



HET CONTRACT VERLENGEN VAN EEN ZWANGERE MEDEWERKER?

In gesprek over zwangerschap op het werk

Anders behandeld worden door je (aanstaande) werkgever omdat je zwanger bent. Het gebeurt nog te vaak in Nederland. Maar gelukkig zijn er bedrijven die het goede voorbeeld laten zien. We spreken werkgever Rishi en zijn medewerker Gita over hun ervaringen op het gebied van zwangerschap en (werk)afspraken.

Rishi Kartaram (44) is ruim 25 jaar ondernemer. Hij is directeur-eigenaar van Game World BV en International Brand Partner (IBP). Rishi werkt al 5 jaar samen met Gita Bali (40) die als Support en Control Manager werkt voor IBP. Gita werkt fulltime en is moeder van vier kinderen.

Voor Rishi is het onbegrijpelijk dat er in Nederland campagne gevoerd moet worden tegen zwangerschapsdiscriminatie. “Een zwangerschap is toch een heel natuurlijk proces? Hoe vreemd is het dat er campagne gevoerd moet worden om ervoor te zorgen dat dit soort zaken binnen bedrijven goed worden geregeld.” Gita sluit zich aan bij haar werkgever: “Een zwangerschap mag geen taboe zijn. Jonge moeders moeten het mooie nieuws met trots en openheid kunnen vertellen aan hun werkgever.”

“Een succesvolle werkrelatie begint met openheid, communicatie en vertrouwen.”

Rishi Kartaram

Toen Gita in verwachting bleek te zijn van haar vierde kindje vond ook zij het spannend om dit aan haar werkgever te

vertellen: “Toen ik mijn zwangerschap kenbaar ging maken, vond ik dit best spannend. Het is toch je directeur! Ik liep die bewuste dag het kantoor binnen met best wat zenuwen. Ik zei: ‘ik ben zwanger’. Zijn reactie was gelukkig meteen positief. Als echte ondernemer was hij meteen aan het schakelen: ‘We moeten HR erbij halen’, zei hij.”

Er bestaat soms onduidelijkheid over regelgeving rondom zwangerschap en jong moederschap. Wat mag wel? Wat mag niet? En wanneer is er sprake van discriminatie? Door zwangerschapsbeleid op te stellen binnen een onderneming kunnen afspraken rondom werk en bevalling, verlof en herintreding voor het hele bedrijf worden vastgelegd. Zo voorkom je onduidelijkheden en vervelende situaties.

Ook de bedrijven van Rishi hanteren een vast beleid. Er wordt gewerkt met een personeelsgids, waarin ook afspraken zijn vastgelegd over zwangerschap van werknemers. De inhoud van deze gids past binnen het wettelijke kader zodat er geen onduidelijkheden zijn. “Alle werknemers ontvangen onze personeelsgids.

~~DISCRIMINATIE~~



Hierin wordt het wettelijk beleid vastgelegd,” zegt Rishi serieus. “Het is en blijft echter een mensenkwestie. Iedere situatie is anders en moet per persoon worden bekeken.”

Een paar weken nadat Gita had verteld dat ze zwanger was verliep ook haar tweede contract. Een spannend moment, want bij 44% van de zwangere vrouwen met een aflopend contract werd dat vermoedelijk niet verlengd vanwege hun zwangerschap, zo blijkt uit onderzoek van het College van de Rechten van de Mens. Maar Gita was overtuigd van haar kwaliteiten: “Ik wist zeker dat Rishi mij niet snel zou laten gaan.” Voor Rishi was het geen punt van discussie: “De zwangerschap van Gita heeft geen invloed gehad op mijn besluitvorming. Er is maar één afweging: óf je presteert, óf niet. Gita was, en is, een goede werknemer. Punt. Geen verdere afwegingen omdat er toevallig sprake is van een zwangerschap.”

“Een zwangerschap is gewoon blij nieuws. We kijken samen hoe we het werk goed kunnen plannen en klaar.”

Rishi Kartaram

Binnen zowel Game World als IBP zijn de gesprekken over de planning van het werk rondom de zwangerschap en de bevalling een informele aangelegenheid. Rishi vertelt: “Het eerste gesprek met Gita was vrij vroeg in haar zwangerschap. Toen zijn we direct gaan kijken wie haar werk kon overnemen en hoelang ze, waarschijnlijk, afwezig zou zijn. Je zoekt met elkaar naar oplossingen en brengt die in de praktijk. Wij zorgen bijvoorbeeld voor vervanging, de medewerker zorgt voor een goede overdracht aan de vervangende medewerker.” Ook Gita kijkt tevreden terug op de totstandkoming van haar werkplanning: “Ik kreeg een vervanger die speciaal voor mijn zwangerschap was aangenomen. Ik had vijf weken de tijd om hem in te werken. Hij pakte het snel op en zo kon ik mijn werk beetje bij beetje loslaten en kon ik wat meer naar de achtergrond treden.” zegt ze. “Verder had ik een wekelijks contactmoment met Rishi. Gaat alles goed? Verlopen mijn werkzaamheden volgens schema? Kan ik de werkdruk aan? Zijn er nog andere zaken die we samen moeten bespreken? Het vergt een goede planning en je moet veel regelen, daar zal ik niet over liegen. Maar uiteindelijk is alles gelukt.”

Als een medewerker in verwachting is, heeft dat ook gevolgen voor het bedrijf. Het kan natuurlijk zijn dat er complicaties optreden of dat een werknemer tijdens of na de zwangerschap langdurig afwezig is. Rishi zegt hierover:

“Dit zijn situaties die je overkomen en waar je direct naar moet handelen. Waar het uiteindelijk om gaat: ben je happy met een werknemer!”. Gelukkig is het in Nederland goed geregeld. Als een medewerker ziek wordt door de zwangerschap of bevalling, hoeft een werkgever geen loon door te betalen. UWV betaalt dan de Ziektebewaartkering.

“Door flexibiliteit te bieden kun je het optimale uit je werknemers halen.”

Gita Bali

Ook op de werkvloer werd er veel aan gedaan om Gita gezond en comfortabel door haar zwangerschap heen te helpen. Zo had Gita de beschikking over een verhoogde voetenbank, kreeg zij de mogelijkheid om staand te werken én om vaker en langer pauze te nemen. Zij zegt hierover: “Gedurende mijn zwangerschap werd er bekeken hoe men mij kon helpen en tegemoet kon komen. Heel fijn.”

Na de geboorte van haar zoon had Gita op regelmatige basis contact met zowel Rishi als iemand van personeelsbeleid. Een week voorafgaand aan haar herintreding stond er een gesprek gepland met beiden om de details omtrent haar terugkomst te bespreken. Gita vertelt: “Tijdens het gesprek heb ik direct aangegeven dat ik niet fulltime wilde starten. Ik vond het erg moeilijk om een baby, die nog heel klein en fragiel is, drie maanden na de bevalling al fulltime naar de crèche te brengen. Dat begrepen ze. Ik ben parttime gestart maar was na anderhalve maand weer fulltime aan het werk. Ik miste mijn baan en mijn collega's! Het was echter erg fijn dat ik mijn werkzaamheden gefaseerd vanuit drie dagen per week op kon bouwen. Het bedrijf heeft mij alle ruimte geboden.”

“Openheid in communicatie is de key factor geweest in ons succes.”

Gita Bali

Terugkijkend op de zwangerschap van Gita zijn Rishi en zij eigenlijk geen struikelblokken tegengekomen. “Ik hou ervan om dingen direct te bespreken, zodat er geen onduidelijkheden zijn,” zegt Rishi. Andere MKB'ers wil hij meegeven dat alles neerkomt op ‘communicatie’. “In mijn optiek kun je 99% van de problemen in de wereld oplossen met communicatie. Hier ben ik van overtuigd.” Gita deelt zijn mening en vult aan: “Ik heb vanaf moment één gezegd: ik kom terug. Dit is belangrijk geweest. Als werkgever wil ook Rishi weten waar hij aan toe is. Als werknemer kun je het gevoel van onzekerheid bij je werkgever wegnemen door open te communiceren, door eerlijk te zijn.”

Wil jij tips over hoe je net zulke goede afspraken met elkaar kunt maken als Rishi en Gita hebben gedaan? Ga naar <https://www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl/documenten/publicaties/2017/09/14/een-zwangere-sollicitant-of-medewerker-bespreekpunten>

DISCRIMINATIE