet anders dan een tijdelijke situatie zijn. Zie ook paragraaf B.3: preventieve maatregelen.

- III. Ga per stof na welke situatie geldt:
- Situatie 1: De stof heeft een gezondheidkundige grenswaarde;
 - Situatie 2: De stof kent geen veilig niveau van blootstelling, maar wel een publieke grenswaarde;
 - Situatie 3: De stof heeft (nog) geen gezondheidkundige grenswaarde.
- Bepaal per situatie:
- Situatie 1: Leg de gezondheidkundige grenswaarde vast en ga na hoe de blootstelling zich verhoudt tot deze grenswaarde.
 - Situatie 2: Een werkneemster in de zwangerschap / periode van borstvoeding mag geen werk verrichten waarbij zij kan worden blootgesteld aan deze stoffen.
 - Situatie 3: Bepaal een gezondheidkundige grenswaarde voor alle stoffen waarvoor geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn (zie ook: <https://www.arboportaal.nl/campagnes/veilig-werken-met-gevaarlijke-stoffen>). De werkgever is hiertoe wettelijk verplicht.
- IV. Informeer werkneemsters bij indiensttreding – als onderdeel van de bredere voorlichting over gevaarlijke stoffen – over de risico's van gevaarlijke stoffen in de zwangerschap en periode van borstvoeding.
- V. Vraag medewerksters om hun zwangerschap en (de wens tot) het geven van borstvoeding zo vroeg mogelijk te melden. Hoe eerder de melding plaatsvindt, des te sneller eventuele aanvullende maatregelen getroffen kunnen worden. Gevaarlijke stoffen kunnen grote effecten hebben in de prille zwangerschap. Als een medewerkster heel bewust bezig is om zwanger te worden, is het zinvol dat zij dit meldt. Maatregelen kunnen dan zo vroeg als mogelijk getroffen worden.
- VI. Formuleer zo specifiek mogelijk de aanvullende maatregelen voor zwangere werkneemsters en werkneemsters in de periode van borstvoeding. Maak hierbij gebruik van het RAAK-principe (zie figuur 2 in paragraaf 4.4).

Tot slot

Bij iedere stap geldt: vraag bij twijfel of onduidelijkheid om advies aan de arbo-dienst, een kerndeskundige (zoals de bedrijfsarts of de arbeidshygiënist) of een arbeidstoxicoloog.

TIPS

- Benoem de (categorieën van) gevaarlijke stoffen waarmee in de branche wordt gewerkt en die schadelijke effecten kunnen hebben voor de zwangerschap, het ongeboren kind, de borstvoeding en de zuigeling.
- Geef aan met welke stoffen het werken verboden is en/of welke werkzaamheden verboden zijn en bij welke stoffen en/of werkzaamheden nog eens extra gewezen moet worden op de naleving van de reguliere beschermingsmaatregelen.
- Beschrijf (voorbeelden van) de toepassing van het RAAK-principe en branchespecifieke aanvullende maatregelen.

Module C

Biologische agentia

Biologische agentia zijn onder andere virussen, bacteriën, schimmels en gisten. Officieel is de definitie: “al dan niet genetisch gemodificeerde celculturen, menselijke endoparasieten en micro-organismen”.

Blootstelling aan biologische agentia kan leiden tot infectieziekten. Biologische agentia kunnen (ernstige) schadelijke gevolgen hebben voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling door het geven van de borstvoeding.

Iedere werkgever moet maatregelen nemen gericht op het voorkomen en beperken van (de effecten van) blootstelling aan biologische agentia. In de zwangerschap en in de periode van borstvoeding zijn aanvullende maatregelen noodzakelijk.

C.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

1. Ga na aan welke biologische agentia de medewerkster in het werk kan worden blootgesteld. Deze noemen we hierna de relevante biologische agentia. Raadpleeg onder meer de RI&E.
2. Verifieer of de relevante biologische agentia schadelijke gevolgen kunnen hebben voor de zwangerschap of het ongeboren kind. Zo zijn onder meer de volgende biologische agentia schadelijk:

Ziekteverwekker	Ziekte (Latijnse naam)	Ziekte (in de volksmond)	Veelvoorkomende bron
Toxoplasma gondii (parasiet)	Toxoplasmose	Toxoplasmose (kattenziekte)	Diercontacten Vleesverwerking
Listeria monocytogenes (bacterie)	Listeriose	Listeriose	Besmette dieren en voedingsmiddelen
Rubellavirus	Rubella	Rodehond	Kindercontacten
Cytomegalovirus	Cytomegalie	Cytomegalie	Kindercontacten
Herpes-simplex-virus	Herpes simplex	Herpes simplex	Speekselcontacten
Zoster-varicellavirus	Varicella	Waterpokken	Kindercontacten
Borrelia burgdorferi (bacterie)	Lyme borreliose	Ziekte van Lyme	Werk in natuur
Retrovirus human immunodeficientie virus (HIV)	HIV-infectie/Aids	HIV/Aids	Laboratoriumwerkzaamheden Bloedcontacten
Humane parvovirus B19	Erythema infectiosum	Parvo B19 (Vijfde ziekte)	Kindercontacten
Hepatitis B-virus	Hepatitis B	Hepatitis B	Laboratoriumwerkzaamheden Bloedcontacten
Mazelenvirus	Morbilli	Mazelen (Derde ziekte)	Kindercontacten
Kinkhoest	Kinkhoest	Bordetella pertussis	Kindercontacten, zieken
Zika	Zika	Zikavirus	Reizen naar endemisch gebied (waar de ziekte heerst)
Q-koorts	Q-koorts	Coxiella Burnetii	Ongevaccineerde melkgeiten en schapen
Opmerking: Deze lijst met elf biologische agentia die schadelijke gevolgen kunnen hebben voor de zwangerschap en/of het ongeboren kind zijn voorbeelden. Het is geen uitputtend overzicht. Zie bijlage 4 voor informatiebronnen (zoals CIB, WIP en KIZA) over biologische agentia bij specifieke werkzaamheden en branches.			

- Laat voor de relevante biologische agentia nagaan of een medewerkster immuun kan zijn. De bedrijfsarts kan deze informatie verzorgen. Voor de hiervoor genoemde voorbeelden geldt:

Ziekte	Is vaccinatie mogelijk?	Blijvende immuniteit na doormaken infectie?	Immuniteit überhaupt mogelijk?
Toxoplasmose	Neen	Neen	Neen
Listeriose	Neen	Neen	Neen
Rodehond	Ja*	Ja	Ja
Cytomegalie	Neen	Neen (antistoffen in het bloed voorkomen geen nieuwe infectie)	Neen
Herpes simplex	Neen	Neen	Neen
Waterpokken	Ja	Ja	Ja
Ziekte van Lyme	Neen	Neen	Neen
HIV/Aids	Neen	Blijft drager	Neen, maar eenmaal besmet maakt blootstelling niet meer uit
Parvo B19	Neen	Ja	Ja
Hepatitis B	Ja	Blijft drager	Neen, maar eenmaal besmet maakt blootstelling niet meer uit
Mazelen	Ja*	Ja	Ja
Kinkhoest	Ja*, maar beschermt 4 tot 12 jaar	Ja, maar neemt af na 4 tot 20 jaar	Ja
Zika	nee	Ja, waarschijnlijk	Ja
Q-koorts	Nee, niet in NL	Ja, soms ontstaat chronische vorm	Ja

* Dit is onderdeel van de rijksvaccinatie. Omdat het BMR-vaccin (Bof, Mazelen, Rodehond) een levend vaccin is, mag het niet aan zwangere vrouwen worden gegeven. Het is belangrijk dat vrouwen in de drie maanden na een BMR-vaccinatie voorkomen dat zij zwanger worden.

4. Laat voor de relevante biologisch agentia waarvoor immuniteit mogelijk is, nagaan of de zwangere medewerkster immuun is. Medewerksters kunnen immuun zijn door vaccinatie of doordat zij de ziekte hebben doorgemaakt. Let op: een medewerkster kan een ziekte hebben doorgemaakt zonder symptomen te hebben gehad. Betrouwbare informatie over immuniteit komen uit:
- het vaccinatiepaspoort;
 - bloedonderzoek naar antistoffen tegen (bepaalde) infecties. De bedrijfsarts kan dit bloedonderzoek aanvragen. Via de verloskundige wordt rond de twaalfde week van de zwangerschap het bloed gecontroleerd op Hepatitis B, HIV, syfilis en op indicatie rodehond (tenzij de vrouw aangeeft dit niet te willen), met het oog op besmetting van de baby tijdens de bevalling.

5. Als de zwangere medewerkster immuun is voor de relevante biologische agentia, dan zijn voor deze agentia geen aanvullende maatregelen nodig in verband met de zwangerschap.
6. Tref aanvullende maatregelen voor relevante biologische agentia waarvoor de zwangere werknemster niet immuun is:
 - Geef hernieuwde voorlichting over de besmettingsbronnen en de reguliere (hygiënische) maatregelen. Voor zwangeren gelden dezelfde (hygiënische) maatregelen als voor andere werknemers.
 - Stel vast welke aanvullende maatregelen nodig zijn, aanvullend op de reguliere (hygiënische) maatregelen die voor alle werknemers getroffen moeten worden. Voor de hiervoor genoemde voorbeelden geldt:

Ziekte	Aanvullende maatregelen op het werk tijdens de zwangerschap
Toxoplasmose	Het verbieden van arbeid waarbij blootstelling op kan treden (= wettelijk verbod).
Listeriose	Vrijstelling van werkzaamheden aan met Listeriose besmette levende en dode dieren.
Rodehond	Het verbieden van arbeid waarbij blootstelling op kan treden (= wettelijk verbod).
Cytomegalie	Bij infectie in de werkomgeving: verscherpte handhygiëne, met name bij contact met speeksel en urine. Verder contact met de bron vermijden bij een klinisch bewezen infectie op de werkvloer (veelal: kind niet knuffelen en contact met urine vermijden).
Herpes simplex	Gericht aandacht voor zwangere medewerkers die frequent speeksel contact hebben over standaard hygiënische maatregelen.
Waterpokken	Bij epidemie: Bij virussen ligt er een bepaalde tijd tussen de besmetting met de ziekteverwekker en het optreden van de ziektesymptomen. Dit heet de incubatieperiode. Het heeft zelden zin om zwangeren bij het uitbreken van een epidemie met werken te laten stoppen. De besmetting heeft meestal al vóór het uitbreken van de eerste ziekteverschijnselen plaatsgevonden. Echter, als men tijdens de incubatieperiode niet of nauwelijks op de plaats is geweest waar een epidemie heerst, is het vermijden van deze plaats natuurlijk wel zinvol.
Ziekte van Lyme	Het werk tijdens de zwangerschap zo organiseren dat blootstelling aan teken geminimaliseerd wordt.
HIV/Aids	Vermijden van handelingen door zwangere werknemers bij een hiv-positief persoon waarbij een potentieel besmettingsrisico bestaat.
Parvo B19	Bij epidemie: <zie bij waterpokken>
Hepatitis B	Bij voorkeur vaccinatie voor de zwangerschap
Mazelen	Bij epidemie: <zie bij waterpokken>
Kinkhoest	Gezondheidsraad adviseert gedurende de zwangerschap (3e maand) nogmaals te vaccineren. Bij onvoldoende of onbekende bescherming wordt aangeraden om vanaf 1e maand afstand houden of mondkapje dragen
Zika	Vanuit het oogpunt van het voorzorgsprincipe adviseert men zwangeren hun reis, indien mogelijk, uit te stellen naar landen waar uitbraken zijn beschreven. Verder, dat alle reizigers (inclusief zwangere vrouwen) zeer nauwkeurig anti-muggenmaatregelen moeten nemen.
Qkoorts	Geen werkzaamheden verrichten bij positieve bedrijven of in laboratoria waar gewerkt wordt met materialen die mogelijk Coxiella burnetii bevatten.

C.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven

- a. Verifieer of de relevante biologische agentia aan de zuigeling doorgegeven kunnen worden door het geven van borstvoeding – via bijvoorbeeld beschadigingen van de tepel – of via de moedermelk. Van de elf biologische agentia die zijn opgenomen onder paragraaf C.1 geldt dit bijvoorbeeld voor Cytomegalie en HIV (beide via de moedermelk) en Herpes simplex en Hepatitis B (beide via beschadigingen aan de tepel).
- b. Geef hernieuwde voorlichting over de besmettingsbronnen en (hygiënische) maatregelen. Veelal gelden voor werknemers die borstvoeding geven dezelfde (hygiënische) maatregelen als voor andere werknemers.
- c. Tref voor agentia die door het geven van borstvoeding aan de zuigeling doorgegeven kunnen worden, dezelfde aanvullende maatregelen als in de zwangerschap.

C.3 Preventieve maatregelen

- I. Zorg dat in de RI&E aandacht wordt besteed aan biologische agentia in relatie tot zwangerschap en de periode van borstvoeding. Besteed ook aandacht aan biologische agentia die therapeutische maatregelen – zoals medicatie – noodzakelijk maken die schadelijk kunnen zijn in de zwangerschap en periode van borstvoeding.
- II. Informeer werknemers bij indiensttreding – als onderdeel van de bredere voorlichting over biologische agentia – over de risico's van biologische agentia in de zwangerschap en de periode van borstvoeding.
- III. Vraag medewerkers om hun zwangerschap en (de wens tot) het geven van borstvoeding zo vroeg mogelijk te melden. Hoe eerder de melding plaatsvindt, des te sneller eventuele aanvullende maatregelen getroffen kunnen worden. Biologische agentia kunnen grote effecten hebben in de prille zwangerschap. Als een medewerkster heel bewust bezig is om zwanger te worden, is het zinvol dat zij dit meldt. Maatregelen kunnen dan zo vroeg mogelijk getroffen worden.

- IV. Laat bij indiensttreding van medewerkers in de vruchtbare leeftijd, de vaccinatiestatus en immuniteit voor relevante biologische agentia bepalen. De bedrijfsarts kan dit verzorgen.
- V. Bied de medewerkers die niet immuun zijn vaccinatie aan voor de relevante biologische agentia waarvoor vaccinatie mogelijk is. De bedrijfsarts kan dit verzorgen. Vaccinatie is een mogelijkheid, geen verplichting.
- VI. Bied medewerkers die aangeven op korte termijn zwanger te willen worden, een hertest aan voor agentia waartegen geen vaccinatie mogelijk is en waarvoor uit eerdere testen bleek dat de vrouw niet immuun is.
- VII. Vraag de bedrijfsarts een protocol inclusief een curatief behandelplan op te stellen voor het geval besmetting plaatsvindt. Het behandelplan bestaat ten minste uit de therapeutische maatregelen (zoals geneesmiddelen) die geen schadelijke effecten kunnen hebben voor het (ongeboren) kind of de borstvoeding. Het protocol bevat altijd het inschakelen van een arts.
- VIII. Formuleer zo specifiek mogelijk de aanvullende maatregelen voor zwangere werknemers en werknemers in de periode van borstvoeding, bijvoorbeeld een protocol voor de handelwijze bij een epidemie (zoals bij rode hond, de vijfde ziekte en de mazelen) en een infectie in de werkomgeving (zoals CMV-infectie).

Tot slot

Bij iedere stap geldt: vraag bij twijfel of onduidelijkheid om advies aan de arbo-dienst of een kerndeskundige (zoals de bedrijfsarts of de arbeidshygiënist).

TIPS

- Benoem welke biologische agentia in de branche voorkomen die schadelijke effecten kunnen hebben voor de zwangerschap, het ongeboren kind, de borstvoeding en de zuigeling.
- Geef aan voor welke biologische agentia blootstelling in het werk verboden is en bij welke biologische agentia nog eens extra gewezen moet worden op de naleving van de reguliere beschermingsmaatregelen (waaronder hygiëne).
- Formuleer een branchespecifiek vaccinatiebeleid.
- Formuleer een branchespecifiek protocol voor het geval een epidemie uitbreekt of een besmetting in de zwangerschap / periode van borstvoeding optreedt.
- Beschrijf (voorbeelden van) de toepassing van het RAAK-principe en branchespecifieke aanvullende maatregelen.

Module D

Werkstress

Werkstress heeft nadelige gevolgen voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de borstvoeding. Ook leidt stress tot zwangerschapsgerelateerd verzuim en een latere werkhervatting na de bevalling.

Stress wordt veroorzaakt door psychosociale arbeidsbelasting (PSA). PSA is de verzamelnaam voor agressie & geweld, werkdruk, pesten en seksuele intimidatie. Iedere werkgever moet maatregelen nemen gericht op het voorkomen en beperken van PSA. Voor twee risico's zijn in de zwangerschap aanvullende maatregelen noodzakelijk, namelijk agressie & geweld en werkdruk.

D.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

D.1.1 Agressie & geweld⁸

Aandacht voor agressie & geweld in de zwangerschap is om ten minste twee redenen van belang. Ten eerste kan agressie & geweld leiden tot werkstress. Daarnaast is de medewerkster in de zwangerschap zichtbaar extra kwetsbaar. Ook is de vrouw 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 & geweld. Dit laatste kan bedreigend zijn voor de vrouw zelf en haar directe collega's. Daarnaast kan het een adequate taakuitoefening in de weg staan. De volgende aanvullende maatregelen zijn daarom van belang:

1. Ga na bij welke werkzaamheden de zwangere werkneemster bloot kan staan aan agressie & geweld. Ga per werkzaamheid na hoe vaak sprake is van agressie & geweld. Is het beteugelen van incidenten bovendien een kerntaak van het beroep? Of komt agressie & geweld slechts sporadisch voor?
2. Stel zwangere werkneemsters vrij van werkzaamheden waarbij agressie & geweld frequent voorkomt. Bied deze werkneemsters andere werkzaamheden aan. In beroepen waarin in 'koppels' wordt gewerkt is deze maatregel ook noodzakelijk voor de veiligheid van de directe collega en een adequate taakuitoefening.

⁸ Agressie & geweld gaat vooral over fysieke agressie & geweld (slaan, schoppen, trappen) door derden zoals bezoekers, voorbijgangers, cliënten, omstanders en mensen die worden aangehouden of in bewaring zijn gesteld.

3. Tref de volgende aanvullende maatregelen voor zwangere werknemers die werkzaamheden verrichten waarbij agressie & geweld slechts sporadische voorkomt:
 - als agressie & geweld voorspelbaar is (bijvoorbeeld bij bepaalde werkzaamheden of cliënten): in overleg de inzet van de zwangere medewerkster beperken;
 - een (hernieuwde) instructie of training over hoe werknemers horen te handelen bij agressie & geweld. Veel bedrijven en branches hebben protocollen beschikbaar.
4. Geef sociale steun als er toch een voorval met agressie & geweld plaatsvindt. Door steun te bieden op de werkplek wordt een buffer gevormd tussen het incident en de gevolgen daarvan. Is het een ernstig voorval? Verwijs de betrokkene dan naar professionele hulp en hou de vinger aan de pols in maandelijks gesprekken.
5. Gaat een zwangere werknemer na een voorval met verlof? Dan kan de terugkeerdrempel extra hoog worden. Hou contact over de afhandeling van het voorval en bespreek of extra steun nodig is bij de verwerking van de gebeurtenis.

D.1.2 Werkdruk

De balans tussen werkdruk en belastbaarheid kan in de zwangerschap snel veranderen. Voor zwangere werknemers die te maken hebben met werkdruk is het daarom van belang de ‘vinger aan de pols te houden’. Het bewust monitoren kan voorkomen dat de balans verstoord raakt. De volgende aanvullende maatregelen zijn van belang om in de zwangerschap de werkdruk te beheersen:

1. Spreek iedere maand met de zwangere werknemer over het werk in het algemeen en de werkdruk in het bijzonder. Spreek af wie deze gesprekken voert; bij voorkeur is dit de direct leidinggevende. Ga er bewust even voor zitten in een ruimte waar het gesprek niet makkelijk gestoord en gehoord kan worden. Een terloops “alles OK?” tijdens het werk is niet voldoende. Heb oog voor het vinden van een tijdelijk nieuwe balans in de gecombineerde belasting werk-privé.
2. Tref maatregelen als de werkdruk te hoog is. Ga met de zwangere medewerkster na wat precies het knelpunt is. Is er bijvoorbeeld sprake van te veel werk, te lange werkdagen/overwerk, te moeilijk werk of te strakke deadlines? Spreek maatregelen af om de werkdruk te verminderen. Hanteer hierbij het RAAK-principe (zie figuur 2 in paragraaf 4.4). Voorbeelden zijn:

- Het reserveren van rustmomenten in de agenda en het 'heilig verklaren' van de (lunch)pauzes.
- Het tijdig beginnen met het overdragen van werk aan degene(n) die het werk in de verlofperiode overnemen. Dit heeft een positief effect op de werkdruk, maar ook op de continuïteit en kwaliteit van het werk.

Verder stelt de Arbeidstijdenwet kaders voor de werken rusttijden van zwangere werkneemsters. De voorschriften (zie bijlage 2) geven recht op:

- Extra pauzes
- Maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal.

Bewaak de randvoorwaarden bij het treffen van maatregelen:

- Voorkom dat verhoging van de werkbelasting van collega's optreedt.
- Tref maatregelen die zo goed mogelijk aansluiten bij de maatregelen die genomen gaan worden tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof van de medewerkster.

3. Bewaak de sociale ondersteuning op de werkplek. De sociale steun van collega's voor de zwangere werkneemster is van belang als buffer tegen de gevolgen van werkdruk. De leidinggevende heeft hier een voorbeeldfunctie.

D.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven

D.2.1 Agressie & geweld

Als agressie & geweld leidt tot werkstress, dan zijn in de periode van borstvoeding aanvullende maatregelen nodig (zie paragraaf D.1.1). De zichtbare extra kwetsbaarheid zoals die speelt in de zwangerschap, is niet meer aanwezig in de periode van borstvoeding. Het vrijstellen van werkzaamheden waarbij agressie & geweld vaak voorkomt, is dus in de periode van borstvoeding niet noodzakelijk. Wel is het vaak noodzakelijk dat de fitheid en fysieke weerbaarheid na de bevalling weer op peil komen.

D.2.2 Werkdruk

In de periode van borstvoeding moet werkstress worden vermeden. Overweeg dezelfde maatregelen als in de zwangerschap (zie paragraaf D.1.2).

D.3 Preventieve maatregelen

- I. Zorg dat in de RI&E aandacht wordt besteed aan werkstress, agressie & geweld en werkdruk in relatie tot zwangerschap en de periode van borstvoeding.
- II. Informeer werkneemsters bij indiensttreding – als onderdeel van de bredere voorlichting over werkstress – over de risico's van werkstress voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de borstvoeding.
- III. Vraag medewerkers om hun zwangerschap en (de wens tot) het geven van borstvoeding zo vroeg mogelijk te melden. Hoe eerder de melding plaatsvindt, des te sneller eventuele aanvullende maatregelen getroffen kunnen worden. Recent onderzoek toont aan dat werkstress al effecten kan hebben in de prille zwangerschap.
- VI. Formuleer zo specifiek mogelijk de aanvullende maatregelen voor zwangere werkneemsters en werkneemsters in de periode van borstvoeding. Maak hierbij onderscheid tussen verschillende oorzaken van werkstress, zoals agressie & geweld en werkdruk.

Tot slot

Bij iedere stap geldt: vraag bij twijfel of onduidelijkheid advies aan de arbodienst of een kerndeskundige (zoals de bedrijfsarts of de arbeidsen organisatiedeskundige).

TIPS

Agressie & Geweld

- Benoem bij welke werkzaamheden en/of functies agressie & geweld kan optreden.
- Geef aan welke werkzaamheden in de zwangerschap niet door zwangeren verricht zouden moeten worden en geef aan bij welke werkzaamheden en/of functies nog eens extra gewezen moet worden op de reguliere beschermingsmaatregelen (waaronder een instructie hoe te handelen bij agressie & geweld).
- Beschrijf (voorbeelden van) de toepassing van het RAAK-principe en branchespecifieke aanvullende maatregelen.

Werkdruk

- Benoem specifieke risicofuncties voor werkdruk. Houd in de brancheaanpak rekening met het feit dat werkdruk in alle functies voor kan komen.
- Beschrijf (voorbeelden van) de toepassing van het RAAK-principe en branchespecifieke aanvullende maatregelen.



Module E

Ploegendienst en nachtarbeid

Ploegendienst⁹ en nachtarbeid kunnen schadelijke gevolgen hebben voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Daarnaast zijn ploegendienst en nachtarbeid een belangrijke oorzaak van zwangerschapsgerelateerd verzuim.

De Arbeidstijdenwet stelt kaders voor de werken rusttijden van zwangere werkneemsters, werkneemsters tot 6 maanden na de bevalling en werkneemsters die borstvoeding geven. De voorschriften (zie bijlage 2) vallen uiteen in voorschriften over:

- Beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder
- Extra pauzes
- Maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal
- Gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan
- Gelegenheid om borstvoeding te geven / te kolven.

E.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is

1. Maak afspraken met de medewerkster over het beperken van ploegendienst en nachtarbeid. Let hierbij op de volgende wettelijke voorschriften:
 - De zwangere werkneemster heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.
 - De werkneemster kan niet worden verplicht tot nachtarbeid (tussen 24.00 en 6.00 uur) tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet kan worden gevegd.
 - De arbeid wordt zodanig ingericht dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Als daartoe een verzoek wordt gedaan door een zwangere werkneemster, voldoet de werkgever daar binnen een redelijke termijn aan.

⁹ Ploegendienst kenmerkt zich door het onregelmatige karakter van de werk- en rusttijden. Ook bij oproepdiensten is vaak sprake van onregelmatigheid. Besteed dus ook aandacht aan oproepdiensten.

Streef concreet naar de volgende invulling van de diensten:

- Vrijstelling van werk tussen 23.00 en 7.00 uur. De wetenschappelijke richtlijn over zwangerschap en werk van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (nvab) hanteert de volgende richtlijn om nadelige gevolgen voor de zwangeren medewerker en haar ongeboren kind te voorkomen: uiterlijk na de 20e zwangerschapsweek geen nachtdiensten verrichten en gedurende de gehele zwangerschap geen vaste nachtdiensten.
- Een hersteltijd van minimaal 12 uur tussen diensten.
- Beperking van consignatiediensten (= beschikbaarheid op afroep).
- Idealiter: louter werken in dagdienst.

Zorg dat deze afspraken zo snel mogelijk in kunnen gaan, bij voorkeur binnen twee weken na het melden van de zwangerschap of het indienen van een verzoek tot aanpassing van de werktijden door de medewerkster. Bespreek ook de noodzaak van een overgangperiode van bijvoorbeeld 4 weken om organisatorische problemen (ook thuis) op te kunnen lossen.

Voorkom dat verhoging van de werkbelasting van collega's optreedt doordat zij in de praktijk meer onregelmatige diensten draaien.

2. Zolang nog sprake is van onregelmatige werktijden, ploegendienst of nachtdienst: spreek iedere maand met de zwangere werkneemster over het werk in het algemeen en de werktijden in het bijzonder. Spreek af wie deze gesprekken voert. Bij voorkeur is dit de direct leidinggevende. Ga er bewust even voor zitten in een ruimte waar het gesprek niet makkelijk gestoord en gehoord kan worden. Ga na of de werkneemster het huidige werktijdenpatroon (in combinatie met de hoeveelheid werk) vol kan houden en maak zo nodig nieuwe afspraken.

E.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven

Ploegendienst en nachtdienst hebben geen invloed op de borstvoeding. Aanvullende maatregelen gericht op ploegendienst en nachtdienst zijn met het oog op de borstvoeding niet nodig. De vrouw heeft wel de eerste 9 maanden recht op gelegenheid en tijd om haar kind borstvoeding te geven of om te kolven.

In de eerste 6 maanden na de bevalling (of zijn nu borstvoeding geeft of niet) stelt de arbeidstijdenwet de vrouw in de gelegenheid geen nachtdiensten te draaien. De precieze voorschriften zijn:

- De werknemers heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeidsen rusttijdenpatroon.
- De werknemers kan niet worden verplicht tot nachtarbeid (tussen 24.00 en 6.00 uur) tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet kan worden gevegd.
- De arbeid wordt zodanig ingericht dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Als daartoe een verzoek wordt gedaan door een werknemers, voldoet de werkgever daar aan binnen een redelijke termijn.

E.3 Preventieve maatregelen

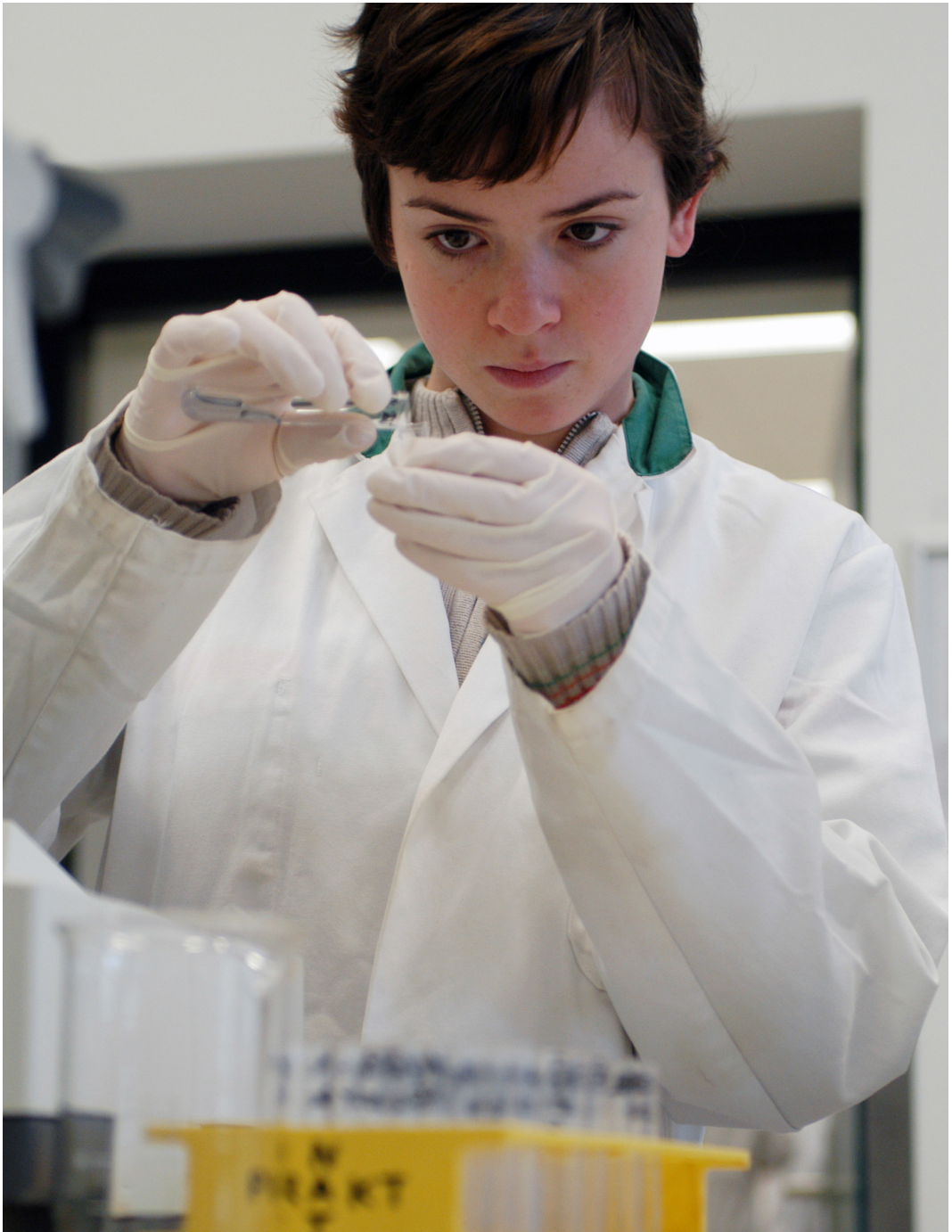
- I. Zorg dat in de RI&E aandacht wordt besteed aan ploegdiensten en nachtdienst in relatie tot zwangerschap.
- II. Informeer werknemers bij indiensttreding – als onderdeel van de bredere voorlichting over arbeidsomstandigheden – over de risico's van ploegdienst en nachtarbeid voor de zwangerschap en het ongeboren kind.
- III. Formuleer zo specifiek mogelijk de aanvullende maatregelen voor zwangere werknemers volgens het RAAK-principe. Bijvoorbeeld:
 - Alternatieve roosters die passen binnen het bestaande roostersysteem, maar voldoen aan de eisen voor zwangere werknemers.

Tot slot

Bij iedere stap geldt: vraag bij twijfel of onduidelijkheid om advies aan de arbo-dienst of een kerndeskundige (zoals de bedrijfsarts of de arbeidsen organisatiedeskundige).

TIPS

- Benoem welke diensten en roosters problemen kunnen opleveren in de zwangerschap.
- Beschrijf (voorbeelden van) de toepassing van het RAAK-principe en branchespecifieke aanvullende maatregelen, zoals in de branche inzetbare diensten en roosters die geen schadelijke gevolgen hebben voor de zwangerschap of het ongeboren kind.





Bijlagen

Doelvoorschriften wet- en regelgeving

Arbeidsomstandighedenbesluit

Artikel 1.1 (Definities algemeen)

Lid 6b

Zwangere werknemer: de werknemer die zwanger is en de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld;

Lid 6c

Werknemer tijdens de lactatie: de werknemer die haar kind borstvoeding geeft en haar werkgever hiervan in kennis heeft gesteld.

Artikel 1.41 (Risico-inventarisatie en -evaluatie)

Indien in een bedrijf of inrichting een zwangere werknemer of een werknemer tijdens de lactatie werkzaam is of pleegt te zijn, wordt in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, in het bijzonder aandacht besteed aan de niet-limitatieve lijst van agentia, procedés en arbeidsomstandigheden, opgenomen in bijlage I bij de richtlijn¹.

Artikel 1.42 (Organisatie van de arbeid)

1. Onverminderd artikel 4:5 van de Arbeidstijdenwet, organiseert de werkgever de arbeid van een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie zodanig, richt de arbeidsplaats zodanig in, past een zodanige productie- en werkmethode toe en laat zodanige arbeidsmiddelen gebruiken, dat de arbeid voor die werknemer geen gevaren met zich kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie.
2. Indien nakoming van het eerste lid redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt door een tijdelijke aanpassing van de arbeid of door een tijdelijke aanpassing van de arbeidsen rusttijden voorkomen dat gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie wordt veroorzaakt, en wordt voorkomen dat een terugslag kan worden veroorzaakt op de zwangerschap of lactatie.

¹ Met richtlijn wordt bedoeld de Europese richtlijn 92/85/EEG. In bijlage I van deze richtlijn zijn de risico's opgenomen die in de RI&E aan bod moeten komen in verband met zwangerschap en borstvoeding. Deze risico's zijn in deze handreiking opgenomen in paragraaf 6.1 en verder uitgewerkt in de risicospecifieke modules A t/m E. Bijlage I van de richtlijn is moeilijk leesbaar omdat deze verwijst naar vijf andere Europese richtlijnen, waarvan een aantal inmiddels vervangen is door nieuwe richtlijnen. Opname in deze handreiking biedt geen toegevoegde waarde. Geïnteresseerden kunnen de detailinformatie vinden in de publicatie Zwangerschap & Werk (voorheen: Arbo-Informatieblad nummer 12).

3. Indien nakoming van het tweede lid redelijkerwijs niet mogelijk is, wordt aan de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie tijdelijk andere arbeid gegeven.
4. Indien nakoming van het derde lid redelijkerwijs niet mogelijk is, worden de zwangere werknemer en de werknemer tijdens de lactatie tijdelijk vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

Artikel 1.42a (Voorlichting)

De werkgever zorgt voor doeltreffende voorlichting over de risico's van de arbeid tijdens zwangerschap en lactatie en de maatregelen die zijn genomen om de risico's te voorkomen. De voorlichting vindt plaats binnen twee weken nadat de zwangere werknemer of werknemer tijdens de lactatie aan de werkgever heeft gemeld zwanger te zijn, dan wel werkzaam te zijn tijdens de lactatie.

Artikel 3.48 (Rustruimten)

Voor zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie is een geschikte, af te sluiten besloten ruimte beschikbaar, waarin gelegenheid is of onmiddellijk kan worden gemaakt voor het nemen van rust. In een zodanige ruimte is een deugdelijk, al of niet opvouwbaar bed of een deugdelijke rustbank beschikbaar.

Artikel 4.2a (Nadere voorschriften risico-inventarisatie en evaluatie, aanvullende registratie) (Auteur handreiking: over voor de voortplanting giftige stoffen)

Indien op de arbeidsplaats in verband met de aard van de werkzaamheden die daar worden uitgevoerd, gevaarlijke stoffen plegen voor te komen die bij of krachtens de Wet milieubeheer worden ingedeeld in de categorie «voor de voortplanting vergiftig», bedoeld in artikel 9.2.3.1, tweede lid, onder n, van die wet, alsmede stoffen als bedoeld in richtlijn nr. 67/548/EEG van de Raad van de Europese Economische Gemeenschap van 27 juni 1967 betreffende de aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen inzake de indeling, de verpakking en het kenmerken van gevaarlijke stoffen (PbEG L 196) die met de waarschuwingszin R64 worden gekenmerkt overeenkomstig de criteria in paragraaf 3.2.8 van bijlage VI bij deze richtlijn, worden met betrekking tot die stoffen in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet, in aanvulling op artikel 4.2, de volgende gegevens vermeld:

- a. de hoeveelheid van de stof die per jaar pleegt te worden vervaardigd of gebruikt dan wel aanwezig pleegt te zijn in verband met opslag;
- b. het aantal werknemers dat arbeid pleegt te verrichten op de arbeidsplaats waar de stof pleegt voor te komen;
- c. de vorm van de arbeid die met de stof pleegt te worden verricht.

Artikel 4.13. (Nadere voorschriften risico-inventarisatie en -evaluatie) (Auteur handreiking: over kankerverwekkende of mutagene stoffen of stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen)

In alle gevallen waarin arbeid wordt verricht waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen, worden, met betrekking tot deze stoffen of processen in de risico-inventarisatie en -evaluatie, bedoeld in artikel 5 van de wet en in aanvulling op artikel 4.2, in ieder geval de volgende gegevens opgenomen:

- a. de reden waarom het gebruik van een kankerverwekkende stof of het toepassen van een kankerverwekkend proces voor het verrichten van de arbeid strikt noodzakelijk is en vervanging technisch niet uitvoerbaar is;
- b. de hoeveelheid van de kankerverwekkende of mutagene stof die per jaar pleegt te worden vervaardigd of gebruikt dan wel aanwezig pleegt te zijn in verband met de opslag respectievelijk de frequentie waarmee een proces per jaar pleegt te worden toegepast;
- c. de soort arbeid die met de kankerverwekkende of mutagene stof pleegt te worden verricht of waarbij het kankerverwekkende proces pleegt te worden toegepast;
- d. het aantal werknemers dat aan een kankerverwekkende of mutagene stof of een kankerverwekkend proces pleegt te worden blootgesteld of kan worden blootgesteld;
- e. de preventieve maatregelen die zijn genomen om de blootstelling van werknemers aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen te voorkomen of te minimaliseren;
- f. de persoonlijke beschermingsmiddelen die worden gebruikt bij arbeid waarbij werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan kankerverwekkende of mutagene stoffen of aan stoffen die vrijkomen bij kankerverwekkende processen;
- g. de gevallen waarin kankerverwekkende of mutagene stoffen of kankerverwekkende processen worden vervangen door stoffen of processen waarbij de werknemers niet of minder aan gevaar voor hun veiligheid of gezondheid worden blootgesteld.

Artikel 4.108 (Blootstelling aan gevaarlijke stoffen)

1. Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan metallisch lood en zijn verbindingen.
2. Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen die de gezondheid van het ongeboren kind of de zuigeling schade kunnen

toebrenge via een genotoxisch werkingsmechanisme en die via de moeder het ongeboren kind of de zuigeling kunnen bereiken.

Artikel 4.109 (Arbeidsverboden enkele biologische agentia)

Het is een zwangere werknemer verboden arbeid te verrichten waarbij zij kunnen worden blootgesteld aan de biologische agentia *Toxoplasma* en *Rubellavirus*, bedoeld in afdeling 9 van dit hoofdstuk, tenzij is gebleken dat zij hiervoor immuun is.

Artikel 5.13a (Fysieke belasting)

Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden om:

- a. dagelijks meer dan eenmaal per uur te hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen te bedienen tijdens de laatste drie maanden van de zwangerschap;
- b. meer te tillen dan 10 kilogram in één handeling gedurende de hele zwangerschap en in de periode tot drie maanden na de bevalling;
- c. meer dan tien keer per dag gewichten van meer dan 5 kilogram te tillen vanaf de twintigste week van de zwangerschap; of
- d. meer dan vijf keer per dag gewichten van meer dan 5 kilogram te tillen vanaf de dertigste week van de zwangerschap.

Artikel 6.29 (Arbeidsverboden werken onder overdruk)

Het is een zwangere werknemer verboden duikarbeid, caissonarbeid en overige arbeid onder overdruk als bedoeld in artikel 6.13 te verrichten.

Artikel 6.29a Werken in ondergrondse winningsindustrie

Het is een zwangere werknemer en een werknemer tijdens de lactatie verboden arbeid te verrichten in de ondergrondse winningsindustrie.

Artikel 6.29b (Schadelijke trillingen)

Het is een zwangere werknemer verboden om op de arbeidsplaats:

- a. te worden blootgesteld aan lichaamstrillingen of schokken met een versnelling van meer dan $0,25 \text{ m/s}^2$; of
- b. in direct contact te komen met een ultrasonore trillingsbron met een frequentie boven de 20 kHz waarbij de blootstelling hoger is dan 110 dB per tertsband.

Artikel 6.29c (Schadelijk geluid)

Het is een zwangere werknemer verboden om op de arbeidsplaats te worden blootgesteld aan equivalente geluidsniveaus boven de 80 dB(A) en piekgeluiden boven de 112 Pa.

Artikel 9.5a (Verplichtingen van degenen bij wie vrijwilligers werkzaam zijn) Onder 3
De persoon, bedoeld in het eerste lid (= degene bij wie vrijwilligers werkzaam zijn;
toelichting van auteur handreiking), is ten aanzien van zwangere vrijwilligers en
vrijwilligers tijdens de lactatie tevens verplicht tot naleving ten aanzien van die vrij-
willigers van de voorschriften en verboden die zijn opgenomen in de artikelen 1.42,
1.42a, 3.48, 6.29, 6.29a, 6.29b en 6.29c.



Bepalingen Arbeidstijdenwet, rustruimte en voedingsruimte

De Arbeidstijdenwet (artikel 4:5 t/m 4:8) stelt kaders voor de werken rusttijden van zwangere werkneemsters, werkneemsters tot 6 maanden na de bevalling en werkneemsters die borstvoeding geven. De voorschriften vallen uiteen in voorschriften over:

- De melding van de zwangerschap / het geven van borstvoeding
- Beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder.
- Extra pauzes.
- Maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal.
- Gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan.
- Gelegenheid om borstvoeding te geven / te kolven.

De melding van de zwangerschap

Bij de melding van de zwangerschap kan de werkgever vragen om een schriftelijke zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige.

Beperking van onregelmatig werk in het algemeen en nachtarbeid in het bijzonder

Voor een zwangere werkneemsters en werkneemster in een periode van 6 maanden na de bevalling geldt:

- De arbeid wordt zodanig ingericht dat rekening wordt gehouden met haar specifieke omstandigheden. Als daartoe een verzoek wordt gedaan door de werkneemster, voldoet de werkgever daaraan binnen een redelijke termijn.
- De werkneemster heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.
- De werkneemster kan niet worden verplicht tot nachtarbeid (tussen 24.00 en 6.00 uur) tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet kan worden gevegd.

Extra pauzes

Voor een zwangere werkneemster en werkneemster in een periode van 6 maanden na de bevalling geldt:

- De werkneemster heeft recht op een of meer extra pauzes, voor ten hoogste 1/8 deel van de voor haar geldende arbeidstijd per dienst.

Maximering van het aantal werkuren per dag, maand en kwartaal

Voor een zwangere werkneemster en werkneemster in een periode van 6 maanden na de bevalling geldt:

De werkneemster kan niet worden verplicht meer arbeid te verrichten dan:

- 10 uur per dienst;
- gemiddeld 50 uur per week over een periode van 4 aaneengesloten weken;
- gemiddeld 45 uur per week over een periode van 16 aaneengesloten weken.

Gelegenheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan

De werkgever stelt de zwangere werkneemster in de gelegenheid om in werktijd zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, met behoud van loon.

Gelegenheid om borstvoeding te geven / te kolven

Bovendien mag de werkneemster in de eerste 9 maanden na de bevalling het werk zo vaak en lang als nodig onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven, tot maximaal $\frac{1}{4}$ van de arbeidstijd per dienst.

Ruimte / voedingsruimte²

Voor een zwangere werkneemster, een werkneemster in een periode van 6 maanden na de bevalling en een werkneemster die borstvoeding geeft, geldt: Voor het nemen van rust, voor het geven van borstvoeding en/of het kolven van borstvoeding moet een geschikte ruimte beschikbaar zijn of snel gemaakt kunnen worden. Onder geschikt wordt verstaan: de ruimte is af te sluiten, heeft een bed of rustbank, is rustig en biedt privacy (is besloten).

2 Deze bepaling is gebaseerd op Arbobesluit artikel 3.48 en Arbeidstijdenwet artikel 4:8 lid 1

Overige wetgeving

Rechten medezeggenschap

De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft recht op overleg met de werkgever over het zwangerschapbeleid en over de uitvoering van dit beleid. Daarnaast heeft de OR/PVT instemmingsrecht over:

- regelingen rond zwangerschap en borstvoeding;
- aandacht voor zwangerschap en borstvoeding in de RI&E, inclusief het plan van aanpak;
- voorlichting in verband met zwangerschap en borstvoeding;
- collectieve afspraken over de toegang van zwangere werkneemsters tot een arbodeskundige.

Deze rechten volgen uit de Wet op de Ondernemingsraden (artikel 27) en de Arbowet (artikel 5 lid 2, artikel 12 lid 2 en artikel 14 lid 9b).

Bij het ontbreken van een OR en PVT moet de werkgever overleg voeren met de belanghebbende werknemers over de RI&E (en daarmee de aandacht voor zwangerschap en borstvoeding in de RI&E) en de organisatie van de deskundige bijstand (en daarmee de toegang van zwangere werkneemsters tot een arbodeskundige). Deze rechten volgen uit de Arbowet (artikel 5 lid 2 en artikel 12 lid 3).

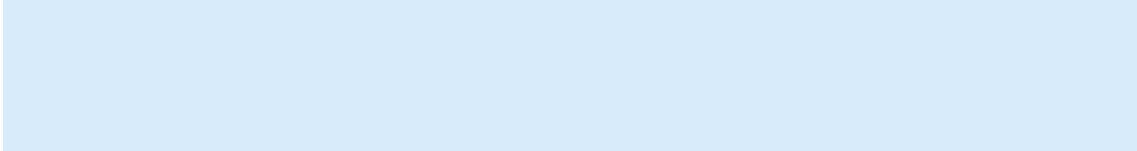
Arbeidsomstandighedenwet

De Arbowet bevat de volgende specifieke bepalingen die relevant zijn voor de periode van zwangerschap en borstvoeding:

- De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en voert een beleid gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij zoveel als redelijkerwijs kan worden gevergd het werk aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aanpast (artikel 3, lid 1 onder c).
- De risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) beschrijft mede de gevaren, risico's en risicobeperkende maatregelen voor bijzondere categorieën werknemers (artikel 5, lid 1).
- Het open spreekuur voor werknemers, waarbij zij onder andere advies kunnen vragen aan de bedrijfsarts over werk en zwangerschap en daarmee een preventief consult kunnen krijgen, is per 1 juli 2017 in de Arbowet opgenomen (artikel 14, lid 2, sub g).

Wet Arbeid en Zorg

In de wet Arbeid en Zorg zijn rechten opgenomen voor zwangeren over het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze artikelen zijn opgenomen in Hoofdstuk 3 van deze wet.



Informatiebronnen

Deze bijlage geeft een overzicht van websites, organisaties en actuele documentatie met informatie over (arbo)risico's in de zwangerschap en periode van borstvoeding. De vertaalslag van deze informatie naar een handelingsadvies vraagt vaak om specifieke deskundigheid, bijvoorbeeld van een arbodienst of een kerndeskundige³. Branches en grote organisaties hebben vaak ook interne ter zake kundigen oftewel interne deskundigen.

Websites		Thema's
www.rivm.nl/cib	Centrum infectieziekten bestrijding van het RIVM	Biologische agentia
www.wip.nl	Werkgroep Infectiepreventie	Biologische agentia
www.kiza.nl + helpdesk	Kennissysteem Infectieziekten en Arbeid	Biologische agentia
www.rijksoverheid.nl	Rijksoverheid	Lijsten van voor de voortplanting giftige stoffen, kankerverwekkende stoffen en processen, en mutagene stoffen
www.veiligwerkenmet-chemischestoffen.nl www.ser.nl	Sociaal-Economische Raad	Grenswaarden voor gevaarlijke stoffen
www.erfocentrum.nl + helpdesk	Erfocentrum	Brede voorlichting over zwangerschap (niet specifiek gericht op werk)
www.zwangerwijzer.nl	Erfocentrum	Brede voorlichting over zwangerschap (niet specifiek gericht op werk)
www.borstvoeding.nl		Brede voorlichting over borstvoeding (niet specifiek gericht op werk)
www.overheid.nl		Arbowet, Arbobesluit, Arbeidstijdenwet, Ziektewet, Wet Arbeid en Zorg, Besluit stralingsbescherming
www.arboportaal.nl		Brede voorlichting over arbeidsomstandigheden
www.fnvbondgenoten.nl (zoek op zwangerschap)	FNV Bondgenoten	Brede voorlichting over arbeidsomstandigheden in relatie tot zwangerschap en kindwens

³ De bedrijfsarts richt zich speciaal op de belasting en belastbaarheid van individuele medewerkers. De arbeidshygiënist is gespecialiseerd in gevaarlijke stoffen, biologische agentia en fysische factoren. De veiligheidskundige gaat vooral over een veilige inrichting van de werkplek en machines. En de arbeidsorganisatiepsycholoog richt zich op de organisatie van het werk, zoals werk- en rusttijden.

Organisaties	Diensten	Thema's
Nederlands Centrum voor Beroepsziekten www.beroepsziekten.nl	Informatie en advies voor professionals, werkgevers en werknemers.	Alle arbeidsrisico's i.r.t. zwangerschap en borstvoeding
Teratologie Informatie Service (TIS) Lareb: Nederlands Bijwerkingen Centrum www.lareb.nl	Informatie voor zorgverleners en patiënten.	Geneesmiddelen i.r.t. zwangerschap en borstvoeding
Nederlandse Vereniging voor Arbeidsen Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)	Bedrijfsartsen	Gezondheid op het werk in de zwangerschap en de periode van borstvoeding

Documentatie	Organisatie	Vindplaats
Arbo-informatieblad Zwangerschap en Werk (2004 / integrale actualisatie 2012)	Sdu Uitgevers	www.sdu.nl
Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk. Advisering en begeleiding door de bedrijfsarts (2007)	Nederlandse Vereniging voor Arbeidsen Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)	www.nvab-online.nl
Beroepsziekten in cijfers (2011)	Nederlands Centrum voor Beroepsziekten	www.beroepsziekten.nl
Beroepsmatige blootstelling aan organische oplosmiddelen: effecten op de menselijke voortplanting (2008)	Gezondheidsraad	www.gr.nl
Preconceptiezorg: voor een goed begin (2007)	Gezondheidsraad	www.gr.nl
Zwangerschaps- en bevallingsgerelateerd verzuim in de Ziektewet (2007)	TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp	www.tno.nl
Zwangerschap en werk: voorlichting, maatregelen en verzuim (2007)	TNO Kwaliteit van Leven, Hoofddorp	www.tno.nl
Onderzoek borstvoeding (diverse publicaties)	TNO Preventie en Zorg, Leiden	www.tno.nl
Gids 'Geneesmiddelen, zwangerschap en borstvoeding' (ISBN: 978-90-74027-27-4)	Teratologie Informatie Service (TIS), Lareb	www.healthbase.nl
Alles over Werk en Zwangerschap (2009)	FNV Bondgenoten	www.fnvbondgenoten.nl
Toolkits - Kinderwens, zwangerschap en werk - Zwangerschap en infecties - Straks zwanger worden	RIVM	https://www.rivm.nl/Onderwerpen/T/Toolkits_voor_publicatiecommunicatie
Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk	Commissie Gelijke Behandeling Nationaal Instituut voor de Rechten van de Mens (NIRM)	www.mensenrechten.nl www.amnesty.nl

Publicatieoverzicht

Algemeen

Publicaties van de SER verschijnen digitaal. Alle publicaties zijn te downloaden op onze website www.ser.nl. Sommige publicaties zijn in boekvorm te bestellen via communicatie@ser.nl. Van de adviezen verschijnt eveneens een Engelstalige samenvatting. Deze is te vinden op de webpagina van het desbetreffende advies en de Engelstalige website van de SER.

Adviezen en verkenningen

Samen op weg naar verantwoorde ketens - Voortgangsrapportage IMVO-convenanten
2018, 80 pp., publicatienummer 18/06

Signalering Vluchtelingen en Werk - Een nieuwe tussenbalans
2018, 98 pp., publicatienummer 18/05

Verkenning Financiële instrumenten voor een circulaire economie
2018, 136 pp., publicatienummer 18/04

Energietransitie en werkgelegenheid - Kansen voor een duurzame toekomst
2018, 96 pp., publicatienummer 18/03

Verkenning De vele kanten van banen combineren
2018, 90 pp., publicatienummer 18/02

Advies optimalisering verlof na geboorte kind
2018, 22 pp., publicatienummer 18/01

Advies Toekomstgericht beroepsonderwijs - Deel 2 Voorstellen voor een sterk en innovatief beroepsonderwijs
2017, 130 pp., publicatienummer 17/09

Consumentengeschillen moeten sneller en eenvoudiger opgelost kunnen worden
2017, 26 pp., ISBN 978-94-6134-102-0, publicatienummer 17/08

Passie Gewaardeerd - Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector
2017, 114 pp., ISBN 978-94-6134-100-6, publicatienummer 17/07

Grenswaarde voor acrylamide
2017, 18 pp., ISBN 978-94-6134-099-3, publicatienummer 17/06

Governance van het energie- en klimaatbeleid
2017, 22 pp., ISBN 978-94-6134-098-6, publicatienummer 17/05

Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan - Een richtinggevend advies
2017, 112 pp., ISBN 978-94-6134-097-7, publicatienummer 17/04

Opgroeien zonder Armoede
2017, 166 pp., ISBN 978-94-6134-095-5, publicatienummer 17/03

Medezeggenschap Pensioen in Kleine Ondernemingen

2017, 30 pp., ISBN 978-94-6134-094-8, publicatienummer 17/02

Regionaal samenwerken: Leren van praktijken

2017, 116 pp., ISBN 978-94-6134-093-1, publicatienummer 17/01

Signalering Nieuwe wegen naar een meer succesvolle arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen

2016, 116 pp., ISBN 978-94-6134-092-4, verkrijgbaar via www.ser.nl

Grenswaarde voor meelstof

2016, 20 pp., ISBN 978-94-6134-091-7, publicatienummer 16/09

Verkenning Mens en technologie - Samen aan het werk

2016, 164 pp., ISBN 978-94-6134-090-0, verkrijgbaar via www.ser.nl

Een werkende combinatie - Advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst

2016, Deel I Samenvatting & Visie, 110 pp., ISBN 978-94-6134-089-4, publicatienummer 16/08

2016, Deel II Analyse, 242 pp., ISBN 978-94-6134-089-4, publicatienummer 16/08

Toekomstgericht beroepsonderwijs - Deel 1 Voorstellen ter versterking van de beroepsbegeleidende leerweg

2016, 66 pp., ISBN 978-94-6134-088-7, publicatienummer 16/07

Versnelling van verduurzaming van de veehouderij

2016, 48 pp., ISBN 978-94-6134-087-0, publicatienummer 16/06

Werken aan een circulaire economie: geen tijd te verliezen

2016, 100 pp., ISBN 978-94-6134-085-6, publicatienummer 16/05

Verkenning sociale infrastructuur kwetsbare groepen binnen de Participatiewet

2016, 42 pp., ISBN 978-94-6134-084-9, verkrijgbaar via www.ser.nl

Verkenning wettelijk minimumjeugdloon

2016, 86 pp., ISBN 978-94-6134-083-2, verkrijgbaar via www.ser.nl

Verkenning persoonlijk pensioenvermogen met collectieve risicodeling

2016, 102 pp., ISBN 978-94-6134-082-5, verkrijgbaar via www.ser.nl

TTIP - Transatlantic Trade and Investment Partnership

2016, 200 pp., ISBN 978-94-6134-080-1, publicatienummer 16/04

Snel en toegankelijk geschillen oplossen

2016, 20 pp., ISBN 978-94-6134-079-5, publicatienummer 16/03

Werk: van belang voor iedereen - Een advies over werken met een chronische ziekte

2016, 178 pp., ISBN 978-94-6134-078-8, publicatienummer 16/02

Gelijk goed van start: Visie op het toekomstige stelsel van voorzieningen voor jonge kinderen

2016, 186 pp., ISBN 978-94-6134-077-1, publicatienummer 16/01

Verkenning Arbeidsmarkt Culturele Sector

2016, 111 pp., verkrijgbaar via www.ser.nl

Leren in het hoger onderwijs van de toekomst

(Advies over de Strategische Agenda Hoger Onderwijs 2015 - 2025)

2015, 80 pp., ISBN: 978-94-6134-076-4, publicatienummer 15/06

De SER-agenda voor de Stad

2015, 124 pp., ISBN 978-94-6134-074-0, publicatienummer 15/05

Rapporten

Nederlandse economie in stabiel vaarwater: een marco-economische verkenning
2013, 64 pp., ISBN 978-94-6134-052-8

Nieuwe EU-voorstellen Regulering en toezicht financiële sector
2010, 64 pp., ISBN 978-94-6134-006-1

CSED-rapport: Naar een integrale hervorming van de woningmarkt
2010, 124 pp., ISBN 978-94-6134-004-7

Engelstalige publicaties

Dutch Gold Sector IRBC Agreement on international responsible business conduct of companies in the Netherlands with gold or gold bearing materials in their value chains
2017, 60 pp., available at IMVO website:

The transition to a circular economy
Abstract, 2017, 8 pp., available at www.ser.nl

Learning and development during career
Summary and recommendations, 2017, 8 pp., available at www.ser.nl

Dutch Banking Sector Agreement on international responsible business conduct regarding human rights
2016, 52 pp., available at IMVO website: <http://bit.ly/2GclqSQ>

Overige publicaties

SER Arboplatfom Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk
2018, 98 pp., verkrijgbaar via SER website: www.ser.nl

IMVO Convenant Verzekeringen - internationaal verantwoord beleggen in de verzekeringssector
2018, 64 pp., verkrijgbaar via IMVO website: www.imvoconvenanten.nl/

IMVO Convenant Voedingsmiddelen
2018, 72 pp., verkrijgbaar via IMVO website: www.imvoconvenanten.nl/

IMVO Convenant Goud - Werken aan een verantwoorde goudketen
2017, 66 pp., verkrijgbaar via IMVO website: www.imvoconvenanten.nl/

Convenant Duurzame Kleding en Textiel
2016, 100 pp., verkrijgbaar via IMVO website: www.imvoconvenanten.nl/

Leidraad personeelsvertegenwoordiging - met toelichting en bijlagen
2010, 104 pp., ISBN 90-6587-998-6

Voorbeeldreglement Ondernemingsraden - met toelichting en bijlagen
2010, 264 pp., ISBN 90-6587-997-8

Colofon

Uitgave

Sociaal-Economische Raad
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525

E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

Edities

- Eerste editie: Stichting van de Arbeid,
Arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid (2008)
- Tweede editie: Stichting van de Arbeid,
Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk (2013)
- Derde editie: Sociaal-Economische Raad,
Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Werk (2018)

Tekst

Jeannette Paul (PaulWerkt) en Monique van Beukering

Fotografie

Omslag: HH/Wim Oskam

Pagina 12: HH/William Hoogteyling

Pagina 20: Shutterstock

Pagina 40: HH/Wim Oskam

Pagina 47: HH/Wim Oskam

Pagina 72: HH/Peter Hilz

Pagina 76: HH/Frank Muller

Pagina 84: Shutterstock

Vormgeving

2D3D, Den Haag (basisontwerp);

SER | Communicatie, Grafisch vormgeving

© 2018, Sociaal-Economische Raad

Alle rechten voorbehouden

Overname van teksten is toegestaan onder bronvermelding.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag

T 070 3499 525
E communicatie@ser.nl

www.ser.nl

© 2018, Sociaal-Economische Raad