



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 & NA JE BEVALLING**

## 1. 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?

En nog veel andere vragen waarop je graag een antwoord krijgt.

De verplichte moederschapsrust maakt dat werken en moederschap (zwangerschap, bevalling en borstvoeding) combineerbaar blijft. Daarnaast is Familiehulp ook verplicht om jou, als medewerker, 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.

Deze informatiebrochure is van toepassing voor al onze basiswerkers in de zorg én voor de medewerkers van Goed Wonen, de kinderdagverblijven alsook Enviva Waas.

1. Inleiding.....	2
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 arbeidsarts .....	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
4.c. Bijzondere afspraken .....	8
5. Wat na de bevalling? .....	9
5.a. De melding.....	9
5.b. Borstvoeding.....	9
5.c. Je hervat het werk na de bevalling.....	9
5.d. De borstvoedingspauze. ....	9
6. De aanvullende verlofmogelijkheden .....	10
6.a. Geboorteverlof .....	10
6.b. Verlofdagen postnataal verlof.....	10
6.c. Ouderschapsverlof .....	10
6.d. Tijdskrediet .....	11
7. Kinderbijslag en andere financiële tussenkomsten .....	11
7.a. Kraamgeld.....	11
7.b. Geboortepremies en andere financiële tussenkomsten.....	12
8. Nog vragen of bij onvoorziene problemen? .....	12
9. Kraamzorg op jouw maat ook in Familiehulp .....	12
10. Tot slot .....	12

## 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, wordt een afspraak bij de arbeidsarts (het gezondheidstoezicht in het kader van je zwangerschap) gepland door onze dienst van de cel medische onderzoeken. Je krijgt een schriftelijke uitnodiging.

De arbeidsarts zal aan de hand van de informatie die je bezorgt, bekijken welke beschermingsmaatregelen (standaard of individuele) voor jou van toepassing zijn. Hiervoor heeft de arbeidsarts documenten nodig.

- een **kopie van het attest met de vermoedelijke bevallingsdatum**
- de **bloeduitslagen van de antistoffen** (bloedonderzoek) van bepaalde (kinder)ziektes: rubella, (rode hond), toxoplasmose (kattenziekte), hepatitis B of leverontsteking (antihepatitis B surface antilichamen), varicella (windpokken).

*♣ **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 arbeidsarts**

De arbeidsarts bespreekt met jou de noodzakelijke beschermingsmaatregelen afhankelijk van de risico's verbonden aan jouw functie en je persoonlijke gezondheid (zie hoofdstuk 4). Het advies van de arbeidsarts is bindend. Dit betekent concreet verplicht en altijd toe te passen zowel door Familiehulp als jezelf!

Tijdens dit onderzoek brengt de arbeidsarts ook de administratie voor je preventieve werkverwijdering tijdens de zwangerschap en de borstvoedingsperiode in orde (zie hoofdstuk 4) indien dit van toepassing is voor jou.

Het attest voor de preventieve werkverwijdering tijdens de zwangerschap, het attest voor de lactatieperiode (indien van toepassing) en het formulier gezondheidsbeoordeling worden opgestuurd naar je dossierbeheerder.

*♣ **Let op:** Vraag tijdig je borstvoedingsverlof aan (zie hoofdstuk 5b).*

<sup>1</sup> Met verantwoordelijke bedoelen we in deze tekst steeds de zorgpartner voor verzorgenden en huishoudhulp en begeleiders in de gezinszorg, coach voor huishoudhulp dienstencheques, zorgpartner voor verzorgenden opvang ziek kind en medewerkers karweidienst, de coördinator voor de medewerkers kinderdagverblijven en medewerkers Goed Wonen, de verantwoordelijke kinderdagverblijf voor medewerkers De Speelboom..

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

#### **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)**

Borstvoedingsverlof is geen algemeen wettelijk recht in België. Bij Familiehulp wordt onbezoldigd borstvoedingsverlof dan ook niet voorzien.

Soms wordt borstvoedingsverlof betaald door het ziekenfonds, maximaal tot en met 5 maanden na de bevalling. Dit kan enkel indien de arbeidsarts, op basis van specifieke risico's, oordeelt dat werkverwijdering tijdens het borstvoedingsverlof noodzakelijk is (zie hoofdstuk 4b).

Ook dit noteert de arbeidsarts op het formulier gezondheidsbeoordeling.

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

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

Indien je na je bevalling (onmiddellijk na je bevallingsverlof, je borstvoedingsverlof, je ouderschapsverlof of andere vormen van onderbreking) het werk hervat, dan dien je verplicht op werkhervattingsonderzoek te gaan bij de arbeidsarts. Meldt de datum dat je het werk hervat zo snel mogelijk aan jouw dossierbeheerder en aan jouw verantwoordelijke. Zo kan het werkhervattingsonderzoek tijdig ingepland worden.

## **3. De moederschapsrust**

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

Iedere zwangere medewerker heeft recht op een moederschapsrust van 15 weken. Deze 15 weken zijn opgesplitst in:

- het verlof dat wordt genomen voor de bevalling (prenataal verlof of zwangerschapsverlof genoemd) : minimaal 1 week en maximaal 6 weken, niet opgenomen weken prenatale rust kunnen overgedragen worden naar de postnatale rust
- en de rust die in principe begint op de dag van de bevalling (postnataal verlof of bevallingsverlof genoemd) : minimaal 9 weken en maximaal 14 weken

Dagen van arbeidsongeschiktheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, economische werkloosheid en volledige preventieve werkverwijdering (profylactisch verlof) die zich bevinden in de periode van 6 weken voor de bevalling zijn overdraagbaar naar de postnatale rust (maximum 5 weken). Deze dagen worden onmiddellijk na de 9 weken opgenomen.

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

Verlenging van de moederschapsrust is mogelijk in 3 gevallen.

#### **Meerlingen zwangerschap.**

Voor meerlingen (tweelingen, drielingen...) kan het moederschapsverlof verlengd worden met max. 4 weken, tot 19 weken in totaal : deze 4 extra weken hoeven niet verplicht te worden opgenomen. Dit is een vrijblijvend recht.

Deze 4 bijkomende weken kunnen als volgt worden opgenomen :

- 2 weken kunnen vrij opgenomen worden: ofwel vóór de bevalling, ofwel erna, waarbij de weken worden overgedragen.
- De 2 andere weken kunnen uitsluitend na de bevalling worden opgenomen, als postnataal verlof.

Dagen van arbeidsongeschiktheid, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, economische werkloosheid en volledige preventieve werkverwijdering (profylactisch verlof) die zich bevinden in de periode van 6 weken voor de bevalling zijn overdraagbaar naar de postnatale rust (maximum 5 weken). Deze dagen worden onmiddellijk na de 9 weken opgenomen.

### **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 moederschapsrust.

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.

*⚠ **Let op:** Indien dit voor jou van toepassing is, meldt dit dan zo snel mogelijk aan je partner medewerkersbeleid.*

### **Werkverwijdering.**

Zie punt 4b.

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

### **Vroegtijdige bevalling**

Beval je voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan zijn de niet-opgenomen dagen van de verplichte week (voor de bevalling) verloren. Vanaf de dag van de bevalling begint je bevallingsverlof.

### **Laattijdige bevalling**

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

### **De baby is niet levensvatbaar**

Men spreekt van een geboorte wanneer het kindje levensvatbaar op de wereld komt (ongeacht de duur van de zwangerschap). Indien het kindje niet levend wordt geboren, is er sprake van een bevalling bij een zwangerschap van minstens 180 dagen.

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 bevallingsverlof.

Indien het kindje niet levend wordt geboren, is er sprake van een bevalling bij een zwangerschap van minstens 180 dagen.

- Als het kindje dus niet levend wordt geboren na een zwangerschap van 180 dagen, moet de medewerker verplicht 9 weken postnatale rust opnemen.
- Als hetzelfde zich voordoet vóór 180 dagen zwangerschap, dan spreekt men van een miskraam. In geval van een miskraam geldt de wetgeving rond bevallingsrust niet. De medewerker kan wel aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering in geval van ziekte ten gevolge van dit miskraam (volgens de algemene regels, namelijk met melding, medisch getuigschrift...).

## **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
- Handhygiëne is belangrijk
- Gebruik van handschoenen vb. bij het aanraken van medicatie
- Ergonomisch werkmethode / -houding
- Geen overuren
- Bescherming tegen luchtweginfectie(s) (indien van toepassing) d.m.v. het dragen van een chirurgisch/FFP2 mondkapje
- Aandacht in de werkplanning voor klanten met gekende agressie (een zwangere medewerker wordt niet bewust blootgesteld aan het risico agressie)
- Aandacht bij klanten die binnenshuis roken (ventilatie is noodzakelijk)

♣ **Let op:** Vraag aan jouw leidinggevende de preventiefiches over deze onderwerpen.

#### **De individuele maatregelen van werkaanpassing.**

Afhankelijk van je antistoffen tegen bepaalde infecties zal de arbeidsarts 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 heffen & tillen mag je de 10<sup>e</sup> week na de bevalling nog niet gaan werken.
- bijzondere risico's is een langer borstvoedingsverlof van toepassing.

*Bijzondere risico's bij Familiehulp zijn **slechts van toepassing in onderstaande 2 situaties:***

- 1. Wie het gezondheidsrisico hepatitis B heeft (zie RA) én niet ingeënt is tegen hepatitis B of niet-immuun is voor hepatitis B na inenting. Dit wordt tijdens het medisch onderzoek door de arbeidsarts gecontroleerd.*
- 2. Een vroeggeboorte (premature bevalling) waarbij het kind geboren is voor 34 weken zwangerschap of bij een geboortegewicht <2 kg of bij een baby met sterk verminderde immuniteit.*

*Dit wordt door de arbeidsarts bepaald.*

*⚡ **Let op:** Dagen van volledige preventieve verwijdering (profylactisch verlof) die zich bevinden tijdens de facultatieve rust zijn overdraagbaar naar de postnatale rust (maximum 5 weken en 7 weken bij meerlingen).*

Dit heeft gevolgen voor het lactatieverlof:

- in het kader van het beroepsrisico heffen en tillen voor borstvoeding tot de 10<sup>e</sup> week na de bevalling. Deze vervalt want zit vervat in de moederschapsrust (9 weken + 5 overgedragen weken of 7 weken bij meerlingen).
- in het kader van het beroepsrisico hepatitis B én bij een ernstige premature bevalling (wanneer het kind geboren is voor 34 weken zwangerschap of <2 kg geboortegewicht) voor borstvoeding tot en met de 5<sup>e</sup> maand na de bevalling: de verlenging van de moederschapsrust heeft geen impact op de einddatum van het lactatieverlof. Het lactatieverlof start aansluitend op de verlengde moederschapsrust en stopt in ieder geval op het einde van de 5<sup>de</sup> maand.

Wanneer jouw kindje ernstig prematuur is of een laag geboortegewicht heeft dan kan een afspraak voor jou gemaakt worden bij IDEWE. De arbeidsarts zal een lactatieonderzoek doen én dan wordt een nieuw FGB opgemaakt (anders is lactatie ook al vermeld op FGB van tijdens zwangerschap). Het is immers wetenschappelijk bewezen dat voor deze baby's verlengde lactatie tot 5 maanden duidelijk aangewezen is voor de baby. Idem bij een risico hepatitis B en onvoldoende antistoffen bij zwangerschap.

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

#### **4.c. 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 de gynaecoloog en na onderzoek door de arbeidsarts. Ook hier ontvang je als medewerker een vergoeding van je ziekenfonds.
- Het recht op moederschapsbescherming vervalt indien je arbeidsongeschikt bent gedurende je volledige zwangerschap tot aan de bevalling. Je wordt tijdens de periode van ongeschiktheid ook niet uitgenodigd door Familiehulp voor een bezoek aan de arbeidsarts. Overschakelen van ziekte naar profylactisch verlof kan dus niet.



## 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. Borstvoeding.

Borstvoedingsverlof is geen algemeen wettelijk recht in België. Bij Familiehulp wordt onbezoldigd borstvoedingsverlof niet voorzien.

Indien echter de arbeidsarts oordeelt dat werkverwijdering tijdens het borstvoedingsverlof noodzakelijk is op basis van specifieke risico's (zie hoofdstuk 4b), dan noteert de arbeidsarts dit op het formulier gezondheidsbeoordeling. Dan wordt jouw borstvoedingsverlof betaald door het ziekenfonds tot maximaal 5 maanden na de bevalling. Een afspraak bij de arbeidsarts is hiervoor verplicht.

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

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 werkhervatting

Vooraleer je kan hervatten, word je naar de arbeidsarts gestuurd. Je krijgt een schriftelijk uitnodiging om vóór het hervatten of ten laatste binnen de 10 werkdagen na de hervatting naar de arbeidsarts te gaan. Dit onderzoek vraagt jouw verantwoordelijke aan bij de cel medische onderzoeken.

#### 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. Je informeert jouw leidinggevende twee maanden op voorhand via aangetekende brief of via een document waarvan een duplicaat moet worden ondertekend door de werkgever als ontvangstbevestiging als je gebruik wenst te maken van borstvoedingspauzes.

#### 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.

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

Op welk moment van je werkdag je de pauze kan nemen, spreek je af met je directeur. Je moet ook maandelijks het bewijs leveren dat je borstvoeding geeft. Je doet dit via een attest van een consultatiecentrum voor zuigelingen of via een medisch getuigschrift.

#### 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.

♣ **Let op:** Je hebt een attest nodig voor het 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 20 dagen (waarvan 3 dagen betaald door Familiehulp en de andere dagen betaald door het ziekenfonds).

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

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 Familiehulp 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 opnemen, vraag je best meer uitleg bij je partner medewerkersbeleid.

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

Naast ouderschapsverlof kan je ook beroep doen op tijdskrediet om je arbeidsprestaties te onderbreken of te verminderen. Je kan meer uitleg vragen bij je partner medewerkersbeleid.

## **7. Kinderbijslag en andere financiële tussenkomsten**

Door de geboorte van je kindje heb je recht op kraamgeld en een groeipakket (inwoner in Vlaanderen) of kinderbijslag (inwoner Brussels hoofdstedelijk gewest). 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 kopijen en verlies het origineel geboortebewijs niet want dit wordt maar 1x afgeleverd! Je hebt het origineel geboortebewijs nodig om het groeipakket of de kinderbijslag (afhankelijk van je woonplaats) aan te vragen en je krijgt een 2<sup>de</sup> 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 het groeipakket of kinderbijslag. Afhankelijk van waar je kindje woont of zal wonen, is een andere regeling van toepassing.

- Woont je kindje in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, dan kan je kijken op de site van Famiris: <https://famiris.brussels/nl/>
- Woon je kindje in **Vlaanderen**, dan kan je kijken op de site van <https://www.groeipakket.be/>

Vergeet het kraamgeld niet aan te vragen!

♣ **Let op:** 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. 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.