

Allereerst van harte gefeliciteerd met je zwangerschap. Dit is een hele mooie maar ook onzekere tijd waarbij je lichaam meer rust vraagt. Ook moet je een hoop praktische dingen regelen, dit geldt voor zwangeren maar ook voor partners! In deze informatiesheet lees je wat voor je opleiding van belang is

Een aantal praktische tips voor de zwangere:

Fysiek : ondanks dat je als AIOS interne niet langdurig staand of zwaar werk doet zijn er wel een aantal dingen waar je op moet gaan letten:

- Vermijdt lang staan aangezien dit een extra risicofactor is voor het mogelijk ontwikkelen van pre-eclampsie. Dus geef je over en pak die stoel!
- Tillen, bukken en knielen: wordt niet alleen verder in de zwangerschap mechanisch moeilijker maar levert extra druk op het bekken en de banden. Laat vooral je collega's die patient even omhoog helpen!
- Sla je lunch niet over. Die supervisor kan best 15 minuten later langskomen.
- Denk aan het werken met röntgenstraling, cystostatica of lachgas: niet doen gezien de schadelijkheid voor de foetus

Dienst:

- Volgens de CAO UMCs heb je tijdens je zwangerschap recht op een regelmatig werkpatroon. Je hoeft tot 6 maanden na je bevalling geen avond- of nachtdiensten te doen. Geef dus zo snel mogelijk aan je roostermakers door dat je zwanger bent
- Bij de Interne Geneeskunde delen we A(N)IOS die zwanger zijn niet in voor de avond-, nacht- en weekenddiensten tot 6 maanden na de bevalling.

HRM

- **Zwangeren:** Je mag/moet een zwangerschapsverklaring uploaden in het HRM Portal op Albinusnet. Van HRM krijg je vervolgens bericht wanneer je stopdatum is. Je hebt de keuze uit 4, 5 of 6 weken voor de uitgerekende datum met verlof met resp. 12, 11 of 10 weken na je bevalling Na je verlof heb je recht op ouderschapsverlof: 9 weken betaald (op te nemen voordat kind 1 is) en 17 weken onbetaald (voordat kind 8 jaar is). Denk erover na of/hoe je dit op wil nemen, je hoeft dit pas na de geboorte te beslissen
- **Partners:** Geef aan ons door wat de uitgerekende datum is en wat je idee is voor opnemen van verlof Na de bevalling heb je recht op een week geboorteverlof, hier hoeft geen formulier voor ingevuld te worden, 5 weken aanvullend betaald geboorteverlof, hiervoor moet je een aanvraag doen in het HRM-portal op Albinusnet en ouderschapsverlof: 9 weken betaald (op te nemen voordat kind 1 is) en 17 weken onbetaald (voordat kind 8 jaar is). Bij afwezigheden vanwege ziekte van je partner/kind: vul een formulier zorgverlof in.

De RGS:

Voor de voortgang van je opleiding moet iedere vorm van zwangerschaps-, bevallings-, en ouderschapsverlof bij de RGS worden gemeld als onderbreking in het opleidingsschema. Zwangerschaps-, en ouderschapsverlof moet je voorafgaand aan de onderbreking melden, maar je hebt de geboortedatum nodig dus in praktijk doen we dit na de bevalling. Alleen bij verloven waar een kalenderjaarwissel bij speelt of een einde opleiding doen we dit voordat je met verlof gaat. We nemen gelijk het ouderschapsverlof mee in de wijziging.

Maak hiervoor tijdens je zwangerschap een afspraak met **Eveline de Lange** om in ieder geval je verlof datum door te nemen. Ouderschapsverlof kan je natuurlijk ook nog op een later tijdstip aanvragen en kan heel goed afhankelijk zijn van hoe jouw zwangerschap en bevalling gaan.

Goed om te weten:

1. We plannen in **week 19-20 een gesprek** met de opleider om te kijken hoe de combinatie zwangerschap/(aanstaand) ouderschap en werk gaat en alvast te kijken naar je planning. 3-4 weken na terugkomst van verlof heb je ook weer een gesprek met de opleider. Eerder mag natuurlijk altijd, je kan een afspraak in plannen via het opleidingscentrum.
2. Voor meerlingen gelden andere regels: halve dagen werken vanaf week 24 en verlof vanaf week 28.
3. Verlof: Als je de keuze hebt gemaakt voor 4 weken en je valt eerder uit, dan verschuift de stopdatum automatisch naar eerder. Je bevallingsverlof wordt dan korter. Als je gekozen hebt voor 6 weken en je voelt je nog heel goed aan het einde van je werkperiode dan mag je niet tot 4 weken doorwerken. Meeste AIOS kiezen daarom voor 4 weken zwangerschapsverlof.
4. Als je borstvoeding gaat geven dan heb je tot 9 maanden na de bevalling recht op onderbreking voor kolven.
5. Borstvoeding geven vindt plaats zo vaak als nodig, maar mag ten hoogste één vierde van je arbeidstijd per dienst bedragen. De vaststelling hiervan vindt in overleg met je werkgever plaats
6. Je mag altijd een consult aanvragen bij de bedrijfsarts als je zwanger bent
7. Belangrijk is dat je alle wijzigingen RGS/HRM in overleg met Eveline doorgeeft omdat dit soms vergaande consequenties kan hebben voor bijvoorbeeld je opleidingsduur.

Wil je meer informatie?

- Neem dan contact op met het Kennis- en dienstverleningscentrum van de Federatie Medisch Specialisten en de LAD, telefoon 088 13 44 122 of via info@dejongespecialist.nl.
- Luister de podcast de grote visite van de NIV: via de website van de NIV of direct via Spotify <https://open.spotify.com/episode/5WlqtFz0Qrbepf4gLanNur?si=da017c0f9ccb4bac>

Miskraam

Natuurlijk hopen we dat je deze paragraaf niet hoeft te gebruiken maar mocht het toch gebeuren is het goed om een aantal dingen te weten:

- Indien de zwangerschap tijdens de eerste 24 weken vroegtijdig eindigt, kun je je ziek melden.
- Als zich na 24 weken zwangerschap een miskraam voordoet heb je recht op tenminste 16 weken bevallingsverlof. Wanneer je na dit verlof nog niet in staat bent om te werken, kun je voor langere tijd een uitkering krijgen. De uitkering van deze regeling bedraagt 100% van je loon als jouw ziekte het gevolg is van de zwangerschap. Hiervoor is een verklaring van een arts nodig.
- Voor de **partner** van de zwangere vrouw is er op de dag van het verlies en/of de ingreep eventueel sprake van calamiteitenverlof (1 á 2 dagen). Daarna kan de partner aanspraak maken op kortdurend zorgverlof. Dit is het geval als de zwangere partner noodzakelijke zorg nodig heeft, of er al een ouder kind heeft die zorg nodig heeft. De lengte van dit kortdurende zorgverlof is maximaal 2 weken (pro rato bij parttime dienstverband) per 12 maanden dienstverband. Tijdens dit verlof krijgt de werknemer op grond van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) 70% van het maximum dagloon doorbetaald. Veel werkgevers hebben hier op grond van de CAO of het personeelshandboek een aanvullende regeling voor, waarbij er bijvoorbeeld tot 70% (of meer) van het actuele loon van de werknemer wordt doorbetaald. Ook bevatten sommige cao's of personeelsregelingen een aanvullende bijzonder verlof-regeling. Bijzonder verlof is niet gebaseerd op een wettelijke regeling.
- Uiteraard kan er door alle emoties en mentale belasting ook bij de partner sprake zijn van arbeidsongeschiktheid. Deze ziekmelding valt dan niet onder een vangnetbepaling van de Ziektewet.