

VRUCHTBAARHEIDSBEHANDELINGEN OPTIMAAL INTEGREREN IN DE WERKSITUATIE

Een win-win voor werkgever en werknemer



deVerdwaalde
OOIEVAAR

WIST JE DAT...

... er **58 615** vruchtbaarheidsbehandelingen - In Vitro Fertilisatie (IVF) en Intra Uteriene Inseminatie (IUI) - plaatsvinden in België op jaarbasis.

... **1 op 6** koppels in België moeilijk zwanger wordt.

... **1 op 13** van alle zwangerschappen in Vlaanderen ontstaat na een vruchtbaarheidsbehandeling.

... emotionele problemen bij vruchtbaarheidsbehandelingen (o.m. door minder sociale steun) leiden tot bijna dubbel zo veel uren afwezigheid dan gemiddeld tijdens een behandelingscyclus, namelijk **41 uren** versus **23 uren**.

Wat heeft u als werkgever te winnen bij een constructieve houding?

De hiervoor vermelde cijferweetjes geven het aan: de kans dat u als werkgever geconfronteerd wordt met een werknemer die bezig is met vruchtbaarheidsbehandelingen is best aanzienlijk. Het plannen en ondergaan van dergelijke behandelingen heeft onmiskenbaar gevolgen voor de werksituatie. Denk bijvoorbeeld aan later toekomen omwille van medische controles, afwezigheden bij medische ingrepen, concentratieverlies door stress en fysieke ongemakken door medicatiegebruik. Die impact geldt in de eerste plaats voor diegene die het fysieke aspect van de medische behandelingen ondergaat, maar uiteraard ook voor de partner in dit verhaal.

Het vruchtbaarheidsprobleem van uw werknemer overkomt ook u als werkgever!

De cijfers geven aan dat u er alle baat bij heeft dat uw werknemer zich sociaal en emotioneel goed ondersteund voelt tijdens zo'n traject. Hierbij kan u als werkgever een hele belangrijke rol spelen.

“ De combinatie met je werk is een zoveelste stresscomponent in het verhaal. Maar als je hier begrip krijgt, is dat een heel grote zorg minder. ”

Wanneer een werknemer u meldt dat hij/zij bezig is met een vruchtbaarheidsbehandeling zult u uiteraard stilstaan bij de impact die dit zal hebben op de werksituatie. U stelt zich ongetwijfeld vragen over de continuïteit van het werk, over de beschikbaarheid, over de planning en de algemene impact op het werk. Toch zult u versteld staan van de invloed van een positieve en constructieve benadering. We lijsten de vier belangrijkste winpunten voor u op:

1 Hogere productiviteit en meer rendement van uw werknemer

Wanneer een werknemer erin slaagt om vruchtbaarheidsbehandelingen optimaal in te passen in de werksituatie daalt zijn/haar emotionele stress. Onderzoek¹ wijst uit dat het aantal uren afwezigheid hierdoor met bijna de helft vermindert.

Men ervaart emotionele stress vaak als een mogelijke bron van het falen van een vruchtbaarheidsbehandeling. Een werknemer kan daardoor uiteindelijk letterlijk gaan wegllopen van stress en gaan wegblijven van het werk. Een goede inpassing van een vruchtbaarheidsbehandeling in de werksituatie is in die zin gelinkt aan minder ziekteverzuim.

“ Ik ben ervan overtuigd dat een werknemer die begrip krijgt voor een privékwestie zoals een vruchtbaarheidsbehandeling, ook een beter presterende werknemer is. ”

Begrip van de werkgever leidt ook tot meer engagement van de werknemer. Een constructieve houding van u als werkgever zorgt ervoor dat uw werknemer tijdens de vruchtbaarheidsbehandeling(en) meer flexibiliteit zal tonen in het georganiseerd krijgen van het werk. Dit komt de productiviteit en het werkrendement ten goede.

2 Minder hoge kosten voor de werkgever

Minder afwezigheden en een hoger werkrendement geven logischerwijze minder kosten voor u als werkgever. Een goede integratie van vruchtbaarheidsbehandelingen in de werksituatie zorgt ervoor dat uw werknemer minder afwezig is en beter presteert. Hetzelfde onderzoek als eerder vermeld¹ wijst uit dat u de kosten hierdoor reduceert tot bijna de helft.



3 Loyaliteit en blijvende inzet van uw werknemer

Als een werknemer een constructieve houding van u als werkgever ondervindt tijdens vruchtbaarheidsbehandelingen, zal dit de relatie en het onderling vertrouwen tussen beiden ten goede komen, ook op lange termijn. Werknemers zijn dankbaar en daardoor meer geneigd om loyaal te blijven aan het bedrijf of de organisatie.

“ De steun die ik destijds heb gekregen van mijn werkgever tijdens mijn IVF- behandelingen, heb ik enorm geapprecieerd. Het is één van de redenen waarom ik nog altijd loyaal en geëngageerd ben. ”

4 Het imago van uw bedrijf of organisatie

Uw imago als vriendelijke, humane en zorgzame organisatie wordt versterkt door een constructief beleid rond vruchtbaarheidsproblematiek en de bijhorende behandelingen. Dat is niet enkel belangrijk in het aantrekken van getalenteerde werknemers, maar ook ten overstaan van klanten, sponsors, investeerders, stakeholders ...

Een bekend kledingbedrijf kwam negatief in de aandacht omdat het een vrouw zou gediscrimineerd hebben door haar contract in proeftijd te beëindigen nadat zij aangaf zwanger te willen worden via vruchtbaarheidsbehandelingen. Bedenk dat het ook anders kan.

Hoe pakt u het concreet aan?

1 Streef naar open en heldere communicatie

De bedrijfssfeer en -cultuur en het vertrouwen tussen werknemer en werkgever zijn belangrijk voor de bespreekbaarheid van het onderwerp op het werk én het kunnen maken van goede en tijdige werkafspraken. Het is echter voor uw werknemer niet altijd evident om hierover te praten. Niet enkel door de gevoeligheid van het thema, maar ook door de vrees voor carrièreconsequenties. Dwing deze openheid in dit verband dan ook zeker niet af.



“ Ik heb mijn fertiliteitstraject (bijna) volledig verzwegen voor mijn werkgever. Soms vraag ik me nu af waarom... Misschien omdat het zo moeilijk is om zoiets privé openlijk te bespreken op mijn werk. Misschien omdat ik mijn functie, die ik heel graag deed, niet op het spel wou zetten. ”

2 Blijf uw werknemer bevestigen om wat goed gaat

Werk is vaak een positief element voor uw werknemer tijdens een traject van vruchtbaarheidsbehandelingen. Een andere focus. Een bron van zelfvertrouwen (“iets wél goed kunnen”). Een bron van controle (“iets wél in de hand hebben”). Een bron van sociale contacten buiten de wereld van vruchtbaarheidsbehandelingen. Speel daar als werkgever positief op in: toon respect en aanmoediging.

“ Op mijn werk deed ik net mijn uiterste best, omdat het één van de dingen was die ik wél wat in de hand had. Een beetje compenseringsdrang denk ik. Het enige waar ik op zoek naar was, was respect... ”

3 Toon uw gedoseerde betrokkenheid

Een welgemeende “En hoe is het nu?”, “Succes.”, “Vertel eens.” kan al veel betekenen voor uw werknemer.

“ Gewoon even luisteren kan soms al meer dan genoeg zijn. ”

4 Vraag proactiviteit van uw werknemer

Vraag uw werknemer naar eigen voorstellen om de combinatie met vruchtbaarheidsbehandelingen werkbaar te houden. Doe dit wel in alle redelijkheid.

Houd er rekening mee dat het verloop van een IVF-of IUI-behandeling en de concrete timing van medische afspraken en ingrepen op voorhand zeer onvoorspelbaar is omdat deze afhankelijk is van de reactie op hormonale medicatie. Houd er ook rekening mee dat de tijdstippen van medische afspraken en ingrepen en het toedienen van medicatie niet zomaar verschoven kunnen worden omdat dit het slagen van de behandeling in het gedrang brengt.

“ Ik deed mijn best om alles vlot te laten verlopen. Ik zat 's morgens als eerste bij de echo om op tijd te zijn op mijn werk en ik liet een afwezigheid wegens een punctie of eender wat zo vroeg mogelijk weten. ”

5 Onderzoek welke flexibiliteit u kan bieden

Bekijk wat u uw werknemer in de plaats kan bieden voor die proactiviteit en eigen inbreng (bv. glijdende uren, thuiswerk, aanpassing uurrooster...).

“ Ik probeer mijn baas dan uit te leggen dat de eicelpunctie niet zomaar pas op vrijdag en de embryoterugplaatsing op maandag kan ingepland worden. Dat ik moeder natuur niet kan tegenhouden. Dat ik leef volgens de IVF-klok en de IVF-kalender. ”

6 Maak op voorhand goede werkafspraken

Ga tijdig (bijvoorbeeld vlak voor de behandelingscyclus) met je werknemer samen zitten om goede werkafspraken te maken, die een win-win zijn voor beiden. Bedenk dat je met flexibiliteit van beide kanten meer bereikt.



“ Mijn werkgever geeft mij ruimte om 's morgens op controle naar het ziekenhuis te gaan. Ik stel mij dan ook flexibel op om bijvoorbeeld 's avonds wat langer te werken. Of ik mag thuiswerken. Dat doe ik dan ook als ik me door de behandeling niet zo lekker voel, zodat ik toch bij kan blijven met mijn werk. Ik voel dat aan als een wisselwerking: respect en inzet komt van beide kanten. ”

7 Moedig de collega's aan uw positieve voorbeeld en ingesteldheid te volgen

Ook de houding van de naaste collega's is belangrijk. Besef dat u als werkgever daar een positieve voorbeeldfunctie in kan hebben.

Zorg er als leidinggevende voor dat u (bepaalde/naaste) collega's informeert en sensibiliseert rond het thema, tenminste als de betrokkene dat wil. Toon anderzijds discretie als de werknemer daarom vraagt.

“ Een collega was gaan melden aan de werkgever dat ik minder presteerde. Dat is iets wat ik nooit zal vergeten. ”

8 Werk een duidelijk en realistisch afwezigheidsbeleid uit

Probeer begrip op te brengen voor korte afwezigheden en later toekomen, als gevolg van medische afspraken. Werk hierrond een duidelijk beleid uit. Geef ook duidelijke richtlijnen door aan het administratief personeel over het registreren van die specifieke afwezigheden.

“ *Mijn werkgever was zelf heel toegankelijk. Maar de personeelsdienst was helaas niet op de hoogte hoe ze te laat komen of korte afwezigheden moesten registreren.* ”

9 Informeer de vertrouwenspersoon binnen uw organisatie

Heeft u een vertrouwenspersoon binnen uw organisatie, zorg er dan voor dat die ook op de hoogte is van dit thema.

10 Vraag indien nodig ondersteuning aan uw arbeidsgeneesheer

Kom je er als werkgever en werknemer niet helemaal uit, vraag dan in onderling overleg eventueel de arbeidsgeneesheer om advies.

11 Stel eventueel een specifieke beleidslijn op binnen uw bedrijf of organisatie

Een beleidslijn in verband met het integreren van vruchtbaarheidsbehandelingen in de werksituatie heeft een belangrijke signaalfunctie (“wij nemen dit thema serieus”). Ze kan praktische handvaten bevatten en kan er ook voor zorgen dat alle werknemers in deze situatie op een uniforme manier worden behandeld en weten waar ze aan toe zijn. Maar ook kleinere stappen, zoals vervat in bovenstaande tips, kunnen al een hele stap in de goede richting zijn.

Leeslijst

- 1 “Absence from work and emotional stress in women undergoing IVF and ICSI: an analysis of IVF-related absence from work in women and the contribution of general and emotional factors” (Bouwmans CA, Lintsen BA e.a.)
- 2 “The cost of a succesful delivery with in vitro fertilization” (Neumann P., Gharib S., Weinstein M.)
- 3 “Cost analysis of in vitro fertilization” (Ster Z., Laufer N., Levy R. e.a.)
- 4 “Physical and emotional stress associated with components of the infertility investigations: with perspectives of professionals and patients” (Kopitzke E., Berg B., Wilson J., Owens D.)
- 5 “Empowering people at work in the face of death and bereavement” (Charles-Edwards)
- 6 Factsheet “Employment Issues” (Fertility Network UK)
- 7 “Fertility Network UK Survey on the impact of Fertility Problems” - p. 20 e.v. “Work and treatment” (Nicky Payne, Olga Van Den Akker)
- 8 “Helpen bij verlies en verdriet” (Keirse M.) - p. 231 e.v. “Rouw en werk”

Een praktisch overzicht van een cyclus van vruchtbaarheidsbehandelingen

Onderstaande schema's bieden inzicht in het praktisch verloop van de vruchtbaarheidsbehandelingen In Vitro Fertilisatie (IVF) en Intra Uteriene Inseminatie (IUI) en hun impact op de werksituatie. De aangegeven duur van de verschillende fasen van de behandelingen zijn gemiddeld.

1 IUI praktisch begrijpen

1 STIMULATIE

- **Wat:** 1 of 2 eicellen doen rijpen
- **Hoe lang:** 10 tot 18 dagen
- **Impact op werksituatie:**
 - Hormonale medicatie moeten kunnen toedienen op vaste tijdstippen
 - Ca. 2 tot 5 keer medische monitoring waardoor mogelijk korte afwezigheden

2 INSEMINATIE

- **Wat:** Inbrengen zaadcellen in de baarmoeder
- **Hoe lang:** Ca. 1/2 dag
- **Impact op de werksituatie:**
 - Aantal uren afwezig i.f.v. behandeling
 - Ook afwezigheid mannelijke partner wegens noodzakelijke bijdrage en ondersteuning

3 WACHTWEEKEN

- **Wat:** Afwachten of bevruchting en innesteling embryo('s) plaatsvindt
- **Hoe lang:** 14 dagen
- **Impact op werksituatie:**
 - Hormonale medicatie moeten kunnen toedienen op vaste tijdstippen
 - Concentratieverlies wegens meest stressvolle fase

4 TESTMOMENT

- **Wat:** Bloedtest: zwangerschapshormoon meten, wachten op resultaat
- **Hoe lang:** 1 dag
- **Impact op werksituatie:**
 - Mogelijk later toekomen
 - Concentratieverlies

2 IVF praktisch begrijpen

1 STIMULATIE

- **Wat:** meerdere eicellen doen rijpen
- **Hoe lang:** 10 tot 18 dagen
- **Impact op werksituatie:**
 - Hormonale medicatie moeten kunnen toedienen op vaste tijdstippen
 - Ca. 2 tot 5 keer medische monitoring waardoor mogelijk korte afwezigheden

2 EICELPUNCTIE

- **Wat:** Heelkundige ingreep waarbij eicellen worden aangezogen
- **Hoe lang:** 1 dag
- **Impact op werksituatie:**
 - Dag afwezigheid wegens ingreep, wachten op resultaten en herstel
 - Ook afwezigheid mannelijke partner wegens noodzakelijke bijdrage en ondersteuning

3 EMBRYOCULTUUR

- **Wat:** Labowerk: bevruchting en eerste celdelingen
- **Hoe lang:** 2 tot 5 dagen
- **Impact op werksituatie:**
 - Mogelijk 1 of meer dagen bijkomende afwezigheid, afhankelijk van herstel na punctie
 - Hormonale medicatie moeten kunnen toedienen op vaste tijdstippen

4 EMBRYOTRANSFER

- **Wat:** Inbrengen embryo's in de baarmoeder
- **Hoe lang:** 1 dag
- **Impact op werksituatie:**
 - Dag afwezigheid wegens bespreken resultaten, ingreep en rust na transfer

5 WACHTWEEKEN

- **Wat:** Afwachten of innesteling embryo('s) plaatsvindt
- **Hoe lang:** 9 tot 12 dagen
- **Impact op werksituatie:**
 - Hormonale medicatie moeten kunnen toedienen op vaste tijdstippen
 - Concentratieverlies wegens meest stressvolle fase

6 TESTMOMENT

- **Wat:** Bloedtest: zwangerschapshormoon meten, wachten op resultaat
- **Hoe lang:** 1 dag
- **Impact op werksituatie:**
 - Mogelijk later toekomen
 - Concentratieverlies

Hoe deze brochure tot stand kwam

In een eerdere brochure van De Verdwaalde Ooievaar - "Als een kindje krijgen op zich laat wachten" - komt onder meer de impact op de werksituatie al aan bod, maar dan eerder gericht tot de werknemer. De Verdwaalde Ooievaar wil nu met de voorliggende brochure "Vruchtbaarheidsbehandelingen optimaal integreren in de werksituatie: een win-win voor werkgever en werknemer" ook graag de werkgever informeren en bewustmaken over dit onderwerp. We doen dit omdat het inpassen van een traject van vruchtbaarheidsbehandelingen (In vitro Fertilisatie (IVF) of inseminatie) in de werksituatie zo'n belangrijke en waardevolle uitdaging is, zowel voor werknemers als werkgevers.

Viki Peeters maakte voor haar integratieproef in het kader van haar opleiding als kinderwensconsulente bij Kinderwens vzw een lezing voor de werkgevers. Bij de uitwerking hiervan beantwoordden 35 werknemers, die een proces van vruchtbaarheidsbehandelingen doormaakten, een aantal vragen over hoe zij dit beleefden in combinatie met hun professionele leven.

De essentie van haar lezing werd in samenwerking met De Verdwaalde Ooievaar verwerkt tot deze brochure. De antwoorden van de werknemers zitten hierin verweven en bepaalde uitspraken werden als quotes opgenomen, bij wijze van illustraties uit de praktijk.



Werken mee aan deze brochure

Redactieteam

Marijke Merckx (eindredactie, coördinatie en voorzitter DVO)

Viki Peeters (hoofredactie)

Els Van Belleghem (redactie, copywriting)

Vormgeving

Linde Ghyselen

De digitale versie van deze brochure kan u downloaden via werkgevers.deverdwaaldeooievaar.be

Deze brochure kwam tot stand met de steun van UZ Gent, UZ Brussel, CRG Brugge, UZ Leuven en UZ Antwerpen

