



# HEALTHY

# HAIIRDRESSER

*jouw gezondheid telt!*

## ZWANGERSCHAP





## ZWANGERSCHAP

Zwangerschap is een heugelijk feit voor de medewerkster. De werkgever is verplicht om de gezondheid van de medewerkster en haar (ongeboren) kind tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding te beschermen. Dat betekent dat in die tijd het werk zo moet worden georganiseerd dat de medewerkster veilig en gezond kan werken en dat het werk geen negatieve invloed heeft op de zwangerschap of borstvoeding.

Uitgangspunt is dat de medewerkster tijdens de zwangerschap en periode van borstvoeding zoveel mogelijk haar eigen werk kan blijven doen, in haar eigen functie en op haar eigen werkplek.

Bij zwangerschap kan de bedrijfsvoering problemen ondervinden. Er zijn mogelijk extra kosten door uitval gedurende de zwangerschap en voor vervanging tijdens het zwangerschapsverlof. Anticiperen op de situatie en goed overleg met de bedrijfsarts en de medewerkster, kunnen gezondheids- en financiële problemen voorkomen.

Eén van de kapsalons waarmee gesproken is om goede praktijken in beeld te brengen, heeft met betrekking tot dit onderwerp als motto: **Als ik flexibel ben, dan zijn mijn medewerkers dat ook! Zwangerschap is geen probleem.**

De manier waarop zij dit in praktijk hebben gebracht is hierna te lezen bij de uitwerking van de goede praktijk. Deze goede praktijk is voorgelegd aan andere kappers: goed voorbeeld doet goed volgen. Op basis van deze gesprekken is een aantal praktijktips opgesteld die je hieronder vindt.

### PRAKTIJKTIPS BIJ ZWANGERSCHAP

1. Bespreek in een vroeg stadium hoe werk en de zorg kan worden gecombineerd.
2. Regel vervanging ruim voor het zwangerschapsverlof.
3. Als er problemen ontstaan schakel dan de bedrijfsarts of een andere deskundige in.
4. Wordt het werk toch te zwaar stel dan, in overleg met de bedrijfsarts, voor eenieder acceptabele aangepaste (parttime) werktijden vast, of regel meer pauzes en pas het werk aan.

ad 1.

Is de baby geboren dan moet werk en zorg gecombineerd worden. Om de betrokkenheid bij het werk en collega's optimaal te houden, is het aan te bevelen om zo snel mogelijk afspraken te maken over de werktijden en werkdagen na het bevallingsverlof.

ad 2.

Mogelijk is de vervanging te regelen met uitbreiding van de uren van andere parttime collega's. Als dit niet mogelijk is, dan is een tijdelijk contract voor iemand van buiten vaak de enige oplossing. Dit vraagt wel op tijd voorbereiding.

ad 3.

Neem als ondernemer nooit de verantwoordelijkheid om bij problemen tijdens zwangerschap alleen zelf een oplossing te bedenken. Je kunt het niet echt beoordelen. Stel dat er iets fout gaat tijdens de zwangerschap, dan neem je het jezelf kwalijk.





ad 4.

De werkgever moet ervoor zorgen dat een zwangere medewerkster veilig en gezond kan werken. Mogelijke gevaren moeten worden weggenomen. Blijkt dat niet afdoende, dan kan het werk of de werktijden worden aangepast. Bij twijfel over mogelijke gevaren, vraag advies aan de arbodienst of de bedrijfsarts. Mocht een medewerkster zich toch ziek moeten melden vanwege de zwangerschap dan is er recht op een Ziektewetuitkering van het UWV. Ook tot zes maanden na de bevalling gelden deze regels.

## DE VOORDELEN VOOR WERKGEVERS EN MEDEWERKERS

### De voordelen voor de werkgevers

- Door een goed arbobeleid kan een zwangere medewerkster langer doorwerken.
- Een goed verloop van de zwangerschap, met minder kans op klachten.
- Een goede regeling voor flexibele werktijden voorkomt verloop van vaste klanten.

### De voordelen voor de (zwangere) medewerksters

- Er is vroeg in de zwangerschap aandacht voor de arbeidsomstandigheden.
- Zwangerschapverlof en terugkeer naar het werk wordt in goede harmonie met de werkgever en collega's geregeld.
- Een goed verloop van de zwangerschap, met minder kans op klachten.
- Geen zorgen over de thuissituatie.

## DE GOEDE PRAKTIJK

*Als ik flexibel ben, dan zijn mijn medewerksters dat ook!  
Zwangerschap is geen probleem*

### ARBO IN ONZE KAPSALON

In deze kapsalon wordt veel aandacht besteed aan goede arbeidsomstandigheden voor zwangere medewerksters. Flexibiliteit is de kern van het beleid. Dit flexibele beleid wordt ook gevoerd naar de niet zwangere medewerksters.

### DE GOEDE PRAKTIJK

“Mijn visie op personeelsbeleid is, dat als ik als ondernemer flexibel ben dan zijn mijn medewerksters dat ook”. En het werkt. Vooral bij zwangere medewerksters levert dat goede resultaten op. Door voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen kunnen zwangere medewerksters langer doorwerken, tot plezier van zichzelf en van de vaste klanten. In goed overleg met de zwangere medewerkster worden afspraken gemaakt over werktijden, pauzes, het gebruik van hulpmiddelen en het werken met chemische producten.





## RESULTATEN

Het flexibele beleid wordt in de salon zowel naar zwangere als niet-zwangere medewerksters gevoerd.

Een goed voorbeeld ten aanzien van zwangere medewerksters is een medewerkster die tot 6½ maand zwangerschap kon doorwerken maar toen werd het te zwaar. Vervolgens is ze elke ochtend één uur later begonnen. Bij een andere zwangere medewerkster zijn twee hele dagen werken verdeeld over vier halve dagen.

Voor alle medewerksters geldt dat in de vakantietijd de werktijden onderling flexibel worden geregeld. Door voor jonge medewerksters bij toerbeurt een vrije zaterdag in te roosteren wordt hun inzet gewaardeerd. Extra inzet in drukke tijden is dan ook nooit een probleem. Voor medewerksters met twee of meer kinderen is 4 dagen werken vaak teveel. In overleg wordt dan ook een goede werktijdenregeling afgesproken.

Er is nauwelijks verloop van medewerkers. In 2003 was het ziekteverzuim onder de 3%. In 2004 was het 6%. Dit was het gevolg van twee langdurig zieken. Niemand heeft last of heeft last gehad van RSI en er zijn geen medewerkers met huidklachten.

## FEITELIJKE GEGEVENS

De kapsalon is gelegen in een winkelstraat in een oude volksbuurt. Er wordt zonder afspraak gewerkt. Er werken 10 medewerkers met een gemiddelde leeftijd van 26 jaar.

## HOE WERKT HET IN DE PRAKTIJK

Als je een goed arbobeleid hebt, hoef je een zwangere medewerkster niet meteen ziek te melden en kan ze ook veel langer doorwerken. “Ik zie het ook als mijn verantwoordelijkheid als werkgever om daar voor te zorgen”. Als een zwangere medewerkster vanwege zwangerschap toch ziek wordt, betaalt het UWV de loonkosten.

Ook commercieel is het van belang dat een medewerkster er zo kort mogelijk uit is. Als een ervaren kracht vertrekt ben je ook een deel van de vaste klanten (tijdelijk) kwijt. “Ik schat in dat als een ervaren medewerkster niet terugkeert na het zwangerschapverlof of als ze lang ziek is vanwege de zwangerschap, dat een verloop van 18% van haar vaste klanten geeft. Ook verandert het vaste klanten bezoek, de frequentie loopt terug”.

“Het is een verouderde gedachtegang om in economisch zware tijden oudere kapsters als een blok aan je been te zien. Met een goed beleid zijn het in tijden van economische neergang juist de peilers waarop je zaak rust. Ze laten vertrekken is letterlijk kapitaal vernietiging. Dat moet je als goed ondernemer zien te voorkomen”. Een nieuwe medewerkster inwerken kost veel tijd. Het kost minimaal een ½-jaar om iemand de normen en waarden van de zaak te leren. Daar komt het vaktechnische deel dan nog bij.





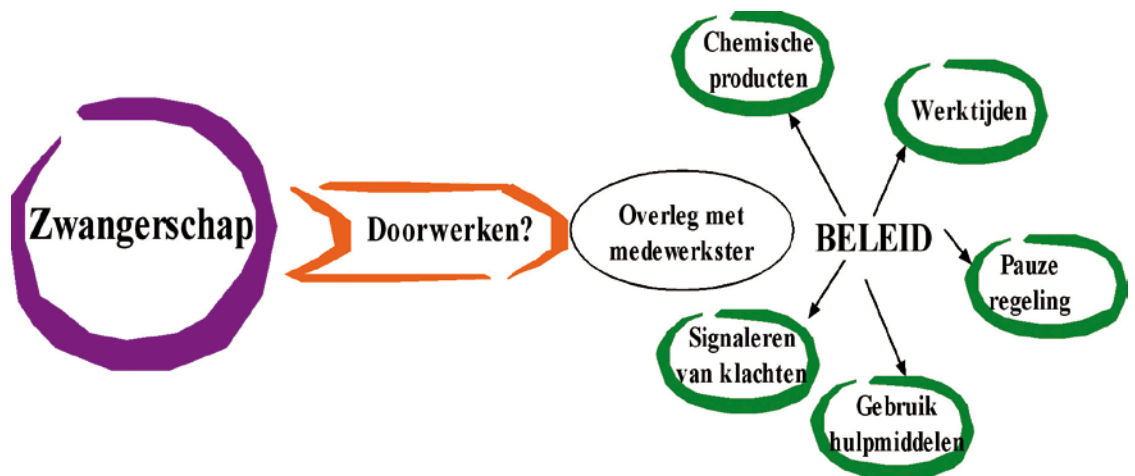
## Aandachtspunten voor een goed arbobeleid bij zwangerschap

Zoals in onderstaand schema weergegeven bestaat een goed zwangerschapsbeleid uit verschillende onderdelen: op tijd signaleren van klachten, aandacht voor werktijden, pauzes, werkhouding, en het gebruik van hulpmiddelen om staand werk te voorkomen.

Sommige concentraties van chemische stoffen kunnen een risico vormen voor een zwangere medewerkster. Bij te grote risico's of onzekerheden is de medewerkster niet verplicht om met chemische stoffen te werken. Vraag eventueel advies aan de (bedrijfs)arts.

**De saloneigenaar:** "Maar ook na de zwangerschap, wil ik dat de medewerkster weer met plezier werkt zonder gepieker over haar thuissituatie". Er worden dan opnieuw afspraken gemaakt. Soms betekent dit een aangepast werkrooster.

### Elementen in het zwangerschapsbeleid



### Werktijden

- Nadat de medewerkster vertelt dat ze zwanger is, wordt het eerste overleg gevoerd over een aangepaste werktijden regeling bij eventuele problemen in de toekomst. De medewerkster geeft zelf aan wanneer het werk te zwaar wordt. Dan wordt er overlegd over wanneer de afgesproken regeling ingaat. Een voorbeeld: een medewerkster heeft tot 6½ maand zwangerschap doorgewerkt, toen werd het te zwaar. Vervolgens is ze elke ochtend één uur later begonnen. Bij een andere zwangerschap zijn twee hele dagen werken verdeeld over vier halve dagen.

### Pauzes

- In deze zaak is de standaard dat je één uur pauze per dag hebt. Bij zwangere medewerksters is meer flexibiliteit nodig ten aanzien van pauzes. Extra pauzes zijn altijd mogelijk. Het is aan de medewerkster zelf om, in overleg met collega's, tijd te nemen voor extra rustpauzes.

### Werkhouding

- Het gebruik van de kappersfiets is vooral ook tijdens de zwangerschap van groot belang. De kappersfiets wordt vaak vergeten. "Ik wijs niet alleen op het gebruik ervan, maar coach ook de zwangere medewerksters bij het gebruik ervan".
- Een zwangere vrouw heeft de neiging de rug hol te trekken vanwege het toenemende gewicht aan de voorkant. Dat geeft spanning op de schouders en de armen. Door oefeningen te doen met het kantelen van het bekken trek je de rug recht en sta je meer ontspannen. In onze salon komt eens in de 4 á 5 weken een masseuse langs die advies geeft over de werkhouding van de zwangere medewerksters.





### **Chemische producten**

- Als een medewerkster zwanger is vragen we bij de ANKO altijd de nieuwste informatie op over de effecten van chemische producten. Ook wordt er op het etiket gekeken of er schadelijke stoffen in verwerkt zitten. De medewerkster vraagt zelf folders op bij de Kappersbond FNV of CNV Kappers. Als blijkt dat bepaalde producten gevaar opleveren voor de zwangerschap mag ze er niet mee werken. Bij onduidelijkheid over de risico's voor de zwangerschap is de medewerkster niet verplicht om met de chemische stoffen te werken.
- Er wordt ook advies aan de (bedrijfs)arts gevraagd.
- Er zijn voor iedereen strenge afspraken over het verplicht dragen van handschoenen bij het aanbrengen van kleuringen en het uitspoelen ervan. Er wordt verder zo hygiënisch mogelijk gewerkt.

## **REACTIES VAN WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

### **WERKGEVERS**

#### **Positieve reacties**

- Natuurlijk zorg je goed voor je zwangere medewerkers! Wij proberen zo goed mogelijk te regelen dat iemand die zwanger is met plezier blijft werken. Dat is voor beide partijen voordelig.
- Is het werk te vermoeiend dan overleggen we of een aanpassing van de werktijden helpt. Tussendoor rusten is ook heel normaal bij ons. Mocht het werk te zwaar worden dan regelen we ziektegeld voor de dagen dat niet gewerkt wordt bij het UWV.

### **WERKNEMERS**

#### **Positieve reacties**

- Als je leuk werk hebt dan maakt niemand misbruik van de situatie. Dus ook wij proberen een zwangere collega zo goed mogelijk te helpen. Als je zelf zwanger bent wil je ook steun!

