

### **Raak principe Aanpak bij Zwangerschap**

<b>Stap in de aanpak</b>		<b>Toelichting</b>
<b>R</b>	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 ploegdienst.
Indien redelijkerwijs niet mogelijk. ↓		
<b>A</b>	Aanpassingen van het werk en/of aanpassingen van de werk- en rusttijden.	<p>Aanpassingen 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.</p> <p>Aanpassingen 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. De medewerkster moet – in haar pauzes – kunnen rusten in een geschikte rustruimte.</p>
Indien redelijkerwijs niet mogelijk. ↓		
<b>A</b>	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. ↓		
<b>K</b>	Keerpunt in de aanpak, namelijk het vrijstellen van het verrichten van werk.	<p>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.</p> <p>De werkgever kan op basis van de Ziektewet een uitkering krijgen van het UWV als de medewerkster (deels arbeidsongeschikte is wegens zwangerschap of bevalling).</p>