Zwangerschap en werk: wie regelt wat?

Een zwangerschap brengt ook op het werk veranderingen met zich mee. Wat regelen de medewerker, de partner en de werkgever?



Veilig werken bij een kinderwens

Medewerker
Heb je een kinderwens? Vraag de bedrijfsarts of je werk risico's met zich meebrengt en welke maatregelen nodig zijn. Dit is belangrijk voor zowel mannen als vrouwen.

Werkgever
Controleer of de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) aandacht besteedt aan risico's bij een kinderwens en bijbehorende maatregelen. Vul deze zo nodig aan. Informeer medewerkers hierover al bij indiensttreding en vertel waar zij terechtkunnen voor advies, bijvoorbeeld bij de bedrijfsarts.

De zwangerschap bespreken

Medewerker
Vertel je leidinggevende op tijd dat je zwanger bent. Je kiest zelf wanneer je dit doet, maar doe dit uiterlijk drie weken voordat je zwangerschapsverlof ingaat. Plan zodra je weet dat je zwanger bent een arbeidsomstandighedenspreekuur bij de bedrijfsarts. Maak met je leidinggevende afspraken over gezond en veilig werken, verlof en terugkeer. Spreek ook af wanneer en hoe je collega's informeert.

Werkgever
Plan een gesprek over wat de zwangerschap betekent voor het werk. Bespreek welke informatie en ondersteuning de medewerker nodig heeft. Zorg dat zij na de zwangerschapsmelding een arbeidsomstandighedenspreekuur bij de bedrijfsarts kan inplannen.

Gezond en veilig werken

Medewerker
Bespreek tijdens het arbeidsomstandighedenspreekuur welke werkzaamheden belastend zijn en welke vragen je hebt over veilig werken. De bedrijfsarts adviseert over eventuele aanpassingen.

Werkgever
Informeer de medewerker direct na de zwangerschapsmelding over arbeidsrisico's, beschermende maatregelen en haar rechten. Gebruik hiervoor de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en betrek het advies van de bedrijfsarts bij de werkafspraken. Neem risico's weg en pas zo nodig het werk of de werk- en rusttijden aan. Biedt dat onvoldoende bescherming? Zorg dan voor ander veilig werk of tijdelijke vrijstelling van werk.

Verlof plannen en aanvragen

Medewerker
Bespreek je gewenste verlofperiode en vraag zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken voor de ingangsdatum aan. Vraag een zwangerschapsverklaring op bij je verloskundige of arts en bewaar deze tot één jaar na de einddatum van je zwangerschaps- en bevallingsuitkering. Wil je ouderschapsverlof opnemen? Vraag dit minimaal twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan.

Werkgever
Leg de verlofafspraken vast. Vraag de zwangerschaps- en bevallingsuitkering bij UWV aan tussen vier en twee weken voordat het verlof begint. Bespreek ook eventuele wensen voor ouderschapsverlof. Vraag waar van toepassing de uitkering voor betaald ouderschapsverlof aan bij UWV.

Tijdens de zwangerschap in gesprek blijven

Medewerker
Geef aan hoe het gaat en of de afspraken nog passen. Bespreek het tijdig als werken lastiger wordt. Maak een afspraak bij de bedrijfsarts voor advies over je gezondheid en het werk.

Werkgever
Bespreek regelmatig hoe het werk gaat. Evalueer de aanpassingen en stel deze bij als dat nodig is. Verwijs de medewerker bij problemen naar de bedrijfsarts voor advies over passende werkzaamheden en werktijden.

De overdracht voorbereiden

Medewerker
Breng lopende werkzaamheden in kaart en draag je taken over. Bespreek of en hoe je tijdens je verlof contact wilt houden.

Werkgever
Regel de vervanging en een duidelijke taakverdeling. Maak samen afspraken over contact tijdens het verlof.

mkbasics arbo unie

Na de geboorte

Medewerker
Geef de geboorte door aan je werkgever. Twijfel je of je na het verlof weer kunt werken? Maak dan vóór je terugkeer een afspraak voor het preventieve spreekuur van de bedrijfsarts. Die kan adviseren over je mogelijkheden en eventuele aanpassingen. Kun je door ziekte niet of niet volledig werken zodra je bevallingsverlof eindigt? Meld je dan ziek bij je werkgever. Gebruik ouderschapsverlof niet als vervanging voor een ziekmelding.

Werkgever
Verwerk de geboortedatum en bevestig de einddatum van het verlof. Houd contact volgens de gemaakte afspraken en wijs de medewerker op het preventieve spreekuur. Is zij aansluitend aan het bevallingsverlof arbeidsongeschikt door de zwangerschap of bevalling? Meld dit dan tijdig bij UWV en vraag een Ziektewet-uitkering aan.

De terugkeer voorbereiden

Medewerker
Bespreek vóór je terugkeer wat je nodig hebt om weer te werken. Denk aan werkzaamheden, werktijden en borstvoeding of kolven.

Werkgever
Bespreek de terugkeer en regel de benodigde aanpassingen. Geeft de medewerker borstvoeding? Bespreek opnieuw de arbeidsrisico's en beschermende maatregelen. Maak praktische afspraken over tijd en ruimte voor borstvoeding of kolven. Bekijk hiervoor ook 'Extra rechten voor gezond werken' op pagina 4.

Ook na het verlof blijven afstemmen

Medewerker
Bespreek hoe het werk gaat en welke ondersteuning of aanpassingen je nodig hebt. Vragen over je gezondheid in relatie tot je werk kun je met de bedrijfsarts bespreken.

Werkgever
Plan een vervolggesprek. Kijk samen of de werkafspraken nog passen en betrek zo nodig de bedrijfsarts.

Voor de partner

Bij een kinderwens
Hebben jullie een kinderwens? Vraag de bedrijfsarts of jouw werk risico's met zich meebrengt voor de vruchtbaarheid of een toekomstige zwangerschap en welke maatregelen nodig zijn. Dit is belangrijk voor zowel mannen als vrouwen.

Tijdens de zwangerschap
Vertel je leidinggevende dat je een kind verwacht. Bespreek je verlofwensen en bereid de overdracht van je werkzaamheden voor.

Verlof regelen
Vraag aanvullend geboorteverlof minimaal vier weken vooraf schriftelijk aan. Voor ouderschapsverlof is dit minimaal twee maanden.

Na de geboorte
Geef de geboorte door aan je werkgever. Neem geboorteverlof binnen vier weken na de geboorte op. Aanvullend geboorteverlof neem je daarna op, binnen zes maanden na de geboorte.

Weer aan het werk
Bespreek hoe je werk en zorgtaken combineert en welke ondersteuning je nodig hebt. Heb je vragen over je gezondheid in relatie tot het werk? Maak een afspraak bij de bedrijfsarts.

Werkgever
Informeer ook partners over veilig werken bij een kinderwens. Bespreek de verlofwensen, leg afspraken vast en regel waar van toepassing de UWV-aanvraag. Houd aandacht voor de thuissituatie en bespreek welke ondersteuning nodig is, ook bij de terugkeer naar het werk.

Aanvullende informatie

Bij verlies of complicaties

Zwangerschapsverlies, vroeggeboorte of ziekenhuisopname van het kindje en/of de moeder kan veel impact hebben, ook op de partner. Vraag als werkgever hoe je kunt ondersteunen en stem af wanneer en hoe jullie contact houden. Geef ruimte voor herstel en bied een afspraak bij de bedrijfsarts aan voor advies over terugkeer naar het werk. Zoek uit welke verlofregelingen gelden en help de medewerker bij de aanvraag.

Extra rechten voor gezond werken

Deze rechten gelden voor de medewerker die zwanger is of bevallen is.

Pauzes, werktijden en rustruimte
Tijdens de zwangerschap en tot zes maanden na de bevalling hebben medewerkers recht op extra betaalde pauzes tot maximaal een achtste van de werktijd per dienst. Ook hebben zij recht op regelmatige werk- en rusttijden en een geschikte, afsluitbare rustruimte met een bed of rustbank. Zij zijn in principe niet verplicht tot overwerk of nachtdiensten. Voor uitzonderingen gelden wettelijke voorwaarden.

Zwangerschapsonderzoek
Noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken mogen onder werktijd plaatsvinden, met behoud van loon. Dit geldt ook voor de benodigde reistijd.

Borstvoeding en kolven
Tot negen maanden na de geboorte mogen medewerkers onder werktijd borstvoeding geven of kolven, met behoud van loon. Hiervoor mogen zij maximaal een kwart van de werktijd per dienst gebruiken. De werkgever zorgt voor een geschikte, hygiënische ruimte die van binnen kan worden afgesloten.

Klachten of ziekte?

Medewerker en partner
Heb je vragen over je gezondheid in relatie tot het werk? Neem contact op met de bedrijfsarts. Dat kan zonder toestemming van je werkgever, ook als je niet ziekgemeld bent. Kun je door ziekte niet of niet volledig werken? Volg dan de ziekmeldprocedure van je organisatie.

Werkgever
Laat je bij de begeleiding adviseren door de bedrijfsarts of arbodienst. Controleer bij ziekte van de zwangere of bevallen medewerker of een Ziektewet-uitkering van UWV van toepassing is en vraag deze zo nodig tijdig aan. De voorwaarden hangen onder meer af van de oorzaak van de ziekte en het moment waarop de medewerker ziek wordt.

Dit document geeft algemene informatie over zwangerschap en werk voor medewerkers in loondienst en hun werkgevers. Met 'partner' bedoelen we de medewerker van wie de partner zwanger is of bevallen is. Voor bijzondere situaties kunnen andere regels gelden. Bekijk ook de cao en arbeidsvoorwaarden voor aanvullende afspraken. Raadpleeg UWV, Rijksoverheid en Arboportaal voor actuele informatie.

Versie: oktober 2026