



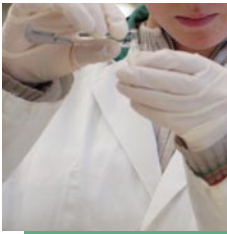
STICHTING
VAN DE ARBEID

HANDREIKING ARBOMAATREGELEN ZWANGERSCHAP & ARBEID

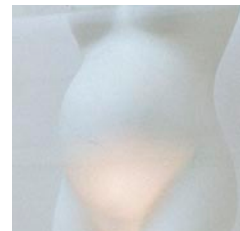




HANDREIKING ARBOMAATREGELEN ZWANGERSCHAP & ARBEID



Uitgave: Stichting van de Arbeid
Mei 2008



Colofon

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB), de Federatie Land- en Tuinbouw-organisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV), de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

Uitgave:

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
tel.: 070 - 3 499 577
fax: 070 - 3 499 796
e-mail: info@stvda.nl
<http://www.stvda.nl>

Tekst: Jeannette Paul (PaulWerkt) en Frans de Kruif (Orbis)

Ontwerp en druk: Huisdrukkerij SER

Projectleider: drs. J.H. Hooiveld MSc

e-mail: j.hooiveld@stvda.nl

tel.: 070 - 3 499 585

mobiel: 06 - 10 175 536

© 2008, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Inleiding	7
2. Leeswijzer	9
Deel 1: Algemene aanpak	
3. Aanvullende maatregelen naast reguliere bescherming	13
4. Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	15
4.1 Stel vast of risico's aanwezig zijn	15
4.2 Informeer de zwangere medewerkster	16
4.3 Informeer de directe collega's	17
4.4 Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe	17
4.5 Heb oog voor meervoudige risico's	19
5. Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft/wil gaan geven	21
5.1 Stel vast of risico's aanwezig zijn	21
5.2 Informeer de medewerkster die borstvoeding geeft	22
5.3 Informeer de directe collega's	22
5.4 Stel de aanvullende maatregelen vast met het RAAK-principe	23
5.5 Heb oog voor meervoudige risico's	23
6. Goed voorbereid zijn op zwangerschap en borstvoeding	25
6.1 Breng de risico's in kaart	25
6.2 Informeer leidinggevenden	26
6.3 Informeer alle vrouwen in de vruchtbare leeftijd	26
6.4 Weet wat te doen bij een melding van zwangerschap en borstvoeding: overwegingen	27
6.5 Stel de algemene aanpak vast in het overleg tussen werkgever en OR/PVT	29
Deel 2: Risicospecifieke modules	
Module A. Lichamelijk zwaar werk	33
A.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	33
A.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	35
A.3 Preventieve maatregelen	35

Module B. Gevaarlijke stoffen	37
B.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	38
B.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	42
B.3 Preventieve maatregelen	44
Module C. Biologische agentia	47
C.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	47
C.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	51
C.3 Preventieve maatregelen	51
Module D. Werkstress	53
D.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	53
D.1.1 Agressie & geweld	53
D.1.2 Werkdruk	54
D.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	55
D.2.1 Agressie & geweld	55
D.2.2 Werkdruk	56
D.3 Preventieve maatregelen	56
Module E. Ploegendienst en nachtarbeid	59
E.1 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij zwanger is	59
E.2 Een medewerkster heeft zojuist gemeld dat zij borstvoeding geeft of wil gaan geven	60
E.3 Preventieve maatregelen	61
Bijlagen	
Bijlage 1: Doelvoorschriften wet- en regelgeving en beleidsregels	65
Arbeidsomstandighedenbesluit	67
Beleidsregels	69
Bijlage 2: Bepalingen Arbeidstijdenwet, rustruimte en voedingsruimte	71
Bijlage 3: Overige wetgeving	73
Rechten medezeggenschap	73
Arbeidsomstandighedenwet	73
Bijlage 4: Informatiebronnen	75
Bijlage 5: Adreslijst	79

Deze handreiking is geschreven in opdracht van de Commissie Begeleiding Arbocatalogi (CBA) van de Stichting van de Arbeid. Deze handreiking is bedoeld voor werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van sectoren en branches die een arbocatalogus willen maken. Deze handreiking ondersteunt die vertegenwoordigers.

In deze handreiking worden de doelvoorschriften die van toepassing zijn inzichtelijk gemaakt en ingevuld met mogelijke maatregelen. En er worden verschillende afwegingen voorgelegd die kunnen helpen bij het opstellen van de arbocatalogus.

Bij het lezen van deze handreiking en bij het vaststellen van de maatregelen geldt een centrale spelregel: op branche- of sectorniveau moet een beslissing worden genomen over de vraag

- a. of er in “hun” arbocatalogus aandacht geschonken moet worden aan het thema van deze handreiking en vervolgens
- b. in hoeverre zij daarbij gebruik willen maken van het materiaal dat hier voorligt.

Dat geeft ook de werkelijke status van deze handreiking aan: het is niet meer en niet minder dan een advies aan genoemde vertegenwoordigers. Dat betekent ook dat sociale partners op decentraal niveau ten allen tijde zelf verantwoordelijk zijn en blijven voor de invulling van de arbocatalogus. Ook wat betreft het onderwerp dat in deze handreiking wordt behandeld.

We hopen met deze handreiking voor diezelfde branche- of sectorvertegenwoordigers de nodige tijd te kunnen besparen. Voor het vervaardigen van deze handreiking is veel voorbereidend uitzoekwerk verricht. De handreiking is niet “getoetst” door de Arbeidsinspectie, omdat het geen arbocatalogus betreft. Maar de inhoud voldoet wel aan de doelvoorschriften van de Arbowet, zodat er van uit mag worden gegaan dat afspraken die binnen het kader van deze hand-

reiking worden gemaakt, geen problemen zullen opleveren bij toetsing door de Arbeidsinspectie.

De handreiking is ontwikkeld in samenspraak met een groot aantal vertegenwoordigers van diverse branches. Dat geeft ons het vertrouwen dat het in de handreiking gepresenteerde materiaal veel weerklank zal ondervinden in diverse branches.

Rest ons niets anders dan de hoop uit te spreken dat deze handreiking zal bijdragen aan het tot stand komen van een arbocatalogus in uw branche. We wensen u daarbij veel succes.

Namens de CBA

Robin Linschoten
Voorzitter CBA



1. INLEIDING

Waar gaat deze handreiking over?

In deze landelijke 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 in de zwangerschap en periode van borstvoeding.

Deze landelijke handreiking is de eerste in zijn soort voor het thema Zwangerschap & Arbeid. Deel 1 van de handreiking beschrijft 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 (zie figuur 1 op pagina 10). Deze worden genoemd in de paragrafen 4.1 en 6.1. Gekozen is om hier vijf 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 Arboret- en regelgeving voor zwangere werkneemsters en voor werkneemsters die borst-

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

voeding 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).

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 BRANCHEAANPAK EN/OF DE ARBOCATALOGUS
De handreiking geeft in kaders tips voor het aanpassen van de tekst voor een branchespecifieke aanpak, bijvoorbeeld in de vorm van een arbocatalogus.

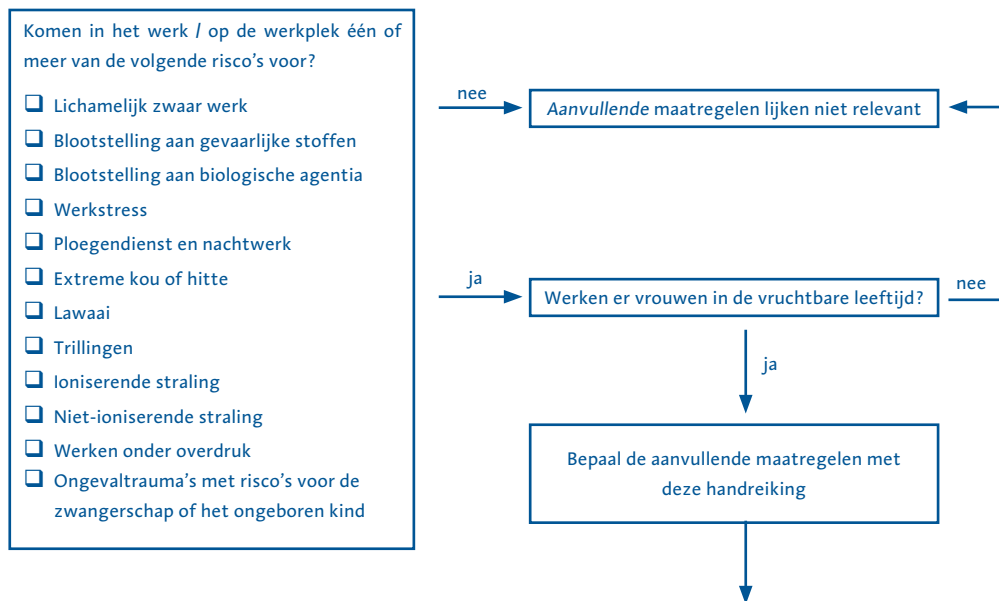
2. LEESWIJZER

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 arbeidsrisico 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



	De medewerkster is zwanger	De medewerkster geeft borstvoeding / kolft	Goede voorbereiding op (melding) zwangerschap / borstvoeding
Algemene aanpak	Hoofdstuk 4	Hoofdstuk 5	Hoofdstuk 6
Lichamelijk zwaar werk	Module A.1	Module A.2	Module A.3
Gevaarlijke stoffen	Module B.1	Module B.2	Module B.3
Biologische agentia	Module C.1	Module C.2	Module C.3
Werkstress	Module D.1	Module D.2	Module D.3
Ploegen en nachtarbeid	Module E.1	Module E.2	Module E.3
Overige risico's	Bijlage 4 geeft informatiebronnen, ook voor de overige risico's		

DEEL 1:

ALGEMENE AANPAK

3. AANVULLENDE MAATREGELN 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 worden de komende jaren vastgelegd in branchespecifieke arbocatalogi. Deze reguliere maatregelen gelden ook voor zwangere werknemers en voor 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 ieder werknemer +
aanvullende maatregelen zwangere werknemer

Arbomaatregelen werknemers die borstvoeding geeft / kolft =
reguliere arbomaatregelen iedere werknemer +
aanvullende maatregelen werknemers 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 is², 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 werknemers in het werk te maken heeft met:

- Lichamelijk zwaar werk
- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- Blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's)³
- Werkstress door agressie & geweld en/of werkdruk
- Ploegendienst en nachtarbeid
- Extreme kou of hitte
- Lawaai
- Trillingen
- Ioniserende straling
- Niet- ioniserende straling
- Werken onder overdruk
- Ongevalstrauma's (door ongevallen en agressie & geweld) met risico's voor de zwangerschap of het ongeboren kind

² De werkgever mag op basis van de Arbeidstijdenwet vragen om een schriftelijke zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige.

³ De definitie van Biologische Agentia staat in module C.

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 kerndeskundige⁴ zoals een bedrijfsarts of 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.

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

Informeert de medewerkster onmiddellijk 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 de vrouw te wijzen op haar recht op aanpassing van de werk- en rusttijden en het gebruik van een rustruimte (zie bijlage 2). Onderzoek laat zien dat vrouwen die voorlichting hebben gehad over werken in de zwangerschap, over het algemeen (fors) minder verzuimen.

TIP:

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor zwangere medewerkers.

4.3 Informeer de directe collega's

Informeert de directe collega's van een zwangere medewerkster over de zwangerschap. Geef daarnaast informatie 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 werk- en 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 werk- en 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. (pagina 18).

Het RAAK-principe moet worden toegepast als een medewerkster haar zwangerschap of borstvoeding meldt. Het principe moet er toe leiden dat zwangere werkneemsters en werkneemsters 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.

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

- De aanvullende maatregelen in de zwangerschap kunnen verschillen van de aanvullende maatregelen in de periode van borstvoeding.

Figuur 2: Het RAAK-principe

Stap in de aanpak		Toelichting
R	Risico's wegnemen 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 werk- en rusttijden	Aanpassing van het werk kan bestaan uit het overdragen van bepaalde taken uit de functie, extra personele ondersteuning, een (rustigere) werkplek (zoals een andere vestiging), afspraken over een lagere target, meer thuis werken zodat niet in de spits gereisd hoeft te worden. Aanpassing van de werk- en rusttijden kan bestaan uit extra pauzes, maximering van het aantal uren per dag of per week en beperking van het overwerk (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 werk- en 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 arbeidshygiënist⁵.

TIP:

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

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.

⁵ Zie voor een toelichting op in te schakelen deskundige ondersteuning bijlage 4.

Lees ook eens 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*



5. EEN MEDEWERKSTER HEEFT GEMELD DAT ZIJ BORSTVOEDING GEEFT / WIL 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 10 weken later) geeft nog 40% 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 wil gaan geven, moet de werkgever tenminste gedurende 9 maanden na de bevalling - waar nodig - aanvullende maatregelen treffen. 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 terecht komen. Daarnaast kan werkstress een negatieve invloed hebben op de borstvoeding.

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

- Blootstelling aan gevaarlijke stoffen
- Blootstelling aan biologische agentia (infectierisico's)
- Werkstress

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.

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 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 medewerkers 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).

TIP:

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor medewerkers 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 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 werk- en 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 ook eens 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 werkneemsters en werkneemsters 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
- Niet- ioniserende 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 werklevens.

De afspraken over aanvullende maatregelen worden meestal gemaakt in overleg tussen de leidinggevende en de medewerkster. Het is daarom van belang leidinggevenden 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 leidinggevenden het initiatief te nemen en niet te wachten tot de werkneemster met vragen of klachten komt.

TIP:

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor leidinggevenden 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.
- Waar vrouwen met hun vragen terecht kunnen
Informeer vrouwen waar zij met hun vragen terecht kunnen. Vaak zullen medewerksters vragen over zwangerschap en werken niet met hun leidinggevende willen bespreken. Informeer vrouwen dat zij 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).
- 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 oog voor de gevoeligheid van het onderwerp voor vrouwen die ongewenst kinderloos zijn of nare ervaringen hebben in verband met zwangerschap.

TIP:

Maak branchespecifiek voorlichtingsmateriaal voor alle vrouwen in de vruchtbare leeftijd.

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 specifiekere 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 tenminste 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, maanden?) zich tot de plicht van de werkgever 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 medewerksters die zwanger zijn of borstvoeding geven, andere taken of ander werk aan te bieden. Ook kan het aandeel vrouwen op het to-

tale 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 (hoog) zwangeren en vrouwen die borstvoeding geven veilig uitgevoerd kunnen 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 medewerksters en medewerksters 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*⁶. Dit betekent dat zolang de risico's niet bekend zijn, een medewerkster in 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 werkneemster 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 (zie ook hoofdstuk 2): 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.

TIP:

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

⁶ 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.

6.5 Stel de algemene aanpak vast in overleg met 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 geheim houden bij een protocol waarbij zij rechtstreeks bij de bedrijfsarts een preventief consult 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. Zij die de risico's in kaart hebben en de blootstelling 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 noodgedwongen vaker een beroep doen op het voorzorgbeginsel.

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.

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.

MODULE A. LICHAMELIJK ZWAAR WERK



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 bewegingen⁷.

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 na of de grenswaarden onder punt 2 worden overschreden.
2. Hanteer de onderstaande grenswaarden. Deze zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek. De grenswaarde geeft het niveau van lichamelijke belasting waarmee 50% van de zwangere werknemers duidelijk moeite mee had in de genoemde periode.

⁷ 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	Grenswaarden ¹
Gedurende de gehele zwangerschap	<ul style="list-style-type: none"> • De noodzaak om te bukken, hurken of knielen zoveel mogelijk voorkomen; • De noodzaak om met de hand gewichten te tillen zoveel mogelijk beperken; • Het in één handeling te tillen gewicht mag niet hoger zijn dan 10 kilogram.
Vanaf de twintigste week van de zwangerschap	Gewichten van meer dan 5 kilogram mogen niet meer dan 10 keer per dag met de hand worden getild.
Vanaf de dertigste week van de zwangerschap	<ul style="list-style-type: none"> • Gewichten van meer dan 5 kilogram mogen niet meer dan 5 keer per dag met de hand worden getild; • Zwangere werknemers mogen niet worden verplicht dagelijks meer dan eenmaal per uur te hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen te bedienen.

Er bestaat veel bewijs voor het schadelijke effect van langdurig staan op de zwangerschap en het ongeboren kind. Hoe langer de zwangere werknemer staat, des te groter het schadelijke effect. Als grenswaarde wordt daarom aanbevolen:

Periode van de zwangerschap	Grenswaarden
Gedurende de gehele zwangerschap	Staan dient zoveel mogelijk beperkt te worden, vooral in het derde trimester van de zwangerschap.

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

3. Tref maatregelen in het tweede en derde trimester van de zwangerschap 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 bij duwen en trekken). Het middel mag niet erger worden dan de kwaal.

4. Laat – bijvoorbeeld door een bedrijfsfysiotherapeut of adviseur fysieke belasting – houdings- en bewegingsinstructie geven aan zwangere medewerkers, 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 lichamelijk zwaar werk geen invloed heeft op de borstvoeding. Aanvullende maatregelen gericht op lichamelijke belasting zijn in deze periode - met het oog op de borstvoeding – daarom niet nodig.

A.3 Preventieve maatregelen

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

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 ergonomoos.

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 branchespecifieke aanvullende maatregelen.*

⁸ Deze grenswaarde is niet als zodanig opgenomen in de wet- en regelgeving. Ook arbobeleidsregel 1.42 baseert zich op het genoemde wetenschappelijke onderzoek en komt daarmee op dezelfde grenswaarden voor zwangere werknemers.

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;
- kankerverwekkende stoffen en processen;
- mutagene stoffen⁹.

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 drie 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 SER¹⁰.

⁹ Mutagene stoffen kunnen veranderingen veroorzaken aan het genetische materiaal in geslachtscellen en kunnen leiden tot een erfelijke afwijking bij nog niet geboren kinderen.

¹⁰ 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 zoveel 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. (definitie SER)

- b. Mag bij de bescherming van de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling de haalbaarheid een rol spelen? Deze vraag speelt bij blootstelling aan stoffen zonder drempelwaarde waarbij de geringste hoeveelheid kan leiden tot schade aan de gezondheid (zie de beschrijving van situatie b in paragraaf B.1 stap 3).
- **Visie 1:** ieder risico voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling hoort te worden uitgesloten (zero risk tolerance).
 - **Visie 2:** ook voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling wordt een bepaald risico aanvaard, net zoals voor werknemers buiten de zwangerschap.
- c. 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. Daarnaast wijst deze visie er op 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 drie 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 bij de situaties a en b. 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 via 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 terecht komen en de placentabarrière 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:
- via huis-tuin-en-keuken namen (voor gebruikers die niet thuis zijn in de terminologie van gevaarlijke stoffen);
 - via de chemische stofnamen en cas-nummers die zijn opgenomen in het gevaarlijke stoffenregister van een bedrijf;
 - via de risicozinnen die staan op het etiket en het Veiligheidsinformatieblad (VIB of MSDS).

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 gewezen op de schadelijke effecten voor de zwangerschap;
- gewasbeschermingsmiddelen en biociden¹¹;
- polycyclische aromatische koolwaterstoffen (PAK's, ondermeer in roet);
- stoffen die het zuurstofgehalte van het bloed kunnen beïnvloeden zoals koolmonoxide.

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 R-zinnen (onder ad III) kan worden nagegaan of specifieke stoffen relevant zijn.

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

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

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

De drie lijsten worden twee maal per jaar geactualiseerd en uitgegeven en zijn te vinden op www.szw.nl onder 'Veilig werken'.

¹¹ Biociden zijn middelen tegen schadelijke organismen, anders dan gewasbeschermingsmiddelen.

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

- 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

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: <ul style="list-style-type: none"> • 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> De consequentie voor de blootstelling in de zwangerschap valt uiteen in twee visies: <ul style="list-style-type: none"> • Visie 1: Een zwangere werknemster mag niet worden blootgesteld aan deze stoffen. In deze visie wordt ieder risico voor de zwangerschap en het ongeboren kind uitgesloten. • Visie 2: Als de blootstelling onder de publieke (wettelijke) grenswaarde ligt, mag door de zwangere werknemster met de betreffende stof gewerkt worden. In deze visie wordt voor de zwangerschap en het ongeboren kind – evenals voor de werknemer buiten de zwangerschap (zoals toegelicht onder stap 3 bij situatie b) – een bepaald risico aanvaard.
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 gezondheidkundige grenswaarde.</i> 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 vervulde 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 werkneemsters nog eens extra op de noodzaak de reguliere beheersmaatregelen goed na te leven. • Zorg er voor 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> Onder punt 4 zijn twee visies verwoord.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visie 1 betekent dat de aanvullende maatregelen er voor horen te zorgen dat de vrouw in het geheel niet blootgesteld wordt aan de stof. • Visie 2 betekent dat extra aandacht besteed hoort te worden aan het werken met gevaarlijke stoffen door zwangeren. Zie de toelichting bij situatie a.
Situatie c	<p><i>De stof heeft (nog) geen gezondheidkundige grenswaarde*.</i> Voor de zwangere werkneemsters kan het voorzorgbeginsel gehanteerd worden. Dit geldt overigens ook voor andere werknemers, zwanger of niet zwanger, man of vrouw.</p>

* De werkgever is wettelijk verplicht een gezondheidkundige 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.

6. De wet verbiedt heel specifiek het werken met lood of loodverbindingen voor zwangere werkneemsters.

B.2 Een medewerkster heeft zojuist 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 gewezen wordt op de schadelijke effecten voor de borstvoeding;
 - gewasbeschermingsmiddelen en biociden¹²;
 - polycyclische aromatische koolwaterstoffen (PAK's, ondermeer 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 R-zinnen (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):
 - R64: 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.

¹² Biociden zijn middelen tegen schadelijke organismen, anders dan gewasbeschermingsmiddelen.

- b. Voor stoffen met een gezondheidkundige 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 gezondheidkundige grenswaarde te blijven omdat deze grenswaarde onvoldoende rekening zou houden met de zuigeling.
 - **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: de consequentie voor de blootstelling in de periode van borstvoeding valt uiteen in twee visies:
- **Visie 1:** Een werkneemster die borstvoeding geeft mag niet worden blootgesteld aan deze stoffen. In deze visie wordt ieder risico voor de zuigeling uitgesloten.
 - **Visie 2:** Als de blootstelling onder de publieke (wettelijke) grenswaarde ligt, mag door de werkneemster die borstvoeding geeft met de betreffende stof gewerkt worden. In deze visie wordt voor de zuigeling – evenals voor de werknemer buiten de periode van borstvoeding (zoals toegelicht in paragraaf B.1 onder stap 3 bij situatie b) – een bepaald risico aanvaard.
- d. Voor stoffen die (nog) geen gezondheidkundige grenswaarde hebben: overweeg het voorzorgbeginsel¹³.
- e. De wet verbiedt heel 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 tenminste 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 R-zinnen 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 gewerkt wordt.
 - 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.
- 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: Bepaal welk beschermingsniveau in de zwangerschap / periode van borstvoeding nagestreefd wordt:
 - **Visie 1:** Een werkneemster in de zwangerschap / periode van borstvoeding mag niet worden blootgesteld aan deze stoffen. In deze visie wordt ieder risico voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling uitgesloten.
 - **Visie 2:** Als de blootstelling onder de publieke (wettelijke) grenswaarde ligt, mag door de werkneemster in de zwangerschap / periode van borstvoeding met de betreffende stof gewerkt worden. In deze visie wordt voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de zuigeling – evenals voor de werknemers zelf (zoals toegelicht bij situatie b onder punt 3 in paragraaf B.1) – een bepaald risico aanvaard.
- Situatie 3: Bepaal een gezondheidkundige grenswaarde voor alle stoffen waarvoor geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn www.veiligwerken-metchemischestoffen.nl. De werkgever is hiertoe wettelijk verplicht.

¹² De werkgever is wettelijk verplicht een gezondheidkundige grenswaarde te bepalen als geen publieke grenswaarden beschikbaar zijn (www.veiligwerken-metchemischestoffen.nl). Het niet beschikbaar zijn van een grenswaarde kan daarom niet anders dan een tijdelijke situatie zijn. Zie ook paragraaf B.3: preventieve maatregelen.

- IV. Informeer werknemers 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 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. 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 werknemers en werknemers 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 ondermeer de RI&E.

2. Verifieer of de relevante biologische agentia schadelijke gevolgen kunnen hebben voor de zwangerschap of het ongeboren kind. Zo zijn ondermeer 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
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.			

3. 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
* 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 3 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 en syfilis (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	-
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	-
HIV/Aids	-
Parvo B19	Bij epidemie: <zie bij waterpokken>
Hepatitis B	-
Mazelen	Bij epidemie: <zie bij waterpokken>

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 (beiden via de moedermelk) en Herpes simplex en Hepatitis B (beiden 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 waar 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 tenminste 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 handwijze 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 & geweld¹⁴

Aandacht voor agressie & geweld in de zwangerschap is om tenminste 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, de directe collega's en een adequate taakuitoefening. De volgende aanvullende maatregelen zijn daarom van belang:

¹⁴ 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.

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 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.
3. Tref de volgende aanvullende maatregelen voor zwangere werkneemsters 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 zij horen te handelen bij agressie & geweld. Veel bedrijven en branches hebben protocollen beschikbaar.
4. Geef sociale steun indien 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 werkneemster 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 werkneemsters 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 werkneemster 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 (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:
 - reserveren van rustmomenten in de agenda en het 'heilig verklaren' van de (lunch)pauzes.
 - 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 werk- en 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.
- IV. 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 arbo-dienst of een kerndeskundige (zoals de bedrijfsarts of de arbeids- en organisatiedeskundige).

TIPS:

Agressie & Geweld

- *Benoem bij welke werkzaamheden en/of functies Agressie & Geweld kan optreden.*
- *Geef aan welke werkzaamheden in de zwangerschap niet door zwangere 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 branche-aanpak 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. PLOEGDIENST EN NACHTARBEID



Ploegdienst¹⁵ en nachtarbeid kunnen schadelijke gevolgen hebben voor de zwangerschap en het ongeboren kind. Daarnaast zijn ploegdienst en nachtarbeid een belangrijke oorzaak voor zwangerschapsgelateerd verzuim.

De Arbeidstijdenwet stelt kaders voor de werk- en rusttijden van zwangere werknemers, werknemers tot 6 maanden na de bevalling en werknemers 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 ploegdienst en nachtarbeid. Let hierbij op de volgende wettelijke voorschriften:
 - De zwangere werknemer heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.
 - De werknemer 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

¹⁵ Ploegdienst 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.

door een zwangere werkneemster, voldoet de werkgever daar aan binnen een redelijke termijn.

Streef concreet naar de volgende invulling van de diensten:

- Vrijstelling van werk tussen 23.00 en 7.00 uur.
- 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 zij 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 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 werkneemster, voldoet de werkgever daar aan binnen een redelijke termijn.

E.3 Preventieve maatregelen

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

Bijlage 1: Doelvoorschriften wet- en regelgeving en beleidsregels
Arbidsomstandighedenbesluit
Beleidsregels

Bijlage 2: Bepalingen Arbeidstijdenwet, rustruimte en voedingsruimte

Bijlage 3: Overige wetgeving
Rechten medezeggenschap
Arbidsomstandighedenwet

Bijlage 4: Informatiebronnen

Bijlage 5: Adreslijst

BIJLAGE 1: DOELVOORSCHRIFTEN WET- EN REGELGEVING EN BELEIDSREGELS

Arbeidsomstandighedenbesluit

Artikel 1.1 Definities algemeen

Lid 5b

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

Lid 5c

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, procédés en arbeidsomstandigheden, opgenomen in bijlage I bij de richtlijn¹⁶.

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

¹⁶ 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 5 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 Arbo-Informatieblad nummer 12.

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 arbeids- en 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.
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 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 4.108 Arbeidsverboden lood en loodverbindingen

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.

Arbobesluit, 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 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 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 vrijwilli-

gers en vrijwilligers tijdens de lactatie tevens verplicht tot naleving ten aanzien van die vrijwilligers van de voorschriften en verboden die zijn opgenomen in de artikelen 1.42, 3.48, 6.29 en 6.29a.

Beleidsregels

(Geldig tot 1 januari 2010 of tot er afspraken over zwangerschap en arbeid zijn vastgelegd in een arbocatalogus)

Beleidsregel 8. Voorlichting en onderricht aan zwangere werknemers en werknemers tijdens lactatie

Grondslag Arbowet artikel 8

1. De verplichting van de werkgever om er voor te zorgen dat een werknemer doeltreffend wordt voorgelicht en dat aan werknemers doeltreffend onderricht wordt verstrekt houdt mede in dat specifieke voorlichting en onderricht wordt gegeven aan zwangere werknemers en werknemers tijdens lactatie.
2. De werkgever geeft een zwangere werknemer voorlichting over de risico's van haar werk voor haarzelf en haar (ongeboren) kind en de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen. Bij deze voorlichting wordt ook aandacht besteed aan de rustruimte binnen het bedrijf. Deze voorlichting vindt plaats binnen twee weken nadat de zwangere werknemer aan de werkgever gemeld heeft zwanger te zijn.
3. Tevens geeft de werkgever voorlichting aan de werknemer vóór het bevalingsverlof over de risico's van het werk voor de pas bevallen werknemer en de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen. Deze voorlichting betreft ook informatie inzake risico's van het werk voor kwaliteit en kwantiteit van de borstvoeding en de genomen maatregelen om deze risico's te voorkomen.

Beleidsregel 1.42. Organisatie van de arbeid van zwangere werknemers en werknemers tijdens de lactatie

Grondslag Arbobesluit artikel 1.42.

1. De verplichting van de werkgever om de arbeid van een zwangere werknemer en werknemer tijdens lactatie zodanig te organiseren 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, houdt ten minste in dat:
 - a. de zwangere werknemer bij de arbeid niet wordt blootgesteld aan lichaamstrillingen of schokken met een versnelling van meer dan $0,25 \text{ m/s}^2$;

- b. de zwangere werknemer bij de arbeid niet wordt blootgesteld aan equivalente geluidsniveaus boven de 80 dB(A) en piekgeluiden boven 200 Pa;
 - c. de zwangere werknemer niet wordt blootgesteld aan klimaatomstandigheden, die kunnen worden beschouwd als onbehaaglijk;
 - d. de noodzaak tot bukken, hurken of knielen bij de arbeid voor de zwangere werknemer zoveel mogelijk wordt voorkomen. In de laatste drie maanden mogen zwangere werknemers niet worden verplicht dagelijks meer dan eenmaal per uur te hurken, knielen, bukken of staande voetpedalen te bedienen;
 - e. de noodzaak tot handmatig tillen van gewichten bij de arbeid door de zwangere of pas bevallen werknemer tot drie maanden na de bevalling zoveel mogelijk wordt beperkt en, als er toch handmatig gewichten getild worden:
 - 1°. het in één handeling te tillen gewicht gedurende de gehele zwangerschap en de periode tot drie maanden na de bevalling minder dan 10 kilogram bedraagt;
 - 2°. vanaf de twintigste week van de zwangerschap gewichten van meer dan 5 kilogram niet meer dan 10 keer per dag worden getild;
 - 3°. vanaf de dertigste week van de zwangerschap gewichten van meer dan 5 kilogram niet meer dan 5 keer per dag worden getild;
 - f. de zwangere werknemer of werknemer tijdens lactatie bij de arbeid niet wordt blootgesteld aan stoffen die de gezondheid van henzelf en/of hun (ongeboren) kind kunnen schaden;
 - g. de zwangere werknemer niet wordt verplicht, om in direct contact te komen met een ultrasonore trillingsbron. Voor ultrasonore luchttrillingen met frequenties boven 20 kHz geldt als voorlopige grenswaarde 110 dB(A) per tertsband.
2. Klimaatomstandigheden worden beschouwd als onbehaaglijk als bedoeld in het eerste lid, onder c wanneer het predicted percentage of dissatisfied (PPD) bepaald op basis van NEN-EN-ISO 7730: 1996 “Gematigde thermische klimaatomstandigheden. Bepalingen van de PMV- en de PPD-waarde en specificaties van de voorwaarden voor thermische behaaglijkheid”, meer bedraagt dan 20%.
 3. Tot de stoffen bedoeld in het eerste lid, onder f, worden in elk geval gerekend:
 - a. stoffen die de gezondheid schade kunnen toebrengen via een zogenaamd genotoxisch werkingsmechanisme en die via de moeder het ongeboren kind of de zuigeling kunnen bereiken, waaronder alle mutagene en vrijwel alle kankerverwekkende stoffen,
 - b. stoffen die, via een niet-genotoxisch werkingsmechanisme door blootstelling van de moeder de gezondheid van het ongeboren kind of de zuigeling kunnen schaden.

BIJLAGE 2: BEPALINGEN ARBEIDSTIJDENWET, RUSTRUIMTE EN VOEDINGSRUIMTE

De Arbeidstijdenwet (artikel 4:5 t/m 4:8) stelt kaders voor de werk- en rusttijden van zwangere werknemers, werknemers tot 6 maanden na de bevalling en werknemers 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 werknemers en werknemer 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 werknemer, voldoet de werkgever daar aan binnen een redelijke termijn.
- De werknemer heeft recht op een bestendig en regelmatig arbeids- en rusttijdenpatroon.
- De werknemer 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 ¼ van de arbeidstijd per dienst.

Rustruimte / voedingsruimte

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 de borstvoeding te kolven 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).

BIJLAGE 3: OVERIGE RELEVANTE WETGEVING

Rechten medezeggenschap

De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) heeft recht op overleg met de werkgever over het zwangerenbeleid 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 heeft de zorg voor de veiligheid en gezondheid van 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 risico's en maatregelen voor bijzondere categorieën werknemers (artikel 5, lid 1).

BIJLAGE 4: 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 kerndeskundige¹⁷. Branches en grote organisaties hebben vaak ook interne ter zake kundigen oftewel interne deskundigen.



¹⁷ 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 arbeids- en organisatiepsycholoog richt zich op de organisatie van het werk, zoals werk- en rusttijden.

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.szw.nl	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	Lijsten van voor de voortplanting giftige stoffen, kankerwekkende stoffen en processen, en mutagene stoffen
www.veiligwerkenmetchemischestoffen.nl www.ser.nl	Sociaal-Economische Raad	Grenswaarden voor gevaarlijke stoffen
www.erfocentrum.nl + helpdesk	Erfocentrum	Brede voorlichting over zwangerschap (niet specifiek gericht op arbeid)
www.zwangerwijzer.nl	Erfocentrum	Brede voorlichting over zwangerschap (niet specifiek gericht op arbeid)
www.borstvoeding.nl		Brede voorlichting over zwangerschap (niet specifiek gericht op arbeid)
www.overheid.nl		Arbowet, Arbobesluit, Arbeidsregels, Arbeidstijdenwet, Ziektewet, Wet Arbeid en Zorg, Besluit stralingsbescherming
www.arboportaal.nl		Brede voorlichting over arbeidsomstandigheden

Documentatie	Organisatie	Vindplaats
Arbo-informatieblad Zwangerschap en arbeid (2004 / update zomer 2008)	Sdu Uitgevers	www.sdu.nl
Richtlijn Zwangerschap, postpartumperiode en werk. Advisering en begeleiding door de bedrijfsarts (2007)	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)	www.nvab-online.nl
Signaleringsrapport beroepsziekten (2006)	Nederlands Centrum voor Beroepsziekten	www.ncvb.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

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) Postbus 1 3720 BA Bilthoven T 030 - 2742017 www.rivm.nl	Informatie voor professionals, zoals artsen, verloskundigen en apothekers Het TIS staat niet open voor informatievragen van individuele werkgevers of werknemers	Geneesmiddelen i.r.t. zwangerschap en borstvoeding

BIJLAGE 5: ADRESSENLIJST

Onderstaande organisaties zijn vertegenwoordigd in de Commissie Begeleiding Arbocatalogi. De VSO maakt als waarnemer deel uit van de commissie.

Stichting van de Arbeid

Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK Den Haag
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info@stvda.nl

Vereniging VNO-NCW

Bezuidenhoutseweg 12
Postbus 93002
2509 AA Den Haag
T 070 - 3 490 349
F 070 - 3 490 300
E informatie@vno-ncw.nl

Kon. Ver. MKB Nederland

Brassersplein 1
Postbus 5096
2600 GB Delft
T 015 - 2 191 212
F 015 - 2 191 414
E redactie@mkb.nl

Land en Tuinbouworganisatie Nederland

Bezuidenhoutseweg 225
Postbus 29773
2502 LT Den Haag
T 070 - 3 382 700
F 070 - 3 382 710
E secretariaat@lto.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging

Naritaweg 10
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T 020 - 5 816 300
F 020 - 6 844 541
E info@vc.fnv.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond

Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 - 7 511 100
F 030 - 7 511 109
E cnvinfo@cnv.nl

Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel MHP

Multatulilaan 12
Postbus 575
4100 AN Culemborg
T 0345 - 8 519 00
F 0345 - 8 519 15
E info@vc-mhp.nl

Verbond Sector werkgevers Overheid (VSO)

Postbus 20011
2500 EA Den Haag
T 070 - 426 65 94
F 070 - 426 66 53
E vso@minbzk.nl

Stichting van de Arbeid
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90405
2509 LK DEN HAAG
T 070 - 3 499 577
F 070 - 3 499 796
E info@stvda.nl
www.stvda.nl