

Bronnen en naslagwerk:

Voor de originele (Engelstalige) tekst en bronvermelding van de Wereld Borstvoedingsweek 2012 kan u terecht op de website van WABA: <http://www.waba.org>.

'Internationale gedragscode voor het op de markt brengen van vervangingsmiddelen voor moedermelk.' WGO, Genève 1981

'IBFAN, Breaking the Rules 2007: Evidence of Violations of the International Code of Marketing of Breastmilk Substitutes and Susequent Resolutions' <http://www.ibfan.org/english/codewatch/btr01/main-en.htm>

Fifty years 'Attachment theory', by Richard Bowlby; The Donals Winnicott Memorial Lecture Series UK uitg: Karnac 2004

'Global Strategy for Infant and young Child Feeding'/WHO/UNICEF: <http://www.who.int/nut/documents/gf-infant-feeding-text-eng.pdf>

Feeding and nutrition of infants and young children' ; WHO/UNICEF/EUROPE : WHO regional publications, European Series, No 87/2000

NVGP: Nationaal Voedings- en gezondheidsplan: www.mijnvoedingsplan.be

FBVC: Federaal Borstvoedingscomité: www.health.fgov.be/fbvc_cfam

Voor alle activiteiten tijdens de Wereldborstvoedingsweek 2012: www.borstvoedingnatuurlijk.be



In samenwerking met WABA

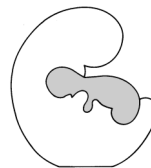
De World Alliance for Breastfeeding Action, is een wereldwijd netwerk van organisaties en individuen. WABA gelooft dat borstvoeding het recht is van alle kinderen en moeders en wijdt zich aan het beschermen, promoten en ondersteunen van dit recht en handelt volgens de Innocenti Declaration. WABA werkt nauw samen met UNICEF.



Borstvoeding vzw is lid van IBFAN

De International Baby Food Action Network is een wereldwijde coalitie van verenigingen die voor een optimale gezondheid voor kinderen nastreven door de promotie van gezonde voeding en borstvoeding.

Vu en zetel : Oude Heidestraat 78; 3511 Hasselt ; 011/75.43.05



Borstvoeding vzw

Wereldborstvoedingsweek van 1 tot en met 7 oktober 2012

Elk jaar, rond de 40ste week, wordt de **Wereldborstvoedingsweek** georganiseerd. Gedurende deze periode staat het belang van borstvoeding in verschillende landen van de wereld in de kijker.

In samenspraak met het Federaal Borstvoedingscomité en het Nationaal Voedings en Gezondheids Plan, werd dit jaar besloten om te kiezen voor de slogan:

Werken en Borstvoeding?

Het kan!"

Met de slogan: ***"Borstvoeding en werken? Het kan!"*** willen we in ons land dit jaar de nadruk leggen op het feit dat zelfs wanneer de moeder terug aan het werk gaat, er mogelijkheden zijn om verder borstvoeding te geven aan haar kind.



Alle contactgegevens van verenigingen en organisaties die borstvoeding ondersteunen, promoten en beschermen, zullen beschikbaar zijn op de website.

www.borstvoedingnatuurlijk.be

Internationaal thema:

Op wereldvlak koos WABA (World Alliance for Breastfeeding Action) als thema voor de wereldborstvoedingsweek (WBW) van 2012 voor:

“ Understanding the Past- Planning the Future”



20 jaar geleden lanceerde the World Alliance for Breastfeeding Action (WABA) de eerste Wereldborstvoedingscampagne met het thema: "Baby-Friendly Hospital Initiative".

De afgelopen 20 jaar is er veel gebeurd wat betreft het beschermen, promoten en ondersteunen van borstvoeding. De tijd is gekomen om dit te vieren maar we moeten eerst eens achterom kijken om te begrijpen wat er gebeurd is en waarom. Vervolgens moeten we nagaan wat er in de toekomst nog meer kan gedaan worden ter ondersteuning van alle vrouwen zodat ze een optimale voeding en zorg zouden kunnen bieden aan hun baby's en jonge kinderen.

Dit jaar wil WABA ook focussen op de vooruitgang die werd geboekt sinds de WHO en UNICEF, 10 jaar geleden, samen de "Global Strategy for Infant and Young Child Feeding" ontwikkelden en lanceerden. Hun opzet was toen, en is nu nog steeds, om exclusieve borstvoeding tot zes maanden te promoten.

Hun oorspronkelijke opzet bestond toen uit 5 doelen:

- Het ontwikkelen en het uitvoeren van een beleid over voeding voor baby's en jonge kinderen.
- Er op toezien dat de gezondheids- en andere sectoren exclusieve borstvoeding tot zes maanden promoten en erop toe zien dat borstvoeding tot minstens twee jaar gepromoot wordt.
- Erop toezien dat er naast geschikte, veilige aanvullende voeding borstvoeding wordt aanbevolen.

Maar op dagen dat ik op de baan was voor vergaderingen, was het niet evident om me aan m'n kolftijden te houden. Ook de locaties lieten 't niet even vlot toe. Zo heb ik gekolfd op toiletten, in de auto langs de autostrade, in een berging, in een kleedkamer van een cultureel centrum, op restaurant,.. Toen mijn dochter 9 maanden oud was, kolde ik niet meer op het werk (tenzij m'n productie achteruit gaat). In mijn huidige job heb ik 14 kindjes geboren weten worden onder m'n collega's. Het advies van m'n voorganger in gedachten, wil ik ook een gezinsvriendelijk beleid voeren. Borstvoeding mogelijk maken hoort daar zeker bij. Collega's die kiezen voor borstvoeding wil ik aanmoedigen door het hen zo comfortabel mogelijk te maken. De job van thuisbegeleider is zodanig flexibel, dat ook zij hun job eender wanneer kunnen onderbreken om borstvoeding te geven of af te kolven: hun weekplanning maken ze zelf op: zij kunnen hun gesprekken plannen volgens hun voedingstijden. Die ene dag per week dat zij op de dienst zijn voor overleg, kunnen zij de pauzes benutten om te kolven. We hebben verschillende lokaaltjes die gereserveerd kunnen worden. En als die allemaal bezet zijn, dan sta ik plezier mijn directiebureau even af voor de goeie zaak!

Ik koos voor BV omwille van de gezondheid (véél meer antistoffen) van mijn dochters, het natuurlijke aspect van BV en het lichamelijk contact tussen mijn dochter en mij.

Na mijn zwangerschapsverlof ik had ik heel veel schrik om 'geen melk' meer te hebben. Omwille van de onregelmatige werkuren (avondwerk) kozen we er voor om deels over te schakelen op flesjes. Aangezien onze dochters de eerste zes maanden niets uit een flesje gedronken hadden verliep die omschakeling niet zo vlot. Ik combineerde 1 maand BV bij de ene en 2 maanden BV bij de andere samen met werken. Ik onthou dat ik dit een zeer chaotische periode vond. De ene dag lukte het goed, de andere dag was een ramp. Het afbouwen van de BV bracht wat meer structuur en rust.

Ik heb graag BV gegeven, zolang ik de hele dag door thuis was en me kon schikken naar de tijdstippen van mijn dochter.

BV wordt binnen onze dienst gezien als een goede keuze. De praktische besommeringen worden door de directie en collega's begrepen en gerespecteerd. Prima dus!

Onze dienst is een dienst voor thuisbegeleiding. Onze medewerkers (een 25tal) zijn voornamelijk vrouwen. Toen ik 5j geleden solliciteerde naar de functie van directeur, was ik open over mijn korte termijn plannen: wij waren net getrouwd en hadden een grote kindwens. Mijn voorganger, een man, zei me dat zoiets allemaal niet onoverkomelijk was, al zeker geen breekpunt. En ik had de job. Eén van de adviezen die hij me meegaf, was dat wie werkt met gezinnen, ook moet zorgen voor een gezinsvriendelijk klimaat onder de werknemers. Toen ik startte op 15 mei, was ik net wel of net niet zwanger. Ik ben dan in februari bevallen en heb borstvoeding gegeven tot ik terug moest gaan werken, en nog tot anderhalve maand daarna: afkolven deed ik op het toilet, en telkens ik kon, reed ik naar de crèche om m'n dochter te voeden. Het werk liet dat toe: mijn werk moest gedaan zijn maar ik kon mijn werk plannen zodat een tripje naar de crèche mogelijk was. Na 4,5 maand was het gedaan met borstvoeding geven: ik was ziek en moest medicatie nemen die niet te combineren was met borstvoeding. Enkele jaren is onze 2^{de} dochter geboren. Ik wou opnieuw borstvoeding geven, wetende dat de kans om terug ziek te worden 33% was. Toen ze bijna 5 maanden oud was, moest ik terug gaan werken. De vriezer zat vol afgekolfde melk, ingeval m'n productie zou stilvallen. De week voor ik opnieuw moest werken is uitgekomen dat ik opnieuw ziek was. Ik heb een andere specialist gevonden, een vrouw dit keer, en dankzij haar geduld en opzoekwerk, ben ik genezen geraakt zonder de borstvoeding te moeten stoppen. Dus op 5 maanden opnieuw aan de slag. Het kolven begon opnieuw: ik zeulde m'n tas-met-inhoud (kolftoestel, koeltas, handdoeken,...) over en weer, en 2x/dag ging ik afkolven. Onze infrastructuur op het werk was inmiddels uitgebreid waardoor ik in een badkamer kon gaan zitten. Later kolfde ik op m'n bureau, zette ik foto's van m'n dochter open op m'n computerscherm en op 10minuten tijd had ik m'n voeding voor de volgende dag klaar. Op "bureaudagen" ondervond ik geen problemen.



- Erop toezien dat borstvoeding ook gepromoot wordt in moeilijke omstandigheden (zoals laag geboortegewicht, HIV infecties,..)
- De aanbevelingen nakijken van het effect van 'Internationale gedragscode voor het op de markt brengen van vervangingsmiddelen voor moedermelk.'

Enkele punten voor mogelijke acties tijdens de WBW volgens WABA.

Nationaal beleid: In 1990 zag de "innocenti Declaration" betreffende de voeding van de baby en het jonge kind het daglicht. Deze verklaring bevestigde dat betere borstvoedingspraktijken nodig zijn om te kunnen voldoen aan één van de internationale rechten van het kind, nl : het bereiken van een zo hoog mogelijke graad van gezondheid.

Regeringen werden opgeroepen :

- Tot het aanstellen van een nationale borstvoedingscoördinator met voldoende zeggenschap en het oprichten van een multisectorieel nationaal borstvoedingscomité samengesteld uit vertegenwoordigers van de betrokken ministeries en niet-gouvernementele organisaties.
- Zich ervan te verzekeren dat de instellingen die moeder-kind zorg verlenen alle 'tien stappen voor een succesvolle borstvoeding' toepassen, zoals bepaald oor WHO/UNICEF.
- Om gevolg te geven aan alle principes en doelen van 'Internationale Code voor het op de markt brengen van moedermelkvervangende producten' en de daaropvolgende relevante resoluties van de "World Health assembly".
- Om wetten op te stellen ter bescherming van de werkende borstvoedende vrouw en middelen te voorzien om deze wetten te kunnen toepassen.

Het BabyVriendelijke Ziekenhuis Initiatief

Bij de promotie van borstvoeding is het BFHI (Baby Friendly Hospital Initiative) een belangrijk initiatief. Dit initiatief werd in 1992 gezamenlijk gelanceerd door de WGO en UNICEF met de bedoeling om gezondheidsorganisaties, materneliteiten en iedereen die betrokken is bij de zorg voor moeder en kind, te motiveren en te steunen zodat ze de jonge moeders wat borstvoeding betreft, goed kunnen begeleiden.



Hun deskundigheid is een bepalende factor bij de keuze en de duur van de borstvoeding.

Het initiatief voorziet een Certificaat voor ziekenhuizen die beantwoorden aan de wereldwijd geldende criteria van het BFHI: zij kunnen dan een erkenning krijgen als "babyvriendelijk ziekenhuis". In België wordt dit Certificaat toegekend in naam van het Federaal Borstvoedingscomité, UNICEF en WHO als een extern onderzoek heeft aangetoond dat de instelling beantwoordt aan de diverse kwaliteitscriteria.

De voorwaarden om voor het Certificaat in aanmerking te komen, zijn dat :

- de Tien Vuistregels worden toegepast
- minstens 75% van de vrouwen bij het verlaten van het ziekenhuis uitsluitend borstvoeding geeft
- de instelling geen gratis of goedkope voeding ontvangt van de firma's en er geen gratis stalen en promotiemateriaal betreffende zuigelingenvoeding worden gegeven.

Sinds 2007 moeten ziekenhuizen die gecertificeerd willen worden ook voldoen aan de voorwaarden voor een 'moedervriendelijke zorg', waarin de WHO aanmoedigt om op een respectvolle wijze om te gaan met de noden van de moeders tijdens de arbeid en de bevalling.

Meer info over het BFHI vind je op:

<http://www.who.int/nutrition/topics/bfhi/en/index.html>
www.health.fgov.be/fbvc

Hoe borstvoedingspauzes aanvragen?

De werkgever moet 2 maanden vooraf op de hoogte gebracht worden van de borstvoedingspauze(s) via een aangetekend schrijven of een attest. De termijn kan in onderlinge overeenstemming ingekort worden. Om recht te hebben op borstvoedingspauzes moet er een attest van Kind en Gezin/ ONE of een medisch attest kunnen voorgelegd worden. Dit moet elke maand opnieuw gebeuren.

Vergoeding

De borstvoedingspauze is een onderbreking van de arbeidsovereenkomst en wordt in de privésector niet vergoed door de werkgever. De werknemer heeft wel recht op een vergoeding ten laste van de mutualiteit die 82% bedraagt van het normale brutoloon. Er geldt geen loongrens bij de berekening van deze vergoeding. Voor werknemers van de openbare sector wordt de wedde gewoon doorbetaald.

Ontslagbescherming

Vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte is van de borstvoedingspauzes tot een maand na het laatste attest van Kind en Gezin/ ONE of medisch attest, is de werknemer beschermd tegen ontslag. Welzijn van de werknemer die borstvoeding geeft

De werkgever is verplicht om in samenwerking met de arbeidsgeneesheer een risicoanalyse uit te voeren voor al zijn personeelsleden om na te gaan of er werkomstandigheden zijn die niet verenigbaar zijn met het geven van borstvoeding. Van zodra een werknemer die borstvoeding geeft haar werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht en uit de risicoanalyse is gebleken dat ze werkt op een risicovolle werkpost, zal de arbeidsgeneesheer beslissen in welke mate en onder welke voorwaarden deze werknemer haar arbeid mag blijven uitoefenen. In sommige gevallen kan lactatieverlof nodig zijn.

Meer info:

Brochure FOD: [Wegwijs in..... werk en ouderschap](http://www.werk.belgie.be)
www.werk.belgie.be

Aanvragen: dircie@werk.belgie.be

Wat zijn borstvoedingspauzes?

Een borstvoedende werkneemster heeft het recht om het werk even stil te leggen om haar baby borstvoeding te geven en/of melk af te kolven. De werkgever moet hiervoor een aangepast lokaal ter beschikking stellen. In bepaalde gevallen kan een plaats in de privéwoning van de werkgever hiertoe dienen. De werkneemster kan ook met haar werkgever een andere plaats overeenkomen bijvoorbeeld: een lokaal van de opvangvoorziening waar het kind verblijft,; het eigen huis van de werkneemster, gemeentelokalen, ruimten in winkelcentra waar borstvoeding mogelijk is...

Het is zeker niet de bedoeling dat de moeder ergens in een toiletruimte moet voeden of kolven.

Duur van de borstvoedingspauzes.

Werkt de borstvoedende werkneemster 4 uur of langer per dag, dan heeft ze recht op één pauze van een halfuur. Werkt ze minstens 7,5 uur, dan heeft ze recht op 2 pauzes. Ze mag dan 2 pauzes van telkens een half uur nemen of één pauze van een uur. De duur van de pauze is inbegrepen in de arbeidsdag. De borstvoedende werkneemster moet de pauzes dus wel diezelfde dag opnemen. Voor borst voedende moeders die werken voor de Vlaamse overheid werd er geen duur van de borstvoedingspauzes vastgelegd, ze heeft recht op borstvoedingspauzes 'a rato van de benodigde tijd'.

De werkneemster komt best met de werkgever overeen wanneer ze borstvoedingspauze(s) wil nemen. Het tijdstip kan nadien nog herzien worden. Komt ze niet tot een akkoord, dan vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk voor of na de rusttijden die in het arbeidsreglement staan.

Moeders ondersteunen

De eerste mother-to mother steungroepen werden gesticht meer dan 50 jaar geleden in Amerika. Zij ontstonden omdat moeders ontdekten dat artsen en gezondheidswerkers niet-correcte informatie verspreidden. Deze moeders vonden dat de steun die moeders aan elkaar gaven en nog steeds geven tot betere borstvoedingsperiodes leiden. Nu zijn er moedergroepen verspreid over de ganse wereld en moeders helpen elkaar door moeilijke periodes.



Borstvoeding in noodsituaties.

- Kinderen zijn de kwetsbaarste groep in noodsituaties. Het sterftecijfer bij kinderen ligt 2 tot 70 maal hoger dan normaal door diarree, ademhalingsziekten en ondervoeding.
- Borstvoeding is een levensreddende interventie en de bescherming is het grootst voor de allerkleinsten.
- Noodsituaties kunnen overal ter wereld voorkomen. Ze schudden het gewone leven door elkaar, zorgverleners krijgen het moeilijk om het hoofd te bieden aan de situatie en baby's worden kwetsbaar voor ziekte en dood.
- In noodsituaties hebben moeders nood aan een actieve steun om borstvoeding te kunnen blijven geven of terug op te bouwen.
- Voorbereid zijn op een noodsituatie is van levensbelang. Het steunen van borstvoeding in een niet-noodsituatie zal moeders sterker maken in hun mogelijkheden om het hoofd te bieden aan noodsituaties.

De Wereldborstvoedingsweek in België.

In de meeste Europese landen en Canada wordt elk jaar, rond de 40ste week, de **Wereldborstvoedingsweek** georganiseerd. In samspraak met het Federaal Borstvoedingscomité en het Nationaal Voedings en Gezondheids Plan, werd overeen gekomen om, in België, de Wereldborstvoedingsweek te vieren van 1 tot 7 oktober.

Met de slogan: **"Borstvoeding en werken? Het kan!"** willen we in ons land dit jaar de nadruk leggen op het feit dat zelfs wanneer de moeder terug aan het werk gaat, er mogelijkheden zijn om verder borstvoeding te geven aan haar kind.

De wereld gezondheidsorganisatie raadt aan om gedurende de eerste 6 maanden uitsluitend borstvoeding te geven. Daarna kan naast borstvoeding stilaan gestart worden met gezonde aanvullende voeding (groenten, fruit...). Gedurende het eerste levensjaar zou borstvoeding de belangrijkste voedingsbron moeten zijn. Met het ouder worden gaat de baby stilaan meer en meer 'mee-eten' met het gezin, waardoor hij/zij stilaan minder en minder moedermelk gaat drinken. De WHO raadt aan verder te gaan met het geven van borstvoeding tot de baby 2 jaar is of ouder.

Door het feit dat veel moeders tegenwoordig uit werken gaan is dit niet evident. Veel moeders zien het combineren van borstvoeding en uit werken gaan niet zitten en beginnen met het afbouwen van de voedingen tegen de dag dat hun moederschaprust afgelopen is.

Uit studies is nochtans gebleken dat het vooral moeders zijn die uit werken gaan die lang borstvoeding geven. Moeders die lang borstvoeding geven hebben meestal een manier gevonden om langer dan de wettelijk voorziene moederschaprust van 15 weken thuis te blijven.



Borstvoedingspauzes

Naar aanleiding van CAO 80 van 27 november 2001, algemeen bindend verklaard bij Koninklijk besluit van 21 januari 2001 (verschenen in het Belgisch Staatsblad op 12 februari 2001) hebben de werknemers van de privésector, recht op borstvoedingspauzes. Oorspronkelijk kon een borstvoedende moeder tot de zevende maand na de bevalling borstvoedingspauzes nemen (eventueel tot de 9^{de} maand indien ze bevallen was van een premature baby). Wat de contractuele ambtenaren betreft in dienst van de federale overheid, werd het "verlofbesluit" van 19.11.1998 aangepast, zodat zowel de statutaire ambtenaren als de contractuele personeelsleden recht hebben op borstvoedingsverlof volgens ongeveer dezelfde modaliteiten als deze van de C.A.O. nr. 80. De betrokkenen genieten dienstvrijstelling voor de uren van borstvoedingspauzes (dus met behoud van de wedde). Een omzendbrief verschenen in het Belgisch Staatsblad op 31 juli 2002 bevatte de nodige instructies aan de federale overheidsinstellingen.

Met CAO nr. 80bis van 13 oktober 2010 werd het recht op borstvoedingspauzes verlengd tot 9 maanden vanaf de bevalling

Door het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 hebben ook de werknemers die verbonden zijn aan de Vlaamse overheid recht op borstvoedingspauzes verkregen.

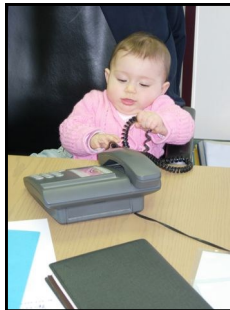
Ik koos voor borstvoeding in de eerste plaats omdat ik denk dat dit de beste voeding is voor baby's, en ook zeker omdat ik zelf heel allergisch ben aan vanalles en nog wat, eczema, astma... en ik hoopte dat m'n kinderen hierdoor minder kans hadden om dit ook te ontwikkelen. Ik ben onder andere daarom ook bewust 5 maanden thuis gebleven na de bevalling om toch zo lang BV te kunnen geven. Ik had graag nog een tijd 's morgens en 's avonds BV gegeven terug aan het werk, maar dit lukte niet. Ik heb geprobeerd om op het werk af te kolven, maar ik had nog zodanig weinig melk dat ik hiermee gestopt ben. Het vergde ook te veel energie + uitgeput van 's nachts veel op te staan dat mij aangeraden werd (ook door dokters) om hiermee te stoppen. Ik ben blij dat ik m'n twee kinderen toch zeker 5 maanden volledig BV heb kunnen geven.

Het kind komt naar de werkplek toe

Als de werkplek niet zo ver van de opvangplaats van het kindje is, kan het kindje ook naar de moeder toe gebracht worden door de oppas, oma, papa, ... Zo kan de moeder live voeden en hoeft ze niet te kolven en het kindje hoeft niet van de fles te drinken.

Thuiswerken

Soms is er een mogelijkheid dat de moeder haar werk geheel of gedeeltelijk van thuis uit kan uitvoeren. Als het kindje dan ook thuis kan blijven, bijvoorbeeld onder het toezicht van de papa, grootouders of vrienden, dan kan de moeder gewoon tijdens haar werk ook op vraag blijven voeden. Zo hoeft er voor het kindje dus bijna niets te veranderen, ondanks de keuze om borstvoeding en een baan te combineren.



Het kan best zijn dat er in specifieke situaties verschillende mogelijkheden elkaar kunnen aanvullen. Misschien zijn er dagen dat de moeder thuis kan werken terwijl de grootouders thuis voor het kindje zorgt en de moeder op verzoek kan voeden en andere dagen dat de moeder de baan op moet en genoodzaakt is om te kolven of dat de oppas het kindje even tot bij de moeder op het werk kan brengen. Het kan best

wel wat zoeken zijn in het begin naar die manier waarop borstvoeding en werken perfect zijn te combineren in ieders specifieke situatie, maar met de nodige goodwill en motivatie lukt het vast.



Als de moeder langer dan de door de wet voorziene moederschapsrust wenst thuis te blijven zijn er verschillende mogelijkheden.

We zetten ze even op een rijtje:

Lactatieverlof: niet iedereen heeft hier recht op.

Net als tijdens de zwangerschap worden borstvoedende moeders beschermd tegen voor haar en de baby ongunstige arbeidsomstandigheden zoals contact met chemische producten, besmettingsgevaar, nachtwerk, extreem zware arbeidsomstandigheden enz.

De arbeidsgeneesheer kan dan beslissen om de moeder in dezelfde onderneming ander werk te laten verrichten (met zelfde loon) of –indien geen ander werk mogelijk is- om tijdelijk de arbeidsovereenkomst te schorsen. Bij een tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft de moeder recht op een uitkering van het ziekenfonds.

Ouderschapsverlof

Hiermee kan de loopbaan tijdelijk onderbroken worden om voor een kind (tot 12 j) te zorgen

Elke ouder kan dit verlof afzonderlijk opnemen. Om het loonverlies te compenseren is er een tegemoetkoming van de RVA voorzien.

Met ouderschapsverlof kan een borstvoedende moeder gedurende 4 maanden volledig thuis blijven of ze kan ervoor kiezen om haar werk gedurende 8 maanden halftijds of gedurende 20 maanden 4/5 verder te zetten.

Tijdskrediet (wordt in de openbare sector loopbaanonderbreking genoemd)

Dit kan opgenomen worden als iemand om een bepaalde reden gedurende een bepaalde periode even minder wil werken.

Tijdskrediet kan ook voltijds of deeltijds opgenomen worden.

Een moeder die haar tijdskrediet wil opnemen om borstvoeding te geven moet hier grondig over nadenken. Ze kan dit tijdskrediet later misschien nog voor iets anders nodig hebben (vb om een opleiding te volgen of tijdelijk voor een zieke ouder te zorgen).

Ikzelf heb gekozen om loopbaanonderbreking te nemen wanneer ik borstvoeding gaf aan mijn kinderen.

Ik heb ze de borst gegeven zolang het voor de kinderen en mezelf haalbaar was.

Voor Astrid en Jacob was dat zo ongeveer een 6 à 7 maanden, Charlotte iets meer dan één jaar en Sofie dat weet ik niet meer zo goed. Ze had moeite met zuigen daar ze zwaar prematuur was en ik dus heb afgekolfd voor haar. Ze had onvoldoende zuigkracht om de borst te nemen.

Onbetaald verlof (= verlof zonder wedde)

De werknemer ontvangt dan helemaal geen loon. Dit heeft gevolgen voor de werknemer inzake sociale rechten;

Om in orde te blijven met de ziekte en invaliditeitsverzekering kan het zijn dat de moeder tijdelijk haar bijdragen zelf moet betalen. Om problemen te vermijden kan ze best eerst navraag doen bij haar ziekenfonds.

Het jaar na haar onbetaald verlof verliest de moeder betaalde vakantiedagen a rato van het aantal maanden dat ze onbetaald verlof heeft genomen (2 dagen/maand onbetaald verlof), dagen die een moeder met kleine kinderen broodnodig heeft.

Door het nemen van verlof zonder wedde verlies je voor deze maanden ook pensioenrechten.

De mama gaat naar het kind toe

Als de opvang van het kind voorzien wordt op het werk of erg nabij is, kan de moeder er ook voor opteren om haar kind zelf te gaan voeden. Ze kan er best wel wat tijd mee besparen, aangezien ze haar kolf en de flesjes niet telkens moet uitwassen en steriliseren. De borsten worden ook altijd het beste geleegd door het kind zelf, daar kan uiteindelijk geen enkele kolf tegenop.

Als de moeder haar kindje wil gaan voeden bij de opvang, kan ze er best ook eens over spreken met de opvang. Deze aanpak kan immers voor de opvang een beetje ongewoon overkomen. De persoon die voor het kind zorgt tijdens de afwezigheid van de moeder is immers van haar afhankelijk voor de voedingsmomenten. Er moet dan voor gezorgd worden dat er duidelijke afspraken zijn over de bereikbaarheid van de moeder. Een diepvriesvoorraadje kan ook wat meer gerustheid brengen voor in die situaties dat de moeder toch niet op tijd kan komen live voeden. Misschien is er ook wat bezorgdheid over hoe het kind zal reageren op vertrek van de moeder na elke voeding of hoe andere kindjes zullen reageren. Met wat openheid voor elkaars bekommernissen en duidelijke afspraken, heeft deze aanpak een grote kans op slagen.



Borstvoeding is het beste wat je je kind kan geven, grote intimiteit tussen moeder en kind. Gemakkelijk, je hebt altijd alles mee, het is warm en steriel. Het zijn momenten om echt te genieten.

Geen mogelijkheid op BV tijdens de werkuren, wel afkolven. Frustratie omtrent grote discrepantie tussen verschillende sectoren (BV-verlof / BV-pauzes).

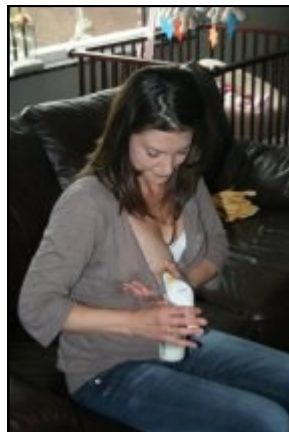
Kolven

De meeste moeders die borstvoeding en werken willen combineren, zullen gaan kolven. Als de mama samen is met haar kindje, voedt ze op vraag. Tijdens de afwezigheid kolft zij 1 of meerdere keren en krijgt haar kind de moedermelk via een flesje, cupje of in een bekertje.

Door het kolven zal de productie op peil blijven en de kans op overvolle (lekkende) borsten, verstopte melkkanaaltjes en zelfs borstontstekingen is dan kleiner. De baby kan gewoon verder genieten van alle voordelen die moedermelk hem of haar te bieden heeft.

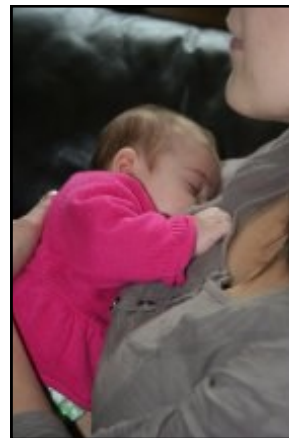
De meeste moeders beginnen met kolven een paar weken voor ze zullen starten met werken om zo een voorraadje aan te leggen. Er kan immers altijd eens iets gebeuren. Ze gooit eens per ongeluk haar kolfopbrengst om, ze heeft een mindere dag, de baby heeft een hongerspurt,... Sommige moeders kolven heel vlot en hebben altijd voldoende melk gekolfd overdag om de volgende dag mee te geven met hun kind. Het kan echt ook voorvallen dat de mama niet genoeg melk kan afkolven om, de dag nadien, in de behoefte van haar kind te voorzien.

Als het mogelijk is kan er dan op het werk vaker gekolfd worden of met een dubbelzijdige elektrische kolf gekolfd worden waardoor de kolfopbrengst vaak toch wel beter is. Er kan ook gewoon vaker gevoed worden op die momenten dat moeder en kind wel samen zijn, waardoor het kindje minder behoefte heeft aan afgekolfde melk tijdens mama's afwezigheid. Vaak gaan kindjes van werkende mama's automatisch de 'verloren' mama-tijd trachten in te halen door vaker om een voeding te vragen. Hoe vaak er gekolfd zal moeten worden, hangt af van de duur van de scheiding.



Terug gaan werken

Een toekomstige moeder kan best reeds tijdens de zwangerschap overwegen wat ze wil doen bij haar terugkeer naar de werkvloer. Wil ze thuis blijven voor de kinderen of wil ze terug gaan werken? Wil ze eventueel wat langer thuis blijven dan de wettelijk voorziene moederschapsrust of gaat ze liever dadelijk na de moederschapsrust terug aan de slag? Wil ze voltijds werken of deeltijds? Wat zijn de specifieke mogelijkheden op haar werk?



Het is niet altijd gemakkelijk om reeds tijdens de zwangerschap een beslissing te nemen. Het is meestal pas als de baby er is dat de consequenties van het moederschap doordringen. Sommige moeders hadden dan liever toch langer bij hun baby gebleven en vinden het erg om hun oogappel ergens te moeten achter laten. Andere moeders zijn juist blij dat ze terug kunnen gaan werken om tussen de 4 muren van 'thuis' eens weg te zijn en om sociale contacten te leggen. De meeste moeders worstelen met deze toch wel tegenstrijdige gevoelens.

Als een borstvoedende moeder dan beslist heeft om terug aan de slag te gaan stellen zich nog andere problemen. Zal haar kindje naar een onthaalmoeder, crèche of familielid gaan? Zal zij niet te moe zijn? Zal zij haar kindje zo lang kunnen missen en zal haar kindje het goed stellen tijdens haar afwezigheid?

Maar ook: Wat met de borstvoeding?

Zal zij borstvoeding blijven geven of zoekt ze liever naar een alternatief? En wat zijn haar mogelijkheden?



Moet ze haar borstvoeding op voorhand afbouwen of kan ze gewoon blijven doorgeven. Hoe moet ze de productie in stand houden? Blijft ze volledig borstvoeding geven of wil ze borstvoeding afwisselen met kunstmatige zuigelingenvoeding (eventueel reeds groentepap en/of fruitpap als de baby hier

oud genoeg voor is)? Zal de stress van het terug gaan werken en het achterlaten van de baby de melkproductie niet doen terug lopen? Zal ze nog genoeg melk blijven produceren als ze alleen 's morgens en 's avonds borstvoeding geeft? Wat met de kinderopvang. Zijn zij borstvoedingsvriendelijk of zien ze een baby die nog borstvoeding krijgt liever niet komen?

Hoe ouder de baby is hoe minder problemen dit zal geven. Voor een baby van 9 weken, die eigenlijk nog op vraag en meestal nog frequent gevoed moet worden zal dit meer problemen geven dan voor een baby van pakweg 6 maanden die reeds begonnen is met het eten van een groentepap of fruitpap.

Als een moeder op regelmatige basis haar borsten kan leeg maken door haar baby aan te leggen of door melk af te kolven stelt dit minder problemen dan bij een moeder die dit door omstandigheden niet kan doen. Als de borstvoedende moeder haar borsten niet kan ledigen zal ze stuwing krijgen en lekkende borsten. Dit geeft geen aangenaam gevoel op het werk. Door de stuwing en de stress op het werk kan de melkproductie sterk afnemen waardoor moeders soms ongewild moeten stoppen.

Eens een borstvoedende moeder een tijdje terug aan het werk is lossen de problemen zich meestal één voor één op.

Borstvoeding combineren met een baan is voor alle partijen een winst situatie. Het kind kan, ondanks de afwezigheid van mama, toch verder genieten van moedermelk. De moeder zelf hoeft niet te kiezen tussen borstvoeding en een baan. Ze zal met een positiever gevoel weer aan de slag gaan. Ook de werkgever heeft enkel voordelen bij de combinatie van een baan en borstvoeding. Er is immers aangetoond dat moeders die borstvoeding blijven geven, minder vaak afwezig zijn omwille van een ziek kind.

Gedeeltelijk afbouwen van de productie

Als de moeder beslist om andere voeding te geven tijdens haar afwezigheid, kan ze haar productie geleidelijk afbouwen voor ze weer uit werken gaat.

Zeker als de baby nog klein is en het voedingspatroon nog volledig uit borstvoeding bestaat, moet de moeder voorzichtig zijn en ervoor zorgen dat ze geen last krijgt van overvolle borsten, verstopte melkkanaltjes of zelfs een borstontsteking. Ook een teruglopende productie kan voorkomen.

Als het kindje al wat ouder is, is de kans groter dat het goed gaat. De baby drinkt dan op verzoek als ze samen zijn en krijgt andere voeding tijdens mama's afwezigheid.



Om productiedipjes te voorkomen of om de productie op peil te houden, kan de moeder ervoor kiezen om op de dagen dat ze samen zijn, exclusief borstvoeding te geven en de bijvoeding achterwege te laten. Tot 1 jaar is borstvoeding immers de beste en belangrijkste voedingsbron voor het kind, helemaal aangepast aan zijn of haar behoeften.