

Vruchtbaarheidsbehandelingen en werk

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Vruchtbaarheidsbehandelingen
 - 2.1 Het medisch traject
 - 2.2 Lichamelijke belasting
 - 2.3 Psychische belasting
3. Gevolgen voor het werk
 - 3.1 Rechten en plichten
 - 3.2 Hoe kan de werkgever de werknemer ondersteunen
 - 3.3 Sociale steun
 - 3.4 Bedrijfsarts
 - 3.5 Medisch beroepsgeheim
4. Meer informatie

1. INLEIDING

Wanneer een werknemer meldt dat hij/zij vruchtbaarheidsonderzoek en/of -behandelingen moet ondergaan, roept dit ongetwijfeld vragen op:

- Wat houden vruchtbaarheidsonderzoek en/of -behandelingen in?
- Wat betekent dit voor mijn werknemer?
- Wat zijn de consequenties voor het werk?
- Welke rechten en plichten hebben werkgever en werknemer?
- Op welke manier kan ik mijn werknemer ondersteunen?

In deze brochure worden bovenstaande vragen behandeld.

2. VRUCHTBAARHEIDSBEHANDELINGEN

Eén op de zes paren wordt geconfronteerd met vruchtbaarheidsproblemen. Als zwanger worden niet vanzelf gaat kan men naar de huisarts gaan voor een doorverwijzing naar een specialist. Er volgt een traject van diverse onderzoeken waarvoor ziekenhuisbezoek noodzakelijk is. Na de diagnose wordt een behandelplan opgesteld in overleg met de specialist.

Daar waar het hebben van een kinderwens een keuze is, is het hebben van vruchtbaarheidsproblemen geen eigen keuze. Een vruchtbaarheidsprobleem is een aandoening van medische aard, waarvoor mensen vruchtbaarheidsbehandelingen nodig kunnen hebben.

2.1 Het medisch traject

Voor iedereen zal het medische traject anders zijn, maar over het algemeen geldt dat de vrouw voor één vruchtbaarheidsbehandeling meestal 3-6 keer naar het ziekenhuis moet voor doorgaans kortdurende onderzoeken/behandelingen. Het behandeltraject is afhankelijk van de cyclus van de vrouw en vindt meestal plaats in een periode van 2-3 weken.

Ziekenhuisbezoeken kunnen nodig zijn voor echocontrole, laboratoriumonderzoek, inseminatie, eicelpunctie en embryoterugplaatsing. Behandelingen vinden meestal plaats op tijdstippen die niet vooraf te plannen zijn, omdat ze afhankelijk zijn van de hormoonstatus.

Vruchtbaarheidsbehandelingen hebben een grote mentale impact en daarom vindt Freya het belangrijk dat de partner ter ondersteuning mee kan naar het ziekenhuis. Mede omdat het (niet vanzelfsprekend) krijgen van kinderen ook op hem/haar een enorme impact heeft. Tijdens een consult kan een arts of verpleegkundige tevens altijd met minder goed nieuws komen.

2.2 Lichamelijke belasting

Vruchtbaarheidsbehandelingen kunnen lichamelijk belastend zijn. In veel gevallen moet de vrouw ter ondersteuning van de behandeling hormonen gebruiken die bijwerkingen kunnen hebben. Tijdens een ivf-behandeling ondergaat de vrouw een eicelpunctie. Dit is een belastende ingreep waarbij pijnstilling wordt toegediend. In welke mate de vrouw hiervan last ondervindt, verschilt van persoon tot persoon.

Afhankelijk van de diagnose kan het zijn dat ook de man een medische ingreep moet ondergaan, mogelijk met plaatselijke verdoving of onder volledige narcose.

2.3 Psychische belasting

Wanneer de diagnose verminderde vruchtbaarheid wordt gesteld, luidt dit een onzekere periode in. Iets wat voorheen vanzelfsprekend leek (het krijgen van kinderen) wordt ineens een medisch traject waarin hoop en vrees elkaar afwisselen. Naast de lichamelijke en psychische belasting van de behandelingen, speelt de angst kinderloos te blijven een rol. De kinderwens is voor veel mensen een belangrijke levensinvulling. Onzekerheid hierover is psychisch belastend.

Het hebben van een kinderwens speelt zich normaal gesproken af binnen een relatie en heeft te maken met intimiteit en seksualiteit. Wanneer die wens door een

vruchtbaarheidsprobleem buiten de sfeer van de intimiteit komt, kan dit als extra belastend ervaren worden.

Veel mensen vinden het moeilijk om over vruchtbaarheidsproblemen te praten. Openheid tussen werkgever en werknemer kan sociale steun bieden en wederzijds begrip creëren.

3. GEVOLGEN VOOR HET WERK

Een vruchtbaarheidsbehandeling vindt plaats op basis van een medische indicatie. Voor een optimaal en veilig verloop van de behandeling is herhaaldelijk bezoek aan de specialist noodzakelijk. Het kan hierbij gaan om onderzoeken, controles en behandelingen. De afspraken zijn meestal niet vooraf in te plannen en afhankelijk van het behandelingschema van de patiënt en de planning door het ziekenhuis. Hierdoor is het meestal niet mogelijk om ziekenhuisbezoeken te plannen.

Het ondergaan van vruchtbaarheidsbehandelingen kan de belastbaarheid van vrouwelijke en in mindere mate van mannelijke werknemers beïnvloeden. Het kan werk belemmeren en leiden tot arbeidsverzuim en/of verminderde productiviteit. Maak als werkgever afspraken met de werknemer over het traject, de verwachte beperkingen en de noodzakelijke aanpassingen in werktijden en/of werkzaamheden. Daarnaast is het raadzaam ook te bespreken in hoeverre de situatie wordt toegelicht aan collega's.

3.1 Rechten en plichten

Een werknemer heeft wettelijk recht op betaald kortdurend verzuim bij vruchtbaarheidsbehandelingen. Dit valt onder de noemer kort-verzuimverlof bij spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek. Voor alle situaties waarin recht bestaat op calamiteiten- en kort verzuimverlof geldt dat het verlof wordt verleend voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer voldoende tijd krijgt voor het bezoek aan een arts of ziekenhuis, maar ook niet langer verzuimt dan daarvoor nodig is.

In de Wet arbeid en zorg (Wazo) is namelijk geregeld dat men recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof als men de arbeid niet kan verrichten wegens (o.a.) zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Tot 1 januari 2015 vermeldde de Wazo slechts dat daaronder in ieder geval werden begrepen de bevalling van de echtgenote of partner en het overlijden van naaste familieleden. Per 1 januari 2015 is daaraan toegevoegd dat onder zeer persoonlijke omstandigheden in ieder geval ook dient te worden verstaan «spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1» (d.w.z. eerstegraads familieleden en partner). In de memorie van toelichting bij de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden is aangegeven dat deze verduidelijking van het toepassingsbereik van het kort verzuimverlof mede nodig werd geacht vanwege de vragen die er waren over de toepasbaarheid van het kort verzuimverlof bij vruchtbaarheidsbehandelingen.

Afwijkende regeling

Mogelijk zijn in de cao of een bijzondere (bestuurlijke) regeling andere afspraken gemaakt over artsenbezoek, in dat geval zijn die geldend.

Zie [artikel 4:7 Wet arbeid en zorg](#). De werkgever moet echter wel altijd de mogelijkheid bieden om naar het ziekenhuis te gaan. Te allen tijde blijft het van belang afspraken te maken over het traject, de verwachte beperkingen en de noodzakelijke aanpassingen in werktijden en/of werkzaamheden.

Ziekmelding

De werknemer kan zich ziekmelden als deze als gevolg van een ingreep vanuit medisch oogpunt niet in staat is om werkzaamheden uit te oefenen. De door de medische beroepsgroepen opgestelde multidisciplinaire netwerkrichtlijn subfertiliteit adviseert dat een werknemer in het kader van een ivf-behandeling, als zij dit zelf aangeeft, op de dag van punctie en/of op de dag van de embryoterugplaatsing niet arbeidsgeschikt is, vooral vanwege respectievelijk de lichamelijke en psychische belasting.

Ondersteuning door partner

Omdat het wel of niet slagen van een vruchtbaarheidsbehandeling een aanzienlijke emotionele impact op beide partners heeft, vindt Freya het belangrijk dat ze elkaar kunnen ondersteunen tijdens de ziekenhuisbezoeken, ook als de partner zelf geen medische ingreep ondergaat.

3.2 Hoe kan de werkgever de werknemer ondersteunen

Hieronder staan enkele handreikingen voor een gesprek met een werknemer die vruchtbaarheidsonderzoek en -behandelingen ondergaat:

- Ga het gesprek aan met een open houding. Maak ruimte voor het bespreken van de situatie waarin de werknemer zich bevindt.
- Toon begrip voor de lichamelijke en psychische belasting van de behandelingen waarmee uw werknemer geconfronteerd wordt.
- Inventariseer samen de beperkingen en mogelijkheden als gevolg van de onderzoeken en behandelingen.
- Bespreek wat de consequenties zijn voor het werk.
- Zoek naar redelijke oplossingen voor het verzuim.
- Draait de medewerker nachtdiensten? [Lees dan hier meer.](#)
- Info over werkgeverschap bij miskramen vindt u [hier](#).

3.3 Sociale steun

Sociale steun van werkgever (en collega's) kan het participeren en/of functioneren in het werk van werknemers die vruchtbaarheidsonderzoek en/of -behandelingen ondergaan bevorderen. Tevens kan dit leiden tot minder arbeidsverzuim en productiviteitsverlies. Sociale steun kan ontstaan of toenemen door open de verminderde vruchtbaarheid en de lichamelijke en psychische belasting te bespreken.

Indien u samen met uw werknemer niet tot een bevredigende afspraken komt, kunt u advies vragen aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan ook een rol vervullen in het gesprek tussen werknemer en werkgever. Daarnaast kunt u uw werknemer ook zelf de mogelijkheid bieden om met de bedrijfsarts in gesprek te gaan. De voorkeur gaat daarbij uit naar een geregistreerd bedrijfsarts. Een geregistreerd bedrijfsarts heeft een erkende opleiding afgerond.

3.4 Bedrijfsarts

De bedrijfsarts is de professional op het raakvlak van gezondheid en werk. Voor vragen over veiligheid, gezondheid en welzijn in relatie tot werk kan de werknemer een afspraak maken op het arbeidsomstandighedenspreekuur van de bedrijfsarts. Hoewel werkgevers niet meer wettelijk verplicht zijn werknemers de gelegenheid te geven op eigen initiatief het arbeidsomstandighedenspreekuur van een bedrijfsarts te bezoeken, biedt vrije toegang van werknemers tot een goed geïnformeerde bedrijfsarts wel de kans eventuele beperkingen en mogelijkheden tijdig te bespreken. De bedrijfsarts bespreekt met de werknemer het traject en inventariseert de mogelijkheden, beperkingen en werkgebonden factoren. De bedrijfsarts adviseert de werknemer (en met toestemming ook de werkgever) over noodzakelijke aanpassingen in het werk. De bedrijfsarts kan desgewenst als onafhankelijk intermediair in het gesprek tussen werknemer en werkgever een rol vervullen.

3.5 Medisch beroepsgeheim

De bedrijfsarts werkt volgens wettelijke regels en heeft geheimhoudingsplicht. Zonder expliciete toestemming van de werknemer mag de bedrijfsarts geen medische gegevens doorgeven aan de werkgever. Als er sprake is van arbeidsverzuim en een gerichte aanvraag verzuimbegeleiding door de werkgever is gedaan, mag de bedrijfsarts de werkgever wel informeren over de mogelijkheden, de beperkingen en de prognose van de werkhervatting van de werknemer.

4. MEER INFORMATIE

Freya

Freya is de landelijke, onafhankelijke vereniging voor mensen met vruchtbaarheidsproblemen. Freya biedt nieuws, achtergrondinformatie, ervaringsverhalen en contact over vruchtbaarheid, problemen met zwanger worden en ongewilde kinderloosheid. Ook kunt u hier informatie vinden over arbeidsverzuim en vruchtbaarheidsproblemen.

www.freya.nl

Freya heeft in 2015 gevraagd of er in de nieuwe wet arbeid en zorg aandacht kon zijn voor de problemen van het combineren van werk en vruchtbaarheidsbehandelingen. Het resultaat daarvan is dat de Minister destijds daar duidelijkheid over heeft gegeven: [lees meer](#).



Vereniging voor mensen
met vruchtbaarheidsproblemen

Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)

De NVAB heeft als doel het bevorderen van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde in de ruimste zin, als wetenschap en beroepsuitoefening. Daarnaast bevordert de NVAB de professionele belangen van haar leden en anderen die werkzaam zijn op het gebied van de arbeids- en bedrijfsgeneeskunde.

<https://www.nvab-online.nl/>

Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (NCvB)

Het NCvB is een landelijk kennisinstituut voor Arbo-professionals, werkgevers- en werknemersorganisaties, overheidsinstellingen en beleidsmakers. Het NCvB maakt deel uit van het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid van het Academisch Medisch Centrum, Divisie Klinische Methoden en Public Health van de Universiteit van Amsterdam.

Het NCvB bevordert de kwaliteit van preventie, (vroeg)diagnostiek, behandeling en begeleiding van beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen. www.beroepsziekten.nl

Overheid

[Wet arbeid en zorg](#)

Dit is een uitgave van:

Freya, vereniging voor mensen met vruchtbaarheidsproblemen ©

Herzien door J. Knijnenburg, augustus 2022 - laatste wijziging juni 2024

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend, tevens aanvaardt Freya geen aansprakelijkheid indien regels door instanties anders worden gehanteerd.