



MAATSCHAPPELIJKE ZETEL : FAMILIEHULP V.Z.W. – KONINGSTRAAT 294 – 1210 BRUSSEL

[www.familiehulp.be](http://www.familiehulp.be)

**ZWANGER IN FAMILIEHULP**

**VEILIG EN GEZOND WERKEN**

**VOOR EN NA JE BEVALLING**

## Inleiding

Beste medewerker,  
Beste aanstaande mama,

Werken en een kindje verwachten roept altijd veel vragen op: Wanneer moet ik de zwangerschap melden? Hoeveel verlof kan ik nemen? Wat omvat ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof? Welke beschermingsmaatregelen bestaan er voor mij als zwangere medewerker. Tot wanneer kan ik aan het werk blijven?

De verplichte moederschapsrust maakt dat werken en moederschap (zwangerschap, bevalling en borstvoeding) combineerbaar blijft. Daarnaast is Familiehulp ook verplicht om jou als basiswerker en je (ongeboren) kind tijdens de zwangerschap en na de bevalling in geval van borstvoeding te beschermen tegen risico's op het werk.

In deze brochure vind je de antwoorden op de meeste vragen. Jouw dossierbeheerder kan je bijkomend een folder ouderschapsverlof en tijdskrediet bezorgen.

## 1. Inhoudstafel

Inleiding	2
1. Inhoudstafel	3
2. Stappenplan bij zwangerschap.	4
Stap 1: Melding aan de werkgever	4
Stap 2: Het gezondheidstoezicht in het kader van zwangerschap	4
Stap 3: Het advies van de bedrijfsarts	4
Stap 4: De bevalling	5
Stap 5: De borstvoedingsperiode indien van toepassing	5
Stap 6: Het werk hervatten na een bevalling	5
3. De moederschapsrust	5
3. a. Normale moederschapsrust.	5
3. b. Verlenging van moederschapsrust.	5
3. c. Specifieke situaties.	6
3. d. Zwangerschap of prenatale consultaties.	6
4. De moederschapsbescherming	7
4. a. De werkaanpassing	7
4. b. De preventieve werkverwijdering	7
5. Wat na de bevalling?	8
5. a. De melding	8
5. b. Je kiest voor borstvoeding.	8
5. c. Je hervat het werk na de bevalling.	9
5. d. De borstvoedingspauze.	9
6. De aanvullende verlofmogelijkheden	9
6. a. Geboorteverlof	9
6. b. Verlofdagen postnataal verlof.	10
6. c. Ouderschapsverlof	10
6. d. Tijdskrediet	10
7. Kinderbijslag en andere financiële tussenkomsten	11
7. a. Kraamgeld.	11
7. b. Kinderbijslag (kindergeld).	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
7. c. Geboortepremies en andere financiële tussenkomsten.	12
8. Bij wie kan je terecht voor meer uitleg of bij onvoorziene problemen?	12
9. Kraamzorg op jouw maat ook in Familiehulp	13
9.Tot slot	13

## 2. Stappenplan bij zwangerschap.

### **Stap 1: Melding aan de werkgever**

Je meldt je zwangerschap **zo vroeg mogelijk** mondeling aan je verantwoordelijke<sup>1</sup> en via een doktersattest met de vermoedelijke bevallingsdatum aan je dossierbeheerder. Op die manier kunnen we jou de juiste beschermingsmaatregelen garanderen van **bij het begin** van de zwangerschap.

Om je afwezigheid goed te kunnen opvangen en plannen, licht jouw verantwoordelijke ook de directeur<sup>2</sup> en de partner medewerkersbeleid in.

In overleg met je verantwoordelijke kan je zelf bepalen wanneer je het grote nieuws vertelt aan je collega's.

### **Stap 2: Het gezondheidstoezicht in het kader van zwangerschap**

Van zodra je verantwoordelijke op de hoogte is van je zwangerschap, zorgt zij/hij voor een afspraak bij de bedrijfsarts (het gezondheidstoezicht in het kader van je zwangerschap). Je krijgt een schriftelijke uitnodiging.

De bedrijfsarts zal aan de hand van de informatie die je bezorgt, bekijken welke beschermingsmaatregelen (standaard of individuele) voor jou van toepassing zijn. Hiervoor heeft de bedrijfsarts een **kopie van het attest met de vermoedelijke bevallingsdatum** en de **antistoffen** (bloedonderzoek) van bepaalde (kinder-) ziektes **zeker nodig**:

- rubella (rode hond),
- toxoplasmose (kattenziekte),
- hepatitis B of leverontsteking (antihepatitis B surface antilichamen),
- varicella (windpokken),
- cytomegalie (een virus uit de groep van de herpes virussen, frequent aanwezig bij kleine kinderen).

*♣ **Let op:** Het bloedonderzoek zelf gebeurt op initiatief van de huisarts of gynaecoloog bij de eerste zwangerschapsconsultatie. Om onmiddellijk de juiste analyses beschikbaar te hebben neem je best deze brochure of je uitnodiging voor het onderzoek, waar de nodige bloedanalyses op vermeld staan, mee naar je huisarts of je gynaecoloog.*

### **Stap 3: Het advies van de bedrijfsarts**

De bedrijfsarts bespreekt met jou de noodzakelijke beschermingsmaatregelen afhankelijk van de risico's verbonden aan jouw functie en je persoonlijke gezondheid (*zie hoofdstuk 0*). Het advies van de bedrijfsarts is bindend. Dit betekent concreet verplicht en altijd toe te passen zowel door Familiehulp als jezelf!

Tijdens dit onderzoek brengt de bedrijfsarts ook de administratie voor je preventieve werkverwijdering tijdens de zwangerschap en de borstvoedingsperiode in orde (*zie hoofdstuk 0*).

<sup>1</sup> Met verantwoordelijke bedoelen we in deze tekst steeds verantwoordelijke voor verzorgenden en huishoudhulpen, coach voor huishoudhulpen dienstencheques, coördinator voor verzorgenden opvang ziek kind, medewerkers kinderdagverblijven en medewerkers karweidienst.

<sup>2</sup> Met directeur bedoelen we hier de regiodirecteur, de manager dienstencheques, de manager kinderdagverblijven en de manager sociale economie.

Het attest voor de preventieve werkverwijdering tijdens de zwangerschap en het attest voor de lactatieperiode worden samen met het formulier gezondheidsbeoordeling opgestuurd naar je dossierbeheerder.

Opgelet: vraag tijdig je borstvoedingsverlof aan (zie hoofdstuk 0 punt 0).

#### **Stap 4: De bevalling**

De dag van je bevalling is een cruciale datum in het berekenen van de moederschapsrust en de moederschapsbescherming. Dit houdt in dat de berekening op basis van de vermoedelijke bevallingsdatum soms bij te sturen is na de effectieve datum van de bevalling.

#### **Stap 5: De borstvoedingsperiode indien van toepassing**

Indien je borstvoeding geeft, is voor een bepaalde periode het verplicht borstvoedingsverlof van toepassing. De bedrijfsarts brengt de administratie voor het borstvoedingsverlof in orde tijdens het onderzoek in het kader van je zwangerschap (zie hierboven stap 3).

Indien je reeds gestopt bent met je borstvoeding voor het einde van de bevallingsrust, heb je geen recht meer op borstvoedingsverlof.

#### **Stap 6: Het werk hervatten na een bevalling**

Indien je na je bevalling (onmiddellijk na je bevallingsrust, je borstvoedingsverlof, je ouderschapsverlof of andere vormen van onderbreking) het werk hervat, dan word je uitgenodigd bij de bedrijfsarts voor een onderzoek in het kader van werkhervatting. Dit onderzoek gaat bij voorkeur door kort voor je effectieve werkhervatting.

## **3. De moederschapsrust**

### **3.a. Normale moederschapsrust.**

Iedere zwangere medewerker heeft recht op een moederschapsrust van 15 weken. In jouw geval worden deze 15 weken opgesplitst in:

- 6 weken zwangerschapsrust of prenatale rust voor de bevalling. Je weken prenatale rust zitten als medewerker van Familiehulp vervat in je profylactisch verlof (zie hoofdstuk 4).
- 9 weken bevallingsrust of postnatale rust na de bevalling. De 9 weken bevallingsrust beginnen op de werkelijke bevallingsdatum en zijn verplicht op te nemen.

### **3.b. Verlenging van moederschapsrust.**

Verlenging van de moederschapsrust is mogelijk in 3 gevallen.

#### **Meerlingen zwangerschap.**

Indien je een tweeling of meerling verwacht, heb je recht op 19 weken moederschapsrust. Deze 19 weken zijn opgesplitst in:

- 8 weken zwangerschapsrust voor je bevalling. Deze 8 weken zitten als medewerker van Familiehulp vervat in je profylactisch verlof (*zie hoofdstuk 4*).
- 11 weken bevallingsrust na de bevalling. Je dient deze 2 extra weken schriftelijk aan te vragen aan jouw directeur.

### **Hospitalisatie van de baby.**

Indien je baby langer dan 7 dagen aansluitend na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven of indien je baby na een thuisbevalling gehospitaliseerd wordt binnen de 7 dagen na de geboorte, dan heb je recht op een verlengde bevallingsrust.

De verlenging komt overeen met het aantal dagen dat het kindje in het ziekenhuis moet verblijven na de 1<sup>ste</sup> 7 dagen vanaf de geboorte. Deze verlenging is beperkt tot maximaal 24 weken.

- ☞ Indien dit voor jou van toepassing is, meldt dit dan zo snel mogelijk aan je partner medewerkersbeleid.

### **Je bent arbeidsongeschikt wegens ziekte of ongeval tijdens de zwangerschap.**

Indien je arbeidsongeschikt geweest bent gedurende de volledige periode tot aan de bevalling of tot aan je periode profylactisch verlof (*zie hoofdstuk 0*) dan kan de bevallingsrust verlengd worden met één week.

#### Opgelet:

- Deze verlenging geldt niet indien je ziek wordt tijdens je profylactisch verlof of een periode van ziekte had voor je profylactisch verlof, maar niet aansluitend met je profylactisch verlof.
- Indien van toepassing dan betekent deze verlenging steeds 1 extra week bevallingsrust of 10 weken bevallingsrust i.p.v. 9 weken. Voor wie borstvoedingsverlof opneemt, begint het borstvoedingsverlof in dit geval te lopen vanaf de 11<sup>e</sup> week na de bevalling. De oorspronkelijke einddatum van het borstvoedingsverlof blijft echter behouden (concreet betekent dit dat het borstvoedingsverlof met een week wordt verminderd).

### ***3.c. Specifieke situaties.***

#### **Vroegtijdige bevalling**

Beval je voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan kan je de niet-opgenomen dagen zwangerschapsrust niet meer opnemen. Je uitgerekenende zwangerschapsrust stopt bij een vroegtijdige bevalling bij de effectieve bevallingsdatum. Vanaf de dag van de bevalling begint je bevallingsrust.

#### **Laattijdige bevalling**

Beval je na de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wordt de zwangerschapsrust verlengd tot de werkelijke bevallingsdatum.

#### **Miskraam**

- Heb je een miskraam vóór de 6de maand of 180 dagen zwangerschap, dan heb je geen recht op moederschapsrust. Meestal schrijft de behandelende arts dan een ongeschiktheidsattest uit voor een welbepaalde periode.
- Heb je een miskraam na 6 maanden zwangerschap, dan heb je recht op je 9 weken bevallingsrust.
- Indien je kindje geboren wordt voor of na de 6de maand of 180 dagen zwangerschap en onmiddellijk na de geboorte overlijdt, dan heb je eveneens recht op je 9 weken bevallingsrust.

### ***3.d. Zwangerschap of prenatale consultaties.***

Gedurende je volledige zwangerschap - en niet alleen tijdens de zwangerschapsrust - ga je op regelmatige basis op consultatie bij de gynaecoloog of huisarts. Een zwangerschapsonderzoek terwijl je nog aan het werk bent en die om uitzonderlijke redenen niet buiten de werkuren kan doorgaan, kan je laten doorgaan tijdens de werkuren.

Je behoudt je normaal loon op voorwaarde dat je vooraf jouw verantwoordelijke op de hoogte brengt van de geplande consultatie en je na de raadpleging een attest van de arts bezorgt om je uitzonderlijke afwezigheid te bevestigen. Je hebt geen recht op verplaatsingskosten naar de dokter.

## 4. De moederschapsbescherming

Moederschapsbescherming is de bescherming van jouw gezondheid als (aanstaande) moeder en je (ongeboren) kind tegen alle gevaren die eigen zijn aan je werk.

Moederschapsbescherming is afhankelijk van het soort werk dat je doet en is ruimer dan de wettelijke moederschapsrust.

Hierna vind je de mogelijke beschermingsmaatregelen, werkaanpassing en werkverwijdering, in het kader van de moederschapsbescherming die voor jou van toepassing (kunnen) zijn.

### 4.a. De werkaanpassing

Een eerste mogelijke beschermingsmaatregel is de werkaanpassing. Hier onderscheiden we naast de standaardmaatregelen die voor iedere zwangere medewerker van toepassing zijn ook de mogelijke individuele maatregelen.

#### De standaardmaatregelen van werkaanpassing

Onderstaande afspraken zijn voor iedere zwangere medewerker van toepassing:

- Je past de **altijd- en overalpreventie** strikt toe: correcte handhygiëne, hoest- en nieshygiëne, juist gebruik van handschoenen. Ook de voedingshygiëne heeft zijn belang ingeval van zwangerschap.

☞ zie ook de preventiefiches over deze onderwerpen.

- Je mag als zwangere niet tewerkgesteld worden bij
  - Cliënten en klanten die chemotherapie en/of radio-isotopen krijgen;
  - (Binnenshuis) rokende cliënten;
  - Cliënten met een gekende infectie schadelijk voor je gezondheid of dit van je (ongeboren) kindje.

#### De individuele maatregelen van werkaanpassing.

Afhankelijk van je antistoffen tegen bepaalde infecties zal de bedrijfsarts individuele maatregelen van werkaanpassing adviseren. Deze maatregelen zijn net zoals de standaardmaatregelen strikt op te volgen.

### 4.b. De preventieve werkverwijdering

Infectieziekten en tillen van lasten zijn 2 risico's op het werk die leiden tot een preventieve werkverwijdering. Er zijn 2 vormen van verplichte werkverwijdering namelijk het profylactisch verlof vóór de bevalling en het borstvoedingsverlof na de bevalling ingeval van borstvoeding.

- Preventieve werkverwijdering via profylactisch verlof (voor de zwangerschapsrust):  
Je wordt vóór de normale moederschapsrust verwijderd uit je werk.
- Preventieve werkverwijdering via lactatieverlof of borstvoedingsverlof (na het bevallingsverlof):  
Dit verlof is enkel van toepassing als je borstvoeding geeft. Omwille van het risico tillen mag je de 10<sup>e</sup> week na de bevalling nog niet gaan werken. Voor het risico infecties is een langer borstvoedingsverlof van toepassing. De duur van het borstvoedingsverlof (scenario 1 is tot en met de 15<sup>e</sup> week en bijgevolg onder normale omstandigheden 6 weken – scenario 2 is tot en

met de 5<sup>de</sup> maand) is afhankelijk van je functie en je persoonlijke bescherming (antistoffen) tegen bepaalde infecties.

Opgelet:

*Ten gevolge van de preventieve verwijdering (profylactisch verlof en borstvoedingsverlof) in het kader van de moederschapsbescherming gaat je zwangerschapsrust verplicht in vanaf de 6<sup>de</sup> week voor de bevalling. Je kan bijgevolg geen zwangerschapsverlof overdragen.*

Tijdens de periode van preventieve verwijdering vóór en na de bevalling krijg je een uitkering van je ziekenfonds.

### **Bijzondere afspraken**

- Soms vereist je gezondheid in relatie met je werk dat je vroeger moet verwijderd worden. We spreken dan van vervroegd profylactisch verlof om medische redenen. Dit kan dan uitsluitend op advies van en na onderzoek door de bedrijfsarts. Ook hier ontvang je als medewerker een vergoeding van je ziekenfonds.
- Het recht op moederschapsbescherming vervalt in principe indien je arbeidsongeschikt bent gedurende je volledige zwangerschap tot aan de bevalling. Je wordt tijdens de periode van ongeschiktheid in principe ook niet uitgenodigd door Familiehulp voor een bezoek aan de bedrijfsarts. Overschakelen van ziekte naar profylactisch verlof kan uitzonderlijk en onder bepaalde voorwaarden. Ben je ziek tijdens je zwangerschap en vermoed je dat je recht hebt op profylactisch verlof, neem dan contact op met de partner medewerkersbeleid. Hij/zij zal bekijken of dit voor jou kan.
- De ziekenfondsen vergoeden meestal de verschillende periodes aaneensluitend: het profylactisch verlof, de zwangerschapsrust, de bevallingsrust en het lactatieverlof.  
Opgelet:
  - Voldoe je aan de voorwaarden om de overstap te maken van ziekte naar profylactisch verlof? Hou er rekening mee dat het ziekenfonds de dag van het onderzoek bij de bedrijfsarts in het kader van het profylactisch verlof misschien niet vergoedt. De werkgever betaalt deze dag ook niet. Dit betekent concreet dat je een dag betaald of onbetaald verlof moet opnemen.
- Indien je werkt in een functie waar het borstvoedingsverlof tot en met de 15<sup>e</sup> week van toepassing is en je bevalt van een meerling of/en je baby wordt gehospitaliseerd waardoor je bevallingsrust wordt verlengd, dan verschuift je borstvoedingsverlof respectievelijk met 2 weken of/en met het aantal dagen waarmee de bevallingsrust wordt verlengd (zie punt 0). Je behoudt op die manier uitzonderlijk het recht op 6 weken borstvoedingsverlof. Het borstvoedingsverlof kan echter nooit de 5e maand na de bevalling overschrijden.
- Het verplichte borstvoedingsverlof overschrijdt de 15<sup>e</sup> week niet als je recht hebt op de 10<sup>e</sup> week bevallingsrust omwille van ziekte voorafgaand aan de bevalling.

## **5. Wat na de bevalling?**

### **5.a. De melding**

Je meldt je bevalling aan je verantwoordelijke via een geboortekaartje. Je stuurt tevens een geboortebewijs of geboortekaartje naar je dossierbeheerder. Je verantwoordelijke brengt je directeur en je partner medewerkersbeleid op de hoogte om je verdere afwezigheid te kunnen plannen.

### **5.b. Je kiest voor borstvoeding.**

Indien je kiest voor borstvoeding, krijg je verplicht lactatie- of borstvoedingsverlof (zie punt 0). Je moet je voornemen om borstvoeding te geven schriftelijk kenbaar maken. Je schrijft hiervoor een brief aan de directeur voor het einde van de 6<sup>de</sup> maand zwangerschap met je wens om borstvoeding te geven.



### **5.c. Je hervat het werk na de bevalling.**

#### Het onderzoek in het kader van hervatting

Vooraleer je kan hervatten, word je naar de bedrijfsarts gestuurd. Je krijgt een schriftelijk uitnodiging om vóór het hervatten of ten laatste binnen de 8 werkdagen na de hervatting naar de bedrijfsarts te gaan. Dit onderzoek vraagt jouw verantwoordelijke aan.

#### De werkhervattingskaart.

Je bezorgt je werkhervattingskaart ten laatste 1 week voordat je je werk hervat aan je dossierbeheerder. De dossierbeheerder stuurt je kaart door naar jouw ziekenfonds op het moment dat je hervat.

### **5.d. De borstvoedingspauze.**

Als medewerker heb je recht op betaalde borstvoedingspauzes. Deze borstvoedingspauzes worden toegestaan tot 9 maanden na de bevalling.

#### Duur van de borstvoedingspauze

Hoe lang de borstvoedingspauze duurt, hangt af van je uren dat je werkt op de dag dat je borstvoeding wil geven of melk wil afkolven.

<b>Je arbeidsdag duurt</b>	<b>recht op borstvoedingspauze van</b>
minder dan 4 uur	(geen recht)
tussen 4 uur en 7,5 uur	30 min.
meer dan 7,5 uur	2 x 30 min (mogelijke samenvoeging tot pauze van 1 uur)

Op welk moment van je arbeidsdag je de pauze kan nemen, spreek je af met je directeur.

#### Vergoeding.

Voor de opgenomen uren of halve uren borstvoedingspauze ontvang je geen loon, maar een uitkering van het ziekenfonds. Om de uitkering te bekomen bezorg je een attest dat je bij het ziekenfonds kunt bekomen aan jouw dossierbeheerder, die dit aanvult. Dit ingevulde attest bezorg je terug aan je ziekenfonds.

De verplaatsingstijd naar je huis of plaats waar je wil borstvoeding geven, is ingerekend in de pauzetijd. De kilometers voor de eventuele extra verplaatsing, wegens het geven van borstvoeding tussen de arbeidsuren, worden niet terugbetaald.

Nodig: attest ziekenfonds "aanvraag uitkering borstvoedingspauze".

## **6. De aanvullende verlofmogelijkheden**

### **6.a. Geboorteverlof**

Sinds 20 mei 2011 heeft behalve de vader van het kind ook de meeouder of vrouwelijke partner van de kersverse mama recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind. Als vader of de meeouder heb je recht op 10 dagen geboorteverlof (waarvan 3 dagen betaald door Familiehulp en 7 dagen betaald door het ziekenfonds).

De vader of meeouder kan deze 10 dagen opnemen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Dit verlof kan in één keer of verspreid worden opgenomen, steeds in hele dagen.

### **6.b. Verlofdagen postnataal verlof.**

Je komt als medewerker in aanmerking voor “verlofdagen postnataal verlof” indien je moederschapsrust verlengd werd na je wettelijke 9 weken bevallingsrust. Dit wil zeggen dat de extra dagen door deze verlenging in afzonderlijke dagen kunnen opgenomen worden, gespreid over de 8 weken die volgen na de 9 weken bevallingsrust.

Deze verlenging van moederschapsrust kan voorkomen bij hospitalisatie van de baby of bij de geboorte van een meerling.

Indien je denkt hiervoor in aanmerking te komen, neem je best contact op met je partner medewerkersbeleid.

### **6.c. Ouderschapsverlof**

Indien je gebruik wil maken van ouderschapsverlof, kan je je arbeidsritme verminderen of onderbreken. Ouderschapsverlof wordt toegekend per kind.

Werk je voltijds, dan kan je volgende keuzes overwegen:

- In een volledige onderbreking: max 4 maanden als voltijdse medewerker.
- Een onderbreking in een arbeidsritme 1/2: max 8 maanden enkel voor voltijdse medewerker.
- Een onderbreking in een arbeidsritme 1/5: max 20 maanden enkel voor voltijdse medewerker.
- Een onderbreking in een arbeidsritme 1/10: max. 40 maanden enkel voor voltijdse medewerkers en met de uitdrukkelijke toestemming van de werkgever! De werkgever kan deze opnamevorm m.a.w. weigeren.
- Werk je deeltijds dan kan je een volledige onderbreking nemen van max 4 maanden.

Je kan ook vragen om deze perioden op te splitsen. Tijdens deze periode ontvang je een vergoeding van de RVA. Denk er ook aan jouw aanmoedigingspremie bij de Vlaamse gemeenschap aan te vragen. Alle documenten hiervoor kan je bij de RVA bekomen ([www.rva.be](http://www.rva.be)). Je hebt geen recht op de aanmoedigingspremie bij 1/10<sup>de</sup> ouderschapsverlof.

Je kan je ouderschapsverlof opnemen tot je kind 12 jaar wordt of tot 21 jaar voor kinderen met een handicap. Je vraagt je ouderschapsverlof schriftelijk aan bij je directeur.

Om ouderschapsverlof te kunnen nemen, moet je de laatste 15 maanden die vooraf gaan aan je aanvraag tenminste 12 maanden bij Familiehelp in dienst zijn en moet je de biologische ouder zijn of volle adoptieouder. De aanvraag moet ten laatste gebeuren vóór het kind 12 jaar is of voor het kind 21 jaar wordt, voor een kind met een handicap.

Indien je ouderschapsverlof wil nemen vraag je best meer uitleg bij je partner medewerkersbeleid of de folder opvragen bij jouw dossierbeheerder.

### **6.d. Tijdskrediet**

Naast ouderschapsverlof kan je ook beroep doen op tijdskrediet om je arbeidsprestaties te onderbreken of te verminderen. Hiervoor verwijzen we naar de folder die kan opvragen bij jouw dossierbeheerder.

## 7. Kinderbijslag en andere financiële tussenkomsten

Door de geboorte van je kindje heb je recht op kraamgeld en kinderbijslag. Ook bij andere instanties zoals gemeenten, ziekenfondsen of andere verenigingen waar je lid bent, kan je een geboortepremie of geschenk krijgen. Informeer je steeds goed!

### Opgelet:

Bij de aangifte van de geboorte van je kindje aan de burgerlijke stand in de geboorteplaats, krijg je 1 origineel geboortebewijs '**Geboortebewijs om het kraamgeld te bekomen krachtens de wetgeving inzake gezinsbijslag**'. Neem onmiddellijk een aantal kopies en verlies het origineel geboortebewijs niet want dit wordt maar 1x afgeleverd! Je hebt het origineel geboortebewijs nodig om de kinderbijslag aan te vragen en je krijgt een 2de origineel attest (met andere benaming dan geboortebewijs) om je kindje aan te melden bij je ziekenfonds. In alle andere gevallen volstaat een kopie.

### **7.a. Kraamgeld.**

Het kraamgeld wordt uitgekeerd voor elk kind dat recht heeft op kinderbijslag. Afhankelijk van waar je kindje woont of zal wonen, is een andere regeling van toepassing. Hieronder vind je de regeling als je kindje in **Vlaanderen** woont (het Groeipakket).

### Opgelet:

Woont je kindje in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, dan is tot 31 december 2019 de oude regeling van de kinderbijslag van toepassing. Raadpleeg jouw dossierbeheerder voor meer informatie.

### Wat is het kraamgeld of startbedrag?

Bij de geboorte van een kind, krijg je eenmalig een startbedrag (nieuwe benaming voor kraamgeld in Vlaanderen) van 1.122 euro.

### Hoe krijg je het kraamgeld of startbedrag?

Je kan het startbedrag ten vroegste vier maanden voor de geschatte geboortedatum en tot vijf jaar na de geboorte aanvragen bij een uitbetaler van het Groeipakket naar keuze:

- [FONS](#)
- [Infino](#)
- [KidsLife Vlaanderen](#)
- [MyFamily](#)
- [Parentia](#)

Je kan het elektronisch aanvragen op hun website of via de aanvraagformulieren.

Vraag je het startbedrag voor de geboorte aan, dan bezorg je je uitbetaler een doktersattest met de vermoedelijke geboortedatum. Kan je op het moment van je aanvraag nog geen attest voorleggen? Dan mag je het ook achteraf bezorgen.

Ook voor een kind dat dood geboren wordt na zes maanden zwangerschap heb je recht op het startbedrag. Je uitbetaler heeft hiervoor de akte van aangifte van een levenloos kind nodig. Contacteer je uitbetaler als je hierover vragen hebt.

### **7.b. Groeipakket - Kinderbijslag**

#### Wat is het basisbedrag?

Je krijgt maandelijks een basisbedrag voor je kind(eren), als financiële ondersteuning bij de opvoeding. Dat bedrag is hetzelfde voor elk kind geboren vanaf 2019 en bedraagt 163,20 euro.

Kinderen geboren voor 2019 behouden de basisbedragen van de vroegere kinderbijslag, aangevuld met een leeftijdsbijslag op 6, 12 en 18 jaar.

#### Hoe krijg je het?

Ontving je al kinderbijslag voor kinderen geboren voor 2019? Of kreeg je een startbedrag voor je kind in het nieuwe systeem? Dan krijg je het basisbedrag automatisch.

Kreeg je nog geen kinderbijslag of een startbedrag, dan kan je het basisbedrag aanvragen bij een uitbetaler van het Groeipakket (zie hierboven).

Zolang je kind in Vlaanderen woont, heeft het onvoorwaardelijk recht tot en met de maand waarin het 18 jaar wordt. Voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte is dat tot de maand waarin het kind 21 jaar wordt.

#### Wanneer krijg je het?

Je ontvangt het basisbedrag steeds ten laatste op de achtste van de maand die volgt op het recht.

#### Toeslagen

Daarnaast kan je recht hebben op allerlei toeslagen, raadpleeg hiervoor de website: <https://www.groeipakket.be/nl/home> of jouw uitbetaler.

### **7.c. Geboortepremies en andere financiële tussenkomsten.**

Je kindje moet je verplicht aanmelden bij je ziekenfonds. Het kindje komt ten laste van de rechthebbende (zie kraamgeld). Hiervoor bezorg je het 2<sup>de</sup> originele attest voor het ziekenfonds (zie kader onder punt 7) binnen de 30 dagen aan je ziekenfonds. Vraag bij je ziekenfonds ook naar een eventuele geboortepremie of geboortegeschenk.

Bepaalde gemeenten geven onder bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld aantal kinderen) een geboortepremie. Informeer je hiervoor bij de dienst burgerlijke stand van je gemeente.

Tip: Je bent lid van een of meerdere verenigingen? Misschien geven zij ook een attentie naar aanleiding van een geboorte. Vraag het steeds na!

## **8. Nog vragen of bij onvoorziene problemen?**

Heb je nog vragen na het lezen van deze brochure of de personeelsgids? Contacteer jouw partner medewerkersbeleid en krijg meer uitleg aangepast aan jouw situatie.

Onvoorziene problemen bij jezelf of je kindje? Neem contact op met je verantwoordelijke of je partner medewerkersbeleid.

## **9. Kraamzorg op jouw maat ook in Familiehulp**

Hulp nodig tijdens de zwangerschap of na de bevalling? Familiehulp kraamzorg komt graag bij je langs.

We voorzien voor jou een korting op de bijdrageprijs (berekening op basis van inkomen en aantal kinderen ten laste).

Kraamzorg kan je aanvragen vanaf de 6<sup>de</sup> maand zwangerschap. Aarzel niet om je hierover verder te informeren via de regio of op de website van Familiehulp [www.Familiehulp.be](http://www.Familiehulp.be).

## **10. Tot slot**

We wensen je een fijne zwangerschap en een onbezorgde kraamperiode toe.

Na de geboorte van je kindje ben je natuurlijk opnieuw bij ons welkom. Breng ons tijdig op de hoogte wanneer je het werk effectief zal hervatten.