

Family Friendliness

Onze faciliteiten om werk te combineren met familie

Werk- & Familieverantwoordelijkheden

Ben je van plan een gezin te starten of heb je al kinderen? En wat als je zorgtaken uitvoert voor een familielid of iemand in je omgeving? Of hoe zit het bijvoorbeeld met je verlof voor familieplechtigheden? Hoe vind je een gezonde balans tussen werk en familie?

Op al deze vragen vind je antwoord in deze brochure. In het eerste onderdeel vind je informatie over EUR-faciliteiten in het kader van 'zwangerschap & bevalling' en in het tweede onderdeel over 'zorg & ouderschap'. Hier en daar verwijzen we ook naar externe websites voor aanvullende informatie. Op de laatste pagina in deze brochure vind je de personen die je verder kunnen faciliteren bij de desbetreffende onderwerpen.

Work-life balance coaches

Om hulp te krijgen bij het vinden van een gezond evenwicht tussen werk en privé heeft de EUR acht *work-life balance coaches*. Je kunt direct een afspraak bij ze inplannen. Gesprekken worden vertrouwelijk behandeld. Klik voor meer informatie op deze [link](#).



Zwangerschap & Bevalling

Wat zijn je rechten tijdens zwangerschap en bevalling?



Zorg & Ouderschap

Welke mogelijkheden zijn er voor verzorgers en ouders?



ZWANGERSCHAP & BEVALLING

Ben je zwanger? Gefeliciteerd! Er breekt een nieuwe periode aan in je leven en wij als werkgever vieren dat en werken graag mee. Hieronder een overzicht van relevante informatie.

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Iedere zwangere medewerker heeft recht op in ieder geval 16 weken verlof. In het opnemen ervan bestaat een zekere mate van flexibiliteit. Zie deze [link](#) voor meer informatie. Op deze pagina is ook meer informatie te vinden over zwangerschapsgerelateerde ziekte tijdens je verlof, ziekenhuisopname van de moeder en/of baby tijdens het bevallingsverlof, over zwangerschap van een twee- of meerling en het aanvraagproces voor verlof. Na je zwangerschaps- en bevallingsverlof kan je ouderschapsverlof (zie volgende pagina in deze brochure) opnemen.

2. Zwangerschap/bevalling en arbeidsomstandigheden

Als werkgever zijn wij wettelijk verplicht om ervoor te zorgen dat je veilig en gezond kunt werken. Daarom denken wij graag mee, mochten er bepaalde risico's op het werk zijn. Via de volgende [link](#) vind je meer informatie over mogelijke risico's.

3. Zwangerschap/bevalling en arbeidstijden

In verband met jouw veiligheid en die van je kind heb je recht op aangepaste rust- en werktijden. Dit geldt tijdens je zwangerschap en na je bevalling (ook als je borstvoeding geeft: zie volgende pagina). Via de volgende [link](#) is hier meer over te lezen. Neem in ieder geval contact op met je leidinggevende en/of je HR adviseur om afspraken te maken over je rust- en werktijden.

4. Zwangerschap/bevalling en arbeidsovereenkomst

In overleg met je leidinggevende kan je (tijdelijke) afspraken maken wat betreft het aantal werkuren, de mogelijkheid van thuiswerken en een eventuele verlenging van je arbeidsovereenkomst n.a.v. genoten zwangerschaps- en/of bevallingsverlof. Per functie of faculteit/organisatieonderdeel kunnen andere (specifiekere) regels gelden. Neem contact op met je leidinggevende en/of HR adviseur.

5. Een gezonde balans vinden?

- Om een moment van stilte te nemen, kan je naar HT-108 (Woudestein) of 5.01 (ISS).
- Om rust te vinden te midden van kunst kan je naar de [Erasmus Gallery](#) gaan.
- Voor rust in de vorm van beweging bestaat [Erasmus Sport](#) of de wekelijkse yogales op ISS.
- Om je kind dichtbij werk naar de opvang te brengen, is er kinderdagverblijf [Partou](#).
- Voor meer handvatten maak een [afsprak](#) met de work-life balance coaches.

6. Zwangerschap en discriminatie

Discriminatie is bij wet verboden. Helaas ervaren vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds zwangerschapsdiscriminatie. Zie deze [link](#) voor voorbeelden en meer informatie. Mocht je negatieve opmerkingen ervaren of mocht je voelen dat je tekort wordt gedaan in je rechten, meld die bij een van de [vertrouwenspersonen](#). Overweeg ook te spreken met de [bedrijfsmaatschappelijk werker](#).

7. Zwangere of net bevallen UD of UHD

Een vrouw in de functie van UD of UHD kan onder bepaalde voorwaarden in aanmerking komen voor de regeling 'Vergoeding voor vervanging/ondersteuning taken na zwangerschap WP'. Dit betreft een (gedeeltelijke) vrijstellingsregeling. Vrouwen kunnen deze middelen gebruiken om de combinatie moederschap en werk te faciliteren. Voor meer informatie verwijzen we naar de volgende [link](#).

8. Work-life-balance coaches

Zoals op de vorige pagina aangegeven, kunnen medewerkers gebruik maken van work-life balance coaches. Vooral (toekomstige) kersverse ouders raden we aan om een afspraak te maken.

ZORG & OUDERSCHAP

Ben je een verzorger/ouder (geworden)? Aan jou de eer om te verzorgen, aan ons om jou als werknemer waar mogelijk te ontzorgen.

Hieronder een overzicht van relevante informatie.

1. Verlof voor de partner bij bevalling

- Kortverzuim verlof om bij de bevalling aanwezig te zijn
- Geboorteverlof voor na de bevalling: zie punt 6
- Ouderschapsverlof: zie punt 7

2. Buitengewoon kortdurend verlof (familie)

Voor sommige familieomstandigheden (zoals ziekte, ondertrouw, huwelijk, overlijden en jubilea) kan buitengewoon kortdurend verlof worden aangevraagd. Via de volgende [link](#) is meer informatie te vinden.

3. Calamiteitenverlof

Bij onvoorziene omstandigheden is het mogelijk om in aanmerking te komen voor [calamiteitenverlof](#). Voorbeelden zijn een noodsituatie thuis, zoals een gesprongen waterleiding waarbij je moet wachten op de loodgieter, het ophalen van je plotseling zieke kind van school, of het werktijd moeten brengen van je kind naar de huisarts. Mocht een noodgeval zich voordoen, neem dan meteen contact op met je leidinggevende en/of HR adviseur. Calamiteitenverlof kan in sommige gevallen worden verlengd met zorgverlof.

4. Zorgverlof (betaald/onbetaald) - mantelzorg

Indien je moet zorgen voor een ziek persoon kun je voor een periode van 12 maanden recht hebben op:

- kortdurend zorgverlof (betaald/onbetaald): maximaal 2 keer het aantal afgesproken uren dat je per week werkt tegen 70% van je salaris.
- langdurend zorgverlof (onbetaald): maximaal 6 keer het aantal uren dat je per week werkt
- [hier](#) vind je de voorwaarden.

5. Kolfruintes/borstvoeding

Voor medewerkers die terugkeren van zwangerschaps- en bevallingsverlof en borstvoeding geven, heeft de EUR een aantal [kolfruintes](#) beschikbaar. Als werknemer heb je gedurende de eerste negen maanden recht op maximaal ¼ van de arbeidstijd per dienst (max 2 uur per dag bij een voltijd aanstelling).

Neem in ieder geval contact op met je leidinggevende en/of je HR adviseur om afspraken te maken over je kolftijden en werkzaamheden. Op de volgende [link](#) is meer informatie te lezen over het onderwerp.

6. (Aanvullend) geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 is het partnerverlof uitgebreid van 1 naar maximaal 6 weken (totaal 6 keer het aantal werkuren per week). Eerst dient binnen 4 weken na geboorte van het kind het geboorteverlof van 1-week (tegen 100% loonbetaling) te worden opgenomen. Daarna mag binnen 6 maanden na de geboorte van het kind aanvullend geboorteverlof (van maximaal 5 keer het aantal werkuren per week) opgenomen worden. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of na 1 juli 2020 geboren wordt.

Het UWV betaald 70% van het salaris en de EUR compenseert de resterende 30%. Je ontvangt dus 100% salaris tijdens het aanvullende geboorteverlof zodat je volledig van je kind kan genieten!

7. Ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een wettelijk recht voor beide ouders om tijdelijk meer tijd te hebben voor hun kind(eren) door minder te werken. Je kunt ouderschapsverlof direct na je bevallingsverlof/partnerverlof opnemen, maar het hoeft niet. Er wordt binnen de EUR bij ouderschapsverlof onderscheid gemaakt in een (gedeeltelijk) betaalde en onbetaalde termijn. Zie de volgende [link](#) voor meer informatie.

8. Adoptie- en pleegzorgverlof

Als werknemer heb je recht op maximaal 6 weken betaald adoptie-/pleegzorgverlof. Voor nadere informatie verwijzen we graag naar de volgende [link](#).

9. Zorg/ouderschap en aanstelling

In overleg met je leidinggevende kan je (tijdelijke) afspraken maken wat betreft het aantal werkuren, de mogelijkheid van thuiswerken en een eventuele verlenging van je arbeidsovereenkomst n.a.v. genoten ouderschapsverlof. Per functie of faculteit/organisatieonderdeel kunnen andere (specifiekere) regels gelden. Neem contact op met je leidinggevende en/of HR adviseur.

10. Faciliteiten Werk & Gezondheid

Zou je zorg en ouderschap met werk beter willen combineren en ben je er nog zoekend in? Maak gebruik van de [work-life balance coaches](#), de [bedrijfsmaatschappelijk werker](#) en de [vertrouwenspersonen](#) indien gewenst. Het bespreken van je situatie met een objectieve derde kan je tot nieuwe inzichten brengen.

CONTACT & FEEDBACK

Bij alle voorgaande onderwerpen adviseren we je contact op te nemen met je leidinggevende en/of je HR adviseur indien je vragen hebt.

Neem contact op met je Faculty Diversity Officer(s) voor:

- Feedback op de bereikbaarheid en uitrusting van de kolfruimtes;
- Feedback op de bereikbaarheid en uitrusting van de stilleruimte;
- Feedback op de bereikbaarheid van kinderdagverblijf Partou.

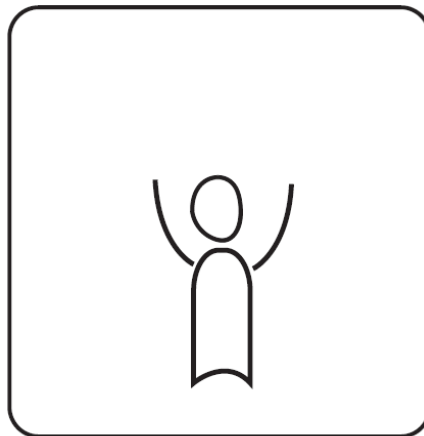
Voor feedback op dit document kun je contact opnemen met de HR Beleidsadviseur Diversiteit en Inclusie via diversity@eur.nl.

Aan deze brochure kan je geen rechten ontleen. De informatie op MyEUR is leidend.

Meer informatie op myeur.nl



Zwangerschap/bevalling



Ouderschap



Zorg