



Werken met een  
te vroeg-, dysmatuur-  
of ziekgeboren kind

Wegwijzer  
voor werkende ouders/verzorgers,  
leidinggevenden, collega's  
en zorgverleners



## Couveusekinderen en werken

Circa 7% van alle baby's in Nederland wordt te vroeggeboren, met een zwangerschapsduur van tussen de 22 en 37 weken. In totaal gaat het om ruim 11.500 baby's<sup>1</sup>. Circa 750 baby's worden extreem vroeggeboren, vóór 26 weken zwangerschap. Dit is 0,5% van alle baby's<sup>2</sup>.

Veel premature baby's hebben tevens een laag geboortegewicht, van minder dan 2500 gram: van alle baby's met een te laag gewicht bij geboorte, is twee derde te vroeggeboren.

Veel van deze pasgeborenen hebben extra zorg nodig en komen in een couveuse terecht. Dit maakt dat ouders en verzorgers van een couveusekind extra belast zijn. Op emotioneel, sociaal en fysiek vlak. En vaak spelen er vragen rond werk. Hoe kan ik de zorg voor mijn kind combineren met mijn werk?. En bij een tweede kind: 'Kan ik het maken richting mijn werkgever dat ik bewust kies voor zwangerschap met een hoog risico?'.

Het werk combineren met de zorg voor een couveusekind is vaak complex. 'Welke zorg heeft mijn kind nodig, nu en in de toekomst, en kan ik dat combineren met mijn werk?'. Terwijl aan het werk blijven voor veel ouders essentieel is. Niet alleen vanwege het inkomen, maar ook om een 'eigen' leven te hebben naast de zorg voor het kind. Werk geeft identiteit, voldoening, zingeving en een bron voor sociaal contact. Dit is de reden dat Care4Neo, samen met een groep van betrokken en ervaringsdeskundige ouders en het platform Fit for Work deze wegwijzer voor werkende ouders/verzorgers van couveusekinderen heeft samengesteld.

---

<sup>1</sup> Cijfers 2018 op [www.volksgezondheidenzorg.info](http://www.volksgezondheidenzorg.info)

<sup>2</sup> Perined 2019 op [www.volksgezondheidenzorg.info](http://www.volksgezondheidenzorg.info)

<sup>3</sup> We schrijven hier kortheidshalve couveusekind en bedoelen steeds te vroeg-, dysmatuur of ziekgeboren kind(eren)

## Waarom werk belangrijk is

Werk is een maatschappelijke rol die de meesten van ons zo lang mogelijk willen behouden. Ook als je een couveusekind krijgt. En niet alleen omdat het om inkomen gaat. Uit onderzoek blijkt dat mensen die werken zich gezonder en gelukkiger voelen dan mensen zonder werk. Naast het verkrijgen van een inkomen, geeft werk identiteit: het maakt deel uit van wie je bent. Daarnaast biedt het voldoening, zingeving en een bron voor sociaal contact.

Helaas is bij ons geen specifiek onderzoek bekend hoe dit zit met ouders/ verzorgers van couveusekinderen direct na de geboorte en ook op langere termijn. De resultaten uit onderzoek naar het belang van werk zijn echter zo sterk dat dit lijkt te gelden voor de grootste groep mensen, ongeacht hun situatie. Zo geldt het ook voor mensen met een chronische aandoening of ingrijpende ziekte. Waarbij werk ook deel uitmaakt van het herstel.

## Goed werk

Niet ieder werk is ook goed werk. Werk dat gezond en gelukkig maakt. Om te kunnen spreken van goed werk zijn de volgende zaken van belang:

- Er is vertrouwen tussen de leiding en medewerkers.
- Op het werk kun je jezelf zijn en open zijn over wat je bezighoudt.
- Het werk past bij jouw vaardigheden, kennis en kwaliteiten.
- Het werk biedt regelmogelijkheden in werkwijze, tempo en mogelijk plaats (zoals deels thuiswerken).
- Er is geen sprake van overbelasting, of van onderbelasting (zoals werk met weinig uitdaging).
- De balans tussen werk- en privé is in evenwicht.
- De werkgever houdt zich aan wet- en regelgeving (zoals Arbowet, Wet Arbeid en Zorg).

Juist als je een couveusekind krijgt met meer zorg(en), zijn deze zaken nog belangrijker om het werk vol te kunnen houden.



## Toelichting bij de wegwijzer

De wegwijzer werk is een eerste handreiking voor ouders en verzorgers van couveusekinderen die werken en op zoek zijn naar informatie om aan het werk te blijven. De opzet is dat de wegwijzer werk tips en informatie biedt die gebaseerd zijn op de ervaringen van werkende ouders en verzorgers van couveusekinderen.

De wegwijzer bestaat uit checklisten met tips aangevuld met een overzicht van bronnen/adressen voor meer informatie en ondersteuning. Voorafgegaan met een toelichting van het belang van werk en eindigend met een overzicht van de belangrijkste wet- en regelgeving in de situatie van werken met een couveusekind.

De inhoud is gebaseerd op kennis en ervaringen van ouders/verzorgers met couveusekinderen en betrokkenen, aangevuld met wat er in openbare bronnen te vinden is over werken met een couveusekind en over werken in complexere gezondheidssituaties van naasten in het algemeen.

De context is die van werknemers in loondienstverband.

We zijn ons bewust dat de situatie van zelfstandig werkende ouders en verzorgers anders is. Veel tips gelden zeker ook voor hen. Wel is de basis en de vermelde wet- en regelgeving uitgegaan vanuit werken in loondienst.

## Hoe de wegwijzer te gebruiken

De wegwijzer biedt de volgende checklisten met tips voor:

- Werkende ouders/verzorgers van een couveusekind
- Werkgevers/leidinggevenden van werknemers met een couveusekind
- Collega's van werknemers met een couveusekind
- Zorgverleners van couveusekinderen

De checklisten zijn gebundeld in één document zodat eenieder van elkaar kan zien wat de adviezen zijn. Het is op deze manier ook mogelijk dat de ene betrokkene de ander wijst op de checklist. Zoals een werknemer met een couveusekind die deze wegwijzer meeneemt naar het werk voor de leidinggevende of collega.

## Fit for Work

Met een actief platform van meer dan 25 maatschappelijke organisaties maakt Fit for Work zich sterk voor werkbehoud. Het doel is om met alle betrokkenen barrières te slechten die werken in complexe situaties in de weg staan. Zoals werken met een chronische aandoening of ingrijpende gezondheidsproblemen van jezelf, kind of naaste. Fit for Work biedt hiervoor praktische ondersteuning aan werkenden, werkgevers en zorgverleners. Daarnaast zet Fit for Work in op het politiek en maatschappelijk agenderen van het belang van werkbehoud met ondersteunend overheidsbeleid. Zo kunnen meer mensen in complexe gezondheidssituaties aan het werk blijven.

Meer informatie: [www.fitforworknederland.nl](http://www.fitforworknederland.nl)

## Care4Neo

Care4Neo behartigt de belangen van ouders waarvan het kind direct na de geboorte wordt opgenomen in een ziekenhuis. Dit doet Care4Neo al meer dan 40 jaar op vele manieren. Vrijwilligers ondersteunen ouders met te vroeg, te licht of ziek geboren baby's. Care4Neo brengt ouders met elkaar en met zorgverleners in contact, verzorgt accurate informatie en behartigt de belangen van ouders van couveusekinderen. Daarmee krijgen ouders een stem en ondersteuning in de beste zorg voor hun kind dat bij de geboorte in een ziekenhuis moet worden opgenomen. Bijvoorbeeld door te lobbyen in de politiek, samen te werken met zorgprofessionals en onderzoekers, vrijwilligers in te zetten in ziekenhuizen, vertegenwoordigd te zijn in de European Foundation for the care of newborn infants (EFCNI), en met eigen diensten zoals het gratis couveusedagboek en de jaarlijkse Week van het Couveusekind rondom Wereld Prematuren Dag. Meer informatie: [www.care4neo.nl](http://www.care4neo.nl)

## Ervaren en betrokken ouders

Ouders van een couveusekind deelden hun werk ervaringen voor deze wegwijzer. Zij zijn werkzaam in verschillende beroepen. Enkelen zijn zelf werkzaam in de gezondheids- en jeugdzorg. Anderen geven vanuit hun ervaringen les aan nieuwe professionals in de zorg of ondersteunen ouders als buddy of coach.

A close-up photograph of a woman with long dark hair kissing a baby on the forehead. The woman is on the left, and the baby is on the right. The baby is wearing a light-colored shirt with the name 'Christian' visible. The image is overlaid with a large, semi-transparent circular graphic in shades of purple and blue. The text 'Werkende Ouders' is centered within this circle.

# Werkende Ouders

# Checklist voor werkende ouders/verzorgers

## Algemeen – na de verlofperiode

De duur van het verlof is geen standaard gegeven bij een couveusekind. Naast de in de wet en in de cao's geregelde verlofmogelijkheden, zijn er aanvullende mogelijkheden in overleg met de werkgever, HR-afdeling of bedrijfsarts. Zie ook onderdeel Wet- en regelgeving.

- Blijf zo veel als mogelijk aan het werk of betrokken bij je werk.
- Ga na of jouw werk ook goed werk is (zie blz 4).
- Wees op het werk zo open mogelijk over de situatie van je kind:
  - Wettelijk gezien hoef je niet te vertellen wat er met je kind aan de hand is.
  - Uit praktijk en onderzoek blijkt dat openheid over de zorgen die je hebt over je kind bijdraagt aan begrip op het werk.
  - Steek geen energie in 'onbegrip'. Sommige mensen kunnen niet omgaan met de informatie die ze van jou krijgen.
- Ga in gesprek met je leidinggevende/werkgever over je werk:
  - Focus in het gesprek op wat je kunt doen op je werk.
  - En wat je nodig hebt om aan het werk te blijven of bij het werk betrokken te zijn.
  - Geef aan als je extra verlof nodig hebt, en denk met je werkgever mee over mogelijkheden hiervoor.
  - Bedenk wat je zelf kunt doen zoals opnemen van vakantiedagen.
- Vraag actief om hulp:
  - Hulp kun je vragen aan familie, vrienden, buren, collega's of een buddy van Care4Neo.
  - Waardeer hulp, overvraag niet, hou zelf de regie.
  - Vraag hulp voor bijvoorbeeld huishoudelijke taken of vervoer, zodat je meer energie en tijd overhoudt voor de verzorging van je kind, je werk en andere zaken die jij van belang vindt.
  - Ervaringen van andere ouders kunnen je op weg helpen, Care4Neo kan daarbij ondersteunen: <https://www.care4neo.nl/>.
  - Professionals zoals verpleegkundigen of maatschappelijk werk hebben ervaring en weten de weg in het voorzieningsland.





**Werkende  
Ouders**

Hulp vragen is niet makkelijk. Een moeder zegt over de hulp van maatschappelijk werk: "Doe dat nou gewoon".

- Houd aandacht voor je eigen gezondheid en die van je partner:
  - Door gezonde voeding, beweging, matig met alcohol, bij voorkeur niet roken en voldoende slaap al dan niet met hulp.

### Als je (deels) kunt werken

- Wees alert op overbelasting, houd de werk-privé balans goed in de gaten.
- Als je dreigt uit te vallen:
  - Laat je leidinggevende/werkgever weten waar de schoen voor jou wringt.
  - Ga in gesprek met de bedrijfsarts. Bij de bedrijfsarts kun je terecht met vragen over hoe je mogelijk het werk wel vol kunt blijven houden.
  - Dit kan zonder tussenkomst van de werkgever/leidinggevende.
  - De bedrijfsarts heeft een beroepsgeheim.

### Als je niet kunt werken

- Bespreek met leidinggevende/werkgever hoe jullie dit samen oplossen, welke verlofregelingen of mogelijkheden er zijn.
- Probeer ziekteverlof te voorkomen als er geen sprake van ziekte is. Dit vanwege mogelijk negatieve financiële gevolgen voor je inkomen.
- Blijf in contact met het werk en spreek met leidinggevende/werkgever en collega's af hoe je bij het werk betrokken blijft (denk aan regelmatig bellen of langsgaan):
  - Uit de praktijk en onderzoek blijkt dat contact houden met het werk ervoor zorgt dat mensen hun werk behouden, ook na langere tijd van niet kunnen werken.
- Stem met werkgever/leidinggevende af hoe en welke informatie collega's krijgen over je afwezigheid:
  - Neem zelf initiatief om informatie te geven aan anderen, dan bepaal je zelf wat je wel en niet kwijt wilt: neem je collega's als het ware bij de hand, voor het krijgen van meer begrip voor je situatie.
  - Collega's en leidinggevendens zijn vaak net zo onthand en onzeker als familie en vrienden.



# Leidinggevend



# Checklist voor leidinggevenden/werkgevers

## Algemeen

- Bied je werknemer een luisterend oor en heb begrip voor de situatie.
- Verdiep je, indien nodig, in de situatie van een couveusekind. Bekijk de website van Care4Neo: <https://www.care4neo.nl/>
- Beperk je hulp tot het werk en blijf weg van andere adviezen. Zorg-technische adviezen worden gegeven door zorgprofessionals.

Omdat de situatie van huishoudens met een couveusekind snel kan veranderen is het advies van een ervaren ouder aan leidinggevende, collega's en ouders:

'Golf mee met de situatie en spreek samen af wat nodig is en kan'.

## Na de verlof periode

- Ga in gesprek met je werknemer over het werk:
  - Focus in het gesprek op wat je werknemer kan, gezien de zorgsituatie.
  - Bespreek wat je werknemer nodig heeft om aan het werk te kunnen blijven of bij het werk betrokken te blijven, als werken niet of maar deels lukt.
  - Bekijk of er behoefte is aan extra verlof en hoe je dat regelt.
- Ga na of je hulp kunt bieden:
  - Zoals in vervoer van en naar het werk bijvoorbeeld, zodat er meer energie overblijft voor het gezin en het werk.
- Laat HR, personeelszaken of een externe adviseur je ondersteunen voor bijzondere regelingen en/of beleidsruimte in de organisatie.
  - Stimuleer je werknemer om aandacht te blijven hebben voor de eigen gezondheid: met gezonde voeding, beweging, matig met alcohol, bij voorkeur niet roken en voldoende slaap al dan niet met hulp van de bedrijfsarts.

A man in a dark brown suit, white shirt, and patterned tie stands in a modern office environment. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background features large, angular, metallic structures in shades of green and blue. A semi-transparent green circle is overlaid on the image, partially covering the man's torso and the text.

# Leidinggevend

## Als je werknemer (deels) kan werken

- Wees alert op overbelasting, houd de werk–privé balans goed in de gaten en fluit je werknemer terug bij te lange werkdagen, te veel uur werk of overwerk.
- Als je ziet dat je werknemer dreigt uit te vallen:
  - Gezond verstand is vaak een goede raadgever en handel daarnaar.
  - Focus op bedrijfsdoelen alleen is onvoldoende, je dient ook het gesprek aan te gaan hoe je werknemer in deze situatie gezond aan het werk kan blijven. Mogelijk met minder of andere doelen.
  - Vraag de bedrijfsarts om advies.
  - Stimuleer dat de werknemer in gesprek gaat met de bedrijfsarts om te kijken naar oplossingen in het werk. Geef aan dat dit altijd mogelijk is, ook zonder jouw tussenkomst als werkgever/leidinggevende, en dat de bedrijfsarts een beroepsgeheim heeft.

## Als je werknemer niet kan werken

- Bespreek met je werknemer hoe jullie dit samen oplossen, welke verlofregelingen of mogelijkheden er zijn.
- Probeer ziekteverlof te voorkomen als er geen sprake van ziekte is. Dit vanwege mogelijk negatieve financiële gevolgen voor je werknemer en het bedrijf.
- Blijf je werknemer zo veel als mogelijk betrekken bij het werk.
- Maak afspraken hoe jullie in contact blijven met elkaar en hoe je werknemer in contact blijft met het werk en de collega's, denk aan regelmatig bellen of langsgaan op het werk:
  - Uit de praktijk en onderzoek blijkt dat contact houden met het werk ervoor zorgt dat mensen hun werk behouden, ook na langere tijd van niet kunnen werken.
- Stem af hoe en welke informatie collega's krijgen over zijn/haar afwezigheid.
  - Vraag de werknemer daarin het initiatief te nemen.
- Wijs de werknemer op de ondersteuning die hij/zij kan krijgen, onder andere van een ervaringsdeskundige van Care4Neo
- Draag zorg voor goede tijdelijke overdracht van het werk van je werknemer aan het team op een zodanige manier dat het werk door kan gaan en weer goed over te dragen is bij terugkomst van je werknemer.



Collega's

# Checklist voor directe collega's

## Algemeen

- Bied je collega een luisterend oor en heb begrip voor de situatie.
- Verdiep je, indien nodig, in de situatie van een couveusekind
  - Bekijk de website van Care4Neo: <https://www.care4neo.nl>.
  - Ga na bij je collega welke belangstelling hij of zij op prijs stelt.
- Blijf je collega zo veel als mogelijk betrekken bij het werk.
- Ga in gesprek met je collega over werkzaamheden die het werk van jullie beiden raakt:
  - Vraag wat je collega aan werkzaamheden op dit moment kan doen.
  - En wat je collega nodig heeft om aan het werk te blijven of bij het werk betrokken te blijven.
  - Zorg dat hierover een gesprek komt met de leidinggevende/werkgever erbij, of informeer de leidinggevende over de afspraken of tijdelijke wijzigingen in werkzaamheden.
- Ga na of je hulp kunt bieden:
  - Neem het werk als uitgangspunt voor je ondersteuning.
  - Zoals in vervoer van en naar het werk bijvoorbeeld, zodat er meer energie overblijft voor je collega, voor het gezin en het werk.
  - Bespreek samen met je collega of hij/zij behoefte heeft aan deze hulp.

Houd rekening met wat een collega meemaakt.

Een ervaren ouder zegt:

“Zorg-technische adviezen hoef ik niet van mijn baas of van mijn collega, daar zijn zorgprofessionals voor.”

- Stimuleer je collega om aandacht te blijven houden voor de eigen gezondheid:
  - Met gezonde voeding, beweging, matig met alcohol, bij voorkeur niet roken en voldoende slaap al dan niet met hulp van de bedrijfsarts.



# Collega's



## Als je collega (deels) kan werken

- Wees alert op overbelasting, houd de werk–privé balans goed in de gaten en fluit je collega terug bij te lange werkdagen, te veel uur werk of overwerk.
- Als je ziet dat je collega dreigt uit te vallen:
  - Bespreek het met je collega dat je ziet dat hij/zij dreigt uit te vallen.
  - Stimuleer dat je collega in gesprek gaat met de leidinggevende/ werkgever.
  - Geef zelf ook het signaal af aan de leidinggevende/werkgever en je collega's.

## Als je collega niet kan werken

- Ga na hoe je collega in contact wil blijven met jou en de rest van het team tijdens zijn/haar afwezigheid.
  - Informeer je collega over:
    - Veranderingen op het werk.
    - Successen (laat afwezigen mee vieren).
    - Het verwelkomen van een nieuwe collega, of een afscheid van iemand.
- Ga na hoe je zelf en jouw collega's op de hoogte kunnen blijven of betrokken kunnen worden bij de tijdelijk afwezige collega.
- Vraag leidinggevende/werkgever voor goede tijdelijke overdracht van het werk van je collega aan het team op een zodanige manier dat het werk door kan gaan, en weer goed over te dragen is bij terugkomst van je collega.
- Betrek de afwezige collega bij ontwikkelingen. De collega heeft niet het werk verlaten maar heeft de tijd nodig voor zorgverplichtingen.



**Zorgverlener**



## Checklist voor zorgverleners

- Vraag de ouders/verzorger ook eens hoe het gaat op hun werk.
- Als je merkt dat er problemen zijn op het werk, attendeer hen dan op:
  - Care4Neo: <https://www.care4neo.nl/>
  - Het belang van aan het werk blijven, ook met een couveusekind.
  - En deze wegwijzer.
- Stuur eventueel ouders in het ziekenhuis door naar medisch maatschappelijk werk binnen het ziekenhuis:
  - Laat weten dat andere ervaren ouders baat hadden om deze hulp te aanvaarden: “Maatschappelijk werk, doe dat nou gewoon”
- Kijk of er ruimte is in de planning om afspraken met werkende ouders/verzorgers beter te laten aansluiten bij hun werktijden. Zoals inplannen aan de randen van de dag, of waar mogelijk, in het weekend.
- Stimuleer de ouders/verzorgers om goed voor zichzelf te zorgen door:
  - Hulp uit hun omgeving te vragen, zodat er meer energie overblijft voor de zorg voor het couveusekind, het gezin en andere zaken die belangrijk zijn zoals werk en sociale activiteiten.
  - Aandacht te blijven houden voor een gezonde leefstijl met gezonde voeding, beweging, matig met alcohol, bij voorkeur niet roken en voldoende slaap al dan niet met hulp vanuit het ziekenhuis.

## Wet- en regelgeving

Omdat werk zo'n belangrijke maatschappelijke rol is, zijn er diverse wet- en regelgevingen opgesteld rond werk. We noemen hier de belangrijkste die van toepassing kunnen zijn bij werken met een couveusekind. De context is daarbij werken in loondienst. De wetgeving gaat in op de situatie van werken en verlof voor en na de zwangerschap, en algemene verlofmogelijkheden die een betere balans mogelijk maken voor werkende ouders met kinderen die mogelijk als gevolg van vroeggeboorte of te laag geboortegewicht, nu en op latere leeftijd, extra zorg nodig hebben.

## Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) – gezonde en veilige werkomgeving

Werkgevers zijn verplicht om een arbobeleid te voeren zodat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Passende arbeidsomstandigheden vormen een belangrijke voorwaarde voor het kunnen uitvoeren van het werk zonder gezondheidsrisico's.

Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek. Daarnaast is iedere werkgever verplicht om werknemers toegang te verlenen tot een bedrijfsarts. Dit kan een zelfstandig werkende bedrijfsarts of een bedrijfsarts werkzaam bij een arbodienst zijn. Een bedrijfsarts is onafhankelijk en brengt een advies uit dat in het belang is van de gezondheid van de werknemer. [www.arboportaal.nl](http://www.arboportaal.nl)

## Extra bescherming bij zwangerschap en tijdens borstvoeding

De werkgever is verplicht het werk voor de zwangere werkneemster zo te organiseren dat het geen schadelijke gevolgen heeft voor de zwangerschap, het ongeboren kind en de werknemer zelf. Ook vrouwen die na de zwangerschap hun baby de borst geven hebben recht op extra bescherming.

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet/werk-rond-de-zwangerschap>

## Arbeidstijdenwet – borstvoeding en kolven onder werktijd

Vrouwelijke werknemers mogen kinderen tot 9 maanden onder werktijd borstvoeding geven of onder werktijd kolven. Hiervoor mag maximaal 25% van de werktijd worden gebruikt. Hiervoor is een geschikte ruimte op het werk nodig, of de werkneemster mag naar huis. Na 9 maanden gaat het opnemen van eventuele extra pauzes in overleg met de werkgever  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/werk--en--rusttijden--arbeidstijdenwet/werk--rond--de--zwangerschap>

## Wet Arbeid en Zorg (WAZO) – verlof

Deze wet regelt het recht op verschillende verlofsoorten zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. Met als doel om het voor werknemers makkelijker te maken om werk en privé te combineren.  
Zoek op ‘soorten verlof’ op <https://www.rijksoverheid.nl>

## Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

Wie zwanger is en werkt of een uitkering krijgt in Nederland, heeft recht op 6 weken zwangerschapsverlof. Na de bevalling is er recht op minstens 10 weken bevallingsverlof. In totaal is er recht op minstens 16 weken verlof.  
<https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/swangerschapsverlof-en-bevallingsverlof>

## Extra bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van baby

Wanneer de pasgeboren baby langer dan een week in het ziekenhuis heeft gelegen, is verlenging van het bevallingsverlof met maximaal 10 weken mogelijk.  
<https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/swangerschapsverlof-en-bevallingsverlof>

## Geboorteverlof

Partners kunnen geboorteverlof opnemen. Dit verlof moet binnen vier weken nadat het kind geboren is worden opgenomen. Ook als het kind eerst een tijd in het ziekenhuis moet verblijven. De periode van vier weken verschuift daardoor niet.  
<https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof>

## Aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 geldt er de mogelijkheid van aanvullend geboorteverlof van enkele weken. Dit aanvullend geboorteverlof dient binnen 6 maanden na de geboorte van het kind te zijn opgenomen.

<https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof>

## Ouderschapsverlof

Elke werkende ouder/verzorger van kinderen jonger dan 8 jaar kan ouderschapsverlof opnemen. Per kind heb je recht om één keer ouderschapsverlof op te nemen. Het verlof geldt ook voor inwonende adoptiekinderen, pleegkinderen en stiefkinderen.

<https://rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>

## Zorgverlof: kort- en langdurend

Werknemers die een zieke naaste willen verzorgen hebben recht op kortdurend zorgverlof. De voorwaarde daarbij is dat de naaste verzorging nodig heeft. Bijvoorbeeld in geval van een ziek kind. In de situatie van langere ziekte of levensbedreigende situatie, heeft werknemer recht op langdurend zorgverlof.

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>

## Wet verbetering poortwachter – ziekteverlof

Het is niet altijd te voorkomen dat je als ouder/verzorger het werk niet meer aankunt en uitvalt. Bij ziekteverlof gaat de Wet verbetering poortwachter in die de verantwoordelijkheid voor werkhervatting zowel bij de werkgever als de werknemer legt. De wet stelt voorwaarden en kent financiële gevolgen voor de werkgever en de werknemer als voldoende inspanningen op werkhervatting uitblijven.

<https://arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter>

## Meer informatie en hulp – op alfabetische volgorde

Arbeidsomstandigheden

<https://arboportaal.nl>

Bedrijfsarts – via de werkgever

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/bedrijfsarts>

Care4Neo, kwetsbare kinderen, krachtige ouders

<https://care4neo.nl>

Gezond leven

<https://hartstichting.nl/gezond-leven>

<https://voedingscentrum.nl>

Maatschappelijk werk – via het ziekenhuis

Medisch psycholoog – via het ziekenhuis

UWV – over mogelijkheid voor uitkering door ziekte als gevolg van zwangerschap

<https://www.uwv.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg>

## Colofon

Met dank aan:

Yvonne Meijerink, voorzitter Care4Neo

Hiltje Heyman, algemeen directeur Het Kleine Heldenhuis

Michelle Schummelketel, Anouk Spin, Gisella Kaatee,

Marlies van Stuijvenberg

Foto's: <https://unsplash.com/>

Centrum Werk Gezondheid, Amersfoort, juli 2023

