

Moederschapsbescherming in het onderwijs: wat verandert er vanaf 1 september 2026?

WIM JANSSENS

Op 1 september 2026 gaat een nieuwe regeling in rond moederschapsbescherming in het onderwijs. De hervorming wil zwangere personeelsleden en personeelsleden die borstvoeding geven beter beschermen, zonder hen automatisch van de werkvloer te verwijderen. De nadruk verschuift naar preventie, aangepast werk en het maximaal behouden van de expertise van het personeelslid.

Achter die nieuwe regeling schuilt een duidelijke preventielogica. Niet de zwangerschap zelf staat centraal, maar de manier waarop scholen zich vooraf organiseren om zwangere personeelsleden veilig aan het werk te houden.

Preventie begint vóór een zwangerschap

Een belangrijk uitgangspunt van de regelgeving is dat scholen niet mogen wachten tot een personeelslid zwanger is. Elke werkgever is verplicht om vooraf een risicoanalyse uit te voeren voor alle functies waarvoor risico's kunnen bestaan tijdens de zwangerschap of de periode van borstvoeding. De wettelijke basis daarvoor vind je terug in Boek X, Titel 5 van de Codex over het welzijn op het werk (Moederschapsbescherming). Artikel X.5-4 bepaalt dat de werkgever de risicoanalyse verricht in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur. De niet-limitatieve lijst van te evalueren risico's staat in bijlage X.5-1 van de Codex.

De risicoanalyse gebeurt per functie of functiegroep en onderzoekt onder meer mogelijke blootstelling aan biologische agentia (zoals CMV), chemische stoffen, fysieke belasting, ergonomische risico's, agressie of geweld en andere arbeidsomstandigheden die een risico kunnen vormen.

De risicoanalyse maakt deel uit van het dynamisch risicobeheersingssysteem van de school en vormt de basis van het beleid rond moederschapsbescherming.

Ook oplossingen bieden

De risicoanalyse beperkt zich niet tot risico's vaststellen. De werkgever moet ook vooraf bepalen welke beschermende maatregelen die zal treffen wanneer een zwangere werknemster eraan wordt blootgesteld.

De regelgeving voorziet daarbij een duidelijke volgorde: eerst aanpassing van de werkomstandigheden, dan een andere betrekking of aangepaste opdracht, en tot slot pas vrijstelling van arbeid.

Stoppen met werken is dus geen automatische maatregel meer. Eerst moet de werkgever nagaan of het risico kan verdwijnen door de functie aan te passen. Lukt dat niet, dan onderzoekt de werkgever of het personeelslid tijdelijk een andere opdracht kan uitvoeren. Pas wanneer ook dat geen veilige uitkomst biedt, komt een vrijstelling van arbeid in beeld.

Scholen moeten dus vooraf al nadenken over mogelijke alternatieven. Welke taken kan een zwangere kleuteronderwijzer nog uitvoeren? Welke administratieve of pedagogische opdrachten zijn mogelijk voor een leraar die je tijdelijk uit een risicofunctie moet weghalen? Door die oefening vooraf te maken, kan je sneller en zorgvuldiger handelen wanneer een personeelslid een zwangerschap meldt.

Twee niveaus van bescherming: collectief én individueel

Moederschapsbescherming bestaat voortaan uit twee opeenvolgende stappen.

Nog vóór zich een zwangerschap voordoet, voert de werkgever – met ondersteuning van de preventieadviseur en waar nodig de externe dienst – zoals gezegd, een collectieve risicoanalyse per functie uit. Daarmee brengt die niet alleen de risico's in kaart, maar legt die je ook de mogelijke

ALS VROUW KRIJG JE
VAAK VAN DIE VRAGEN

WIL JIJ EIGENLIJK
MAMA WORDEN?

IK WEET DAT
NU NOG NIET...

MAAR ALS JE MAMA ZOU
WORDEN, ZOU JE DAN
BORSTVOEDING GEVEN?

...IK WÉÉT
HET NIET...

...EN WEET JE
WELKE SCHOOL JE
ZOU KIEZEN

EN KUN
VEILIG JE
LEEF
U

...DAT
NIET

beschermende maatregelen vast. De collectieve risicoanalyse vormt zo de basis van het moederschapsbeschermingsbeleid van de school.

Wanneer een personeelslid haar zwangerschap meldt, komt de preventieadviseur-arbeidsarts erbij. Die vertrekt niet van een blanco blad, maar baseert zich op de vooraf uitgevoerde risicoanalyse en de individuele medische situatie van het personeelslid. Vervolgens beslist die welke beschermingsmaatregel in dat concrete geval van toepassing is. De collectieve risicoanalyse en de individuele medische beoordeling vullen elkaar dus aan: de eerste bepaalt het algemene preventiekader, de tweede past dat kader toe op de concrete situatie van het personeelslid.

Rol van het Comité Arbeidswelzijn¹

Het Comité Arbeidswelzijn speelt een belangrijke rol bij de uitwerking van het moederschapsbeschermingsbeleid, maar neemt zelf geen beslissingen over individuele dossiers.

De werkgever is verantwoordelijk voor het uitwerken van het beleid en laat, met ondersteuning van de preventieadviseur en de externe dienst, een collectieve risicoanalyse per functie uitvoeren (zie eerder).

Het Comité Arbeidswelzijn bespreekt de risicoanalyse en de voorgestelde maatregelen vooraf. Het kan er advies over uitbrengen, aandachtspunten formuleren en bijkomende preventiemaatregelen voor-

stellen. Het wordt dus niet louter achteraf geïnformeerd, maar wordt actief betrokken bij de voorbereiding van het beleid.

De rolverdeling is duidelijk: het Comité Arbeidswelzijn adviseert over het collectieve beleid, de arbeidsarts neemt de individuele medische beslissing. Zo sluiten collectieve preventie en individuele bescherming op elkaar aan.

Wat betekent dat voor onderwijsinstellingen?

De grootste verandering is dat personeelsleden die uit een risicofunctie worden verwijderd, niet langer automatisch thuisblijven. Wanneer aangepast werk binnen de oorspronkelijke functie of een andere organieke betrekking niet mogelijk is, dan zullen zij in principe andere pedagogische of administratieve taken krijgen. Om dat mogelijk te maken, voorziet de Vlaamse overheid ook bijkomende mogelijkheden om het personeelslid in de oorspronkelijke opdracht te vervangen.

Dat vraagt van onderwijsinstellingen een goede voorbereiding. Hoe beter de risicoanalyse is, hoe sneller je een passende oplossing kan vinden wanneer een personeelslid zwanger is.

Kort samengevat

Collectieve preventie

De werkgever laat een risicoanalyse per functie uitvoeren.

De preventieadviseur ondersteunt de werkgever bij de risicoanalyse.

De risicoanalyse bevat zowel de risico's als de mogelijke beschermende maatregelen.

Het Comité Arbeidswelzijn bespreekt de risicoanalyse en brengt er advies over uit.

De werkgever stelt het moederschapsbeschermingsbeleid vast.

Individuele bescherming

Het personeelslid meldt de zwangerschap. De preventieadviseur-arbeidsarts beoordeelt de concrete situatie.

De arbeidsarts beslist welke beschermingsmaatregel wordt toegepast:

- aanpassing van de werkomstandigheden;
- een andere betrekking of aangepaste opdracht;
- of, als geen veilige oplossing mogelijk is, vrijstelling van arbeid.

Een sterker preventiebeleid

Door de focus te verleggen van een louter medische benadering naar een geïntegreerd preventiebeleid, wil de regelgeving zwangere personeelsleden zo lang mogelijk veilig aan het werk houden. Dat biedt meer rechtszekerheid voor werkgever en werknemer, en draagt ook bij aan de continuïteit van het onderwijs en een sterker welzijnsbeleid binnen de school of andere onderwijsinstelling.

Tip voor leden van het Comité Arbeidswelzijn:

vraag tijdens een vergadering na of de collectieve risicoanalyse voor moederschapsbescherming al werd geactualiseerd in functie van de nieuwe regelgeving. Controleer daarbij niet alleen of de risico's per functie erin staan, maar ook welke beschermende maatregelen de school zal toepassen. Zo kan het Comité Arbeidswelzijn zijn rol als adviesorgaan ten volle opnemen en bijdragen aan een proactief preventiebeleid.

1. Met het Comité Arbeidswelzijn bedoelen we elk sociaal overlegorgaan bevoegd voor het welzijnsbeleid in onderwijs: COMITÉ, ABOC, BC, TOC, HOC, ...

