



DE 'REKENING' VAN KOLVEN OP DE UNIVERSITEIT LEIDEN

November 2025



SAMENVATTING

Sinds 2007 is het recht op kolven tijdens werktijd wettelijk vastgelegd in de Arbeidstijdenwet. Werkgevers moeten een geschikte, afsluitbare en hygiënische ruimte aanbieden en werknemers mogen tot 25% van hun werktijd besteden aan kolven. De praktijk blijkt helaas vaak achter te blijven op de norm. Dit onderzoek (110 respondenten) is gestart naar aanleiding van klachten van studenten en medewerkers over het gebrek aan tijd om te kunnen kolven en geschikte kolffaciliteiten op universiteitscampussen.

BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

• Toegang tot kolfruimtes

- Slechts 45% had altijd toegang tot een kolfruimte; 15% soms of nooit.
- Meer dan de helft ervaaarde dat ruimtes bezet of te ver weg waren.
- 60% voelde zich ongemakkelijk door ongeschikte ruimtes; sommigen weken uit naar toiletten.

• Kwaliteit van kolfruimtes

- Bijna alle ruimtes voldoen niet aan alle wettelijke eisen (privacy, afsluitbaarheid, rust, koelkast, reinigingsmogelijkheden).
- Alleen Arsenaal en LMUY kregen geen klachten; Oude Sterrewacht en Oude UB voldoen nauwelijks aan de vereisten.

• Kolven onder werktijd

- 60% kon voldoende tijd nemen; 20% ervaaarde tijdstekort.
- 74% kreeg geen aangepast takenpakket, waardoor werkdruk toenam.
- Kolven gebeurde vaak in "eigen tijd".

• Gevolgen voor borstvoeding

- 30% stopte eerder met kolven dan gewenst door werkgerelateerde redenen (gebrek aan faciliteiten, tijdsdruk, planning).
- 73% ervaaarde problemen met melkproductie; 60% koppelde dit aan werkomstandigheden.

• Kennis van rechten

- 20% was nauwelijks of niet op de hoogte van hun rechten.
- 1 op de 3 wist niet dat kolven tot 9 maanden en tot 25% van werktijd toegestaan is.
- 14% van de respondenten kenden de wettelijke bescherming van melkproductie niet.

• Rol van leidinggevenden

- Slechts 20% van managers informeerde actief naar kolven.
- 25% van de respondenten ervaaarde nadelige gevolgen voor hun loopbaan.
- Bespreekbaarheid en taakvermindering waren vaak problematisch.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	2
1. INLEIDING	4
2. KOLFRUIMTES	5
3. KOLVEN ONDER WERKTijd	8
4. BESCHERMING MELKPRODUCTIE	10
5. STOPPEN MET KOLVEN VANWEGE WERK	11
6. KENNIS VAN REGELS EN WETTEN	13
7. ROL VAN LEIDINGGEVENDE	14
8. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	16
VERANTWOORDING	17
BRONNEN	18
COLOFON	19

1. INLEIDING

In Nederland is het recht op kolven tijdens werktijd sinds 2007 verankerd in de [Arbeidstijdenwet](#). Deze wet bepaalt dat vrouwen tot 9 maanden na de bevalling recht hebben op het geven van borstvoeding of kolven onder werktijd, gedurende maximaal een kwart van hun dagelijkse werktijd, met behoud van loon. Daarbij is de werkgever verplicht om zorg te dragen dat de melkproductie niet terugloopt en dient zij een afsluitbare, geschikte ruimte beschikbaar te stellen waarin kolven in rust en privacy kan plaatsvinden.

De invoering van deze regelingen was onderdeel van een bredere beweging om werk en zorg beter te combineren, en werd ondersteund door vakbonden, gezondheidsorganisaties en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de jaren daarna zijn aanvullende richtlijnen opgesteld via het [Arboportaal](#) en diverse brancheorganisaties, waarin ook aandacht is voor psychosociale belasting, fysieke veiligheid en hygiëne.

Hoewel deze wettelijke kaders duidelijk zijn, blijkt uit signalen dat de implementatie op universiteiten vaak tekortschiet. Studenten en medewerkers hebben in de loop der jaren slechte ervaringen gehad met het ontbreken van kolfruimtes, het gebruik van ongeschikte ruimtes zoals toiletten of auto's, en het gebrek aan tijd en begrip vanuit leidinggevenden. Deze klachten vormden de aanleiding voor het huidige onderzoek, dat tot doel heeft om de stand van zaken rondom kolven in eerste instantie op de Universiteit Leiden te onderzoeken, knelpunten te identificeren en aanbevelingen te doen voor verbetering.

ONDERZOEKSOPZET

Er is een enquête uitgezet onder de werknemers van de Universiteit Leiden. Deze is in een nieuwsbrief van 12 mei 2025 verstuurd door de vakbondsfunctionarissen en op 1 juli in de algemene nieuwsbrief van Universiteit Leiden. 136 personen hebben de enquête geopend. 110 respondenten zijn begonnen met invullen, waarvan 6 aangaven gestopt te zijn met kolven vóór het einde van het verlof. Deze laatste groep was te klein om representatieve uitspraken over te doen.

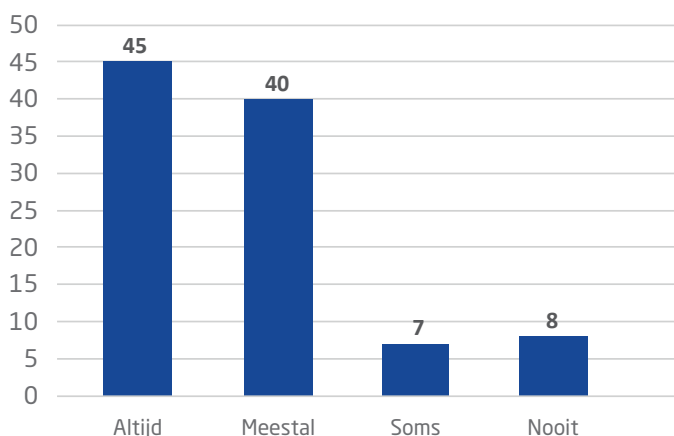
2. KOLFRUIMTES

Werkgevers zijn verplicht om een hygiënische en van binnen afsluitbare ruimte in te richten voor het kolven of het geven van borstvoeding. Deze ruimtes moeten voldoen aan de **volgende eisen**:

- de ruimte moet van binnenuit afgesloten kunnen worden;
- de ruimte moet voldoende privacy bieden;
- de ruimte moet voldoende rustig en afgezonderd zijn;
- in de ruimte moet een bed of rustbank staan;
- de ruimte moet voldoende verse lucht en voorzieningen voor klimaatbeheersing bieden;
- in de ruimte moet een goedwerkende koelkast staan;
- de ruimte moet een goede temperatuur hebben en dus niet te warm of te koud zijn;
- vlak bij de ruimte moet er een mogelijkheid zijn om flessen te steriliseren of goed te reinigen;
- in de ruimte mag geen risico zijn op de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen en verontreinigingen.

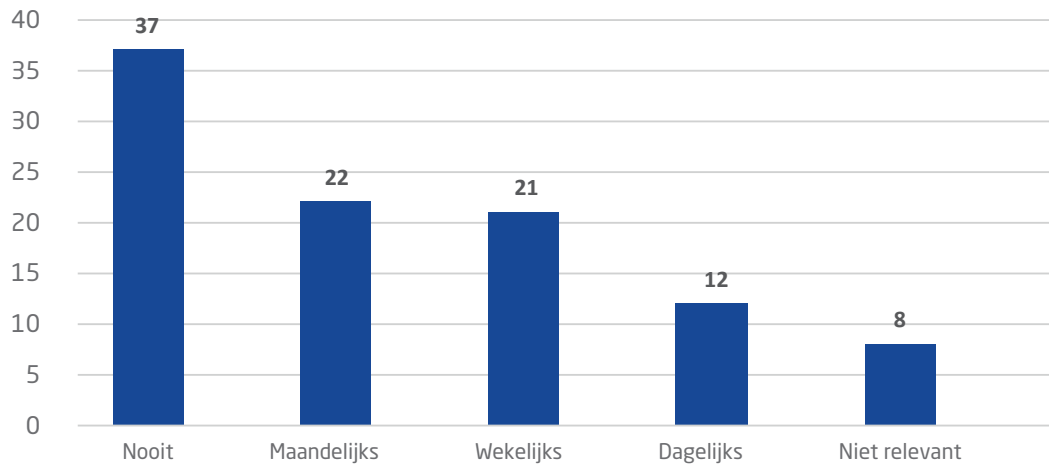
Alhoewel de aanwezigheid van bereikbare kolfr ruimtes wettelijk verplicht is,ervaarde meer dan de helft van de respondenten niet altijd toegang tot een kolfr ruimte. Waarbij één op de acht respondenten soms tot nooit beschikking had over een kolfr ruimte. Het kan zijn dat de ruimte bezet is of te ver weg van de werkplek (zie grafiek 1).

Grafiek 1. Had je toegang tot een kolfr ruimte om te kolven? (N=73) in %



Daarbij gaf 60% aan zich wel eens ongemakkelijk te voelen bij het kolven op het werk omdat de plek ongeschikt was. Als gevolg kozen sommige respondenten om liever op kantoor te kolven dan in de gebrekkige kolfr ruimte (zie grafiek 2). Vier respondenten gaven zelfs aan op de wc te hebben gekolfd of de wc te gebruiken om de flesjes in orde te maken.

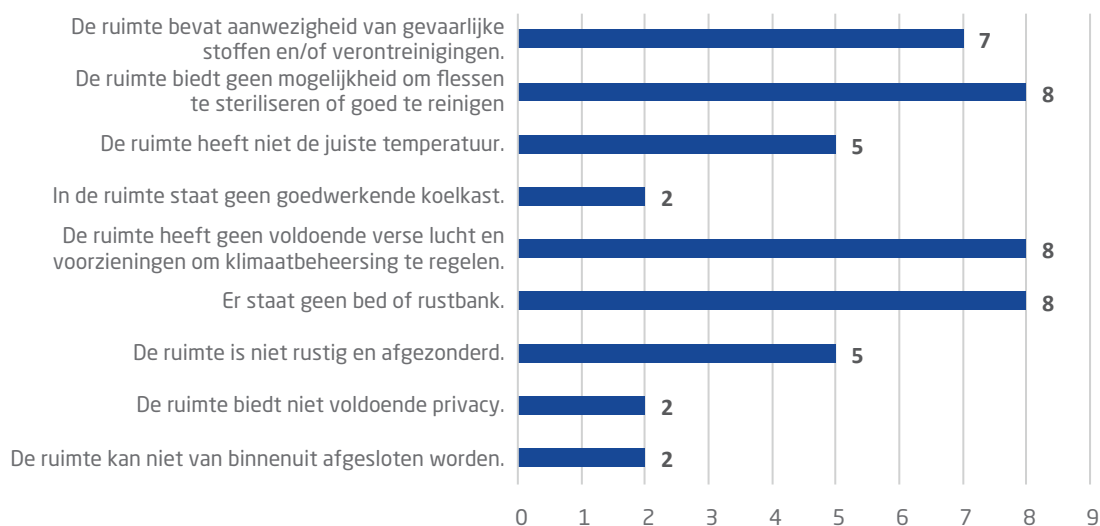
Grafiek 2. Heb je je wel eens ongemakkelijk gevoeld bij het kolven, omdat de plek ongeschikt was? (N=73) in %



De respondenten is gevraagd in hoeverre de ruimtes voldeden aan de wettelijke bepalingen. We hebben gevraagd naar de locaties: Anna van Buerenplein, Arsenaal, Gorlaeus, Herta Mohr, Johan Huizinga, KOG, Lipsius, LMUY, Oude Sterrewacht, Oude UB, P.J. Vethgebouw, Pieter de la Courtgebouw, Schouwburgstraat, Snellius, Van Steenis, Wijnhaven en Willem Einthovengebouw.

We hebben over bijna alle ruimtes data behalve over Snellius en de ruimte in het Willem Einthovengebouw. Uit de resultaten bleek dat er ook andere kolfruimtes in gebruik zijn, namelijk: UBL (Universitaire Bibliotheken op Witte Singel), PLNT en Sylvius. Deze hebben we helaas niet meegenomen in ons onderzoek. In de onderstaande grafiek zie je per eis hoeveel ruimtes daar niet aan voldoen.

Grafiek 3. Hoeveel ruimtes voldoen niet aan de wettelijke eisen



Er is veel verschil in hoeverre de ruimtes voldoen aan de wet. Alleen over de kolfruimtes Arsenaal en LMUY zijn geen klachten binnengekomen. De rest van de ruimtes voldoen op één of meerdere punten niet aan de wettelijke vereisten. De Oude Sterrenwacht en de Oude UB spannen de kroon en voldoen aan bijna geen enkele vereiste.

CITATEN:

"In PJ Veth stond de stoel net te ver van het stopcontact en de stoel was vrij zwaar dus net na bevalling was het erg onprettig steeds met die stoel te slepen."

"Collega's op de Schouwburgstraat hebben geen kraan om de kolf te reinigen. UFB wil dat we kolven e.d. gewoon reinigen in de keuken. Dit leidt natuurlijk tot veel ongemak maar ze geven geen antwoord over verzoeken van de faculteitsraad, behalve dat een kraan niet verplicht is."

"Ik heb op eigen initiatief een kantoor als kolfruimte gebruikt en een algemene koelkast in een pantry gebruikt. Er is niet naar mijn behoeften hierover gevraagd en er werd niets gefaciliteerd."

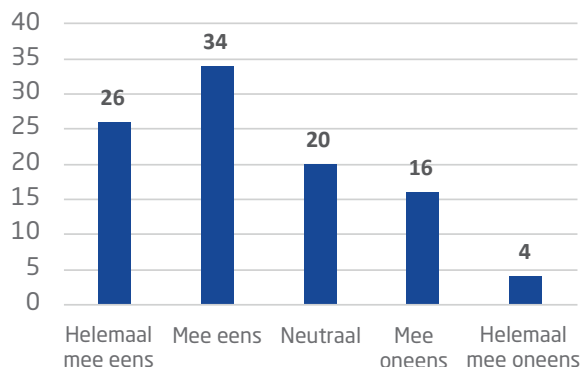
"Het probleem was niet de formele geschiktheid van de ruimte, maar afstand (kelder Lipsius t.o.v. college- en werkruimte) en tijd (in de rij bij balie, sleutel halen, etc.) Tussen colleges niet haalbaar, dus dan kolfde ik noodgedwongen vaak op de dichtstbijzijnde WC."

"Ik had een eigen werkkamer waar ik kon kolven, maar die kon niet op slot van binnenuit, dus ik barricadeerde de deur met een stoel. Dat ging bijna altijd goed."

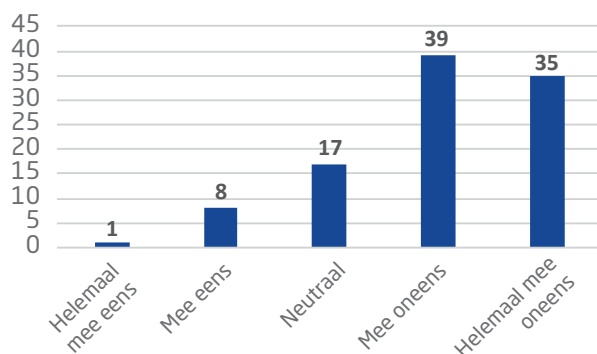
5. KOLVEN ONDER WERKTijd

De respondenten is gevraagd in hoeverre zij gebruik konden maken van hun recht om onder werktijd te kolven. De arbeidstijdenwet stelt dat gekolfd mag worden tot het kind 9 maanden oud is, tot een maximum van 25% van hun werkdag (zie [artikel 4.5](#) en [artikel 4.8](#))

Grafiek 4. Ik kon genoeg tijd nemen om te kolven onder werktijd (N=76)



Grafiek 5. Mijn takenpakket werd aangepast zodat ik kon kolven (N=75)



In hoeverre wordt deze wet nageleefd? Van de respondenten geeft 60% aan dat zij voldoende tijd kregen om te kolven tijdens werktijd. Daarentegen ervaart één op de vijf respondenten juist een tekort aan tijd om dit te doen (zie grafiek 4). Bovendien blijkt dat bij 74% het takenpakket niet werd aangepast om ruimte te bieden voor het kolven (zie grafiek 5). Met andere woorden: veel respondenten waren genoodzaakt om te kolven in hun 'eigen tijd', terwijl ze officieel nog aan het werk waren. Dit had als gevolg dat zij hun werkzaamheden op andere momenten moesten inhalen.

CITATEN:

"Kolf tijd is nooit van mijn onderwijstijd afgehaald (ook niet met terugwerkende kracht) ondanks dat ik dit verbaal van tevoren had aangegeven bij de onderwijsmanager destijds. Zowel niet bij mijn eerste als bij mijn tweede. Hierdoor extra werkdruk gehad en gekolfd in eigen tijd. Werd structureel geen rekening mee gehouden."

"Er gingen geen taken af - wat een deel van het probleem met de werkdruk was. Ik heb dat ook niet geprobeerd te bespreken. Eigenlijk denk ik dat mijn leidinggevende daar misschien wel voor open had gestaan, maar je moet al zoveel uitzonderingen vragen in de tijd dat je net een kleintje hebt... Ik heb ook (met dank aan zeer begripvolle collega's) wel eens tijdens vergadering met naaste collega's gekolfd omdat het anders gewoon allemaal niet lukte."

"Ik kreeg de ruimte om te kolven, maar er is niet gesproken over het effect hiervan op mijn werkzaamheden en een eventueel kleiner takenpakket."

"Het wetenschappelijk personeel heeft bij geesteswetenschappen in ieder geval veel flexibiliteit om werk zelf in te delen. Het takenpakket wordt echter niet aangepast. Dat idee wordt nog net niet weggelachen. Dus je werkt gewoon langer..."

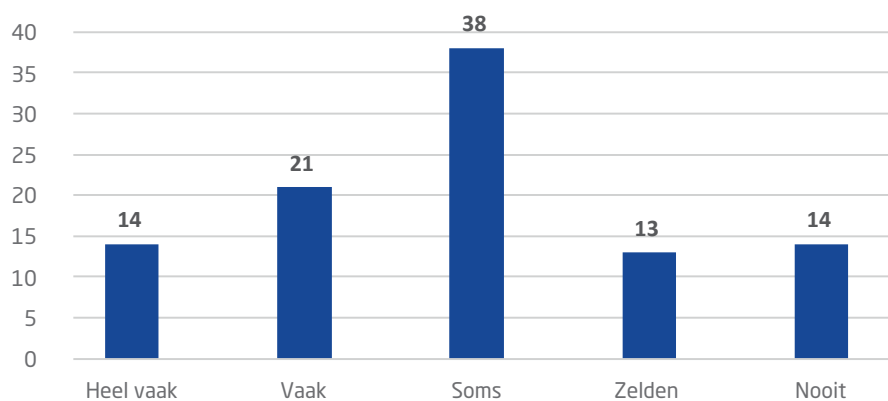
"Ik heb niet officieel gebruik gemaakt van mijn kolfrecht, omdat ik na terugkeer van mijn verlof deels ziekgemeld was. Mijn leidinggevende benoemde dat het officieel toekennen van het kolfrecht (25% minder taken) te ingewikkeld/te veel werk was voor wat het opleverde. Omdat ik ook deels ziekgemeld stond, voelde ik me schuldig om daarnaast ook nog gebruik te maken van mijn kolfrecht. Achteraf heb ik hier spijt van, want het was een stressvolle tijd en dit had ook effect op mijn melkproductie."

6. BESCHERMING MELKPRODUCTIE

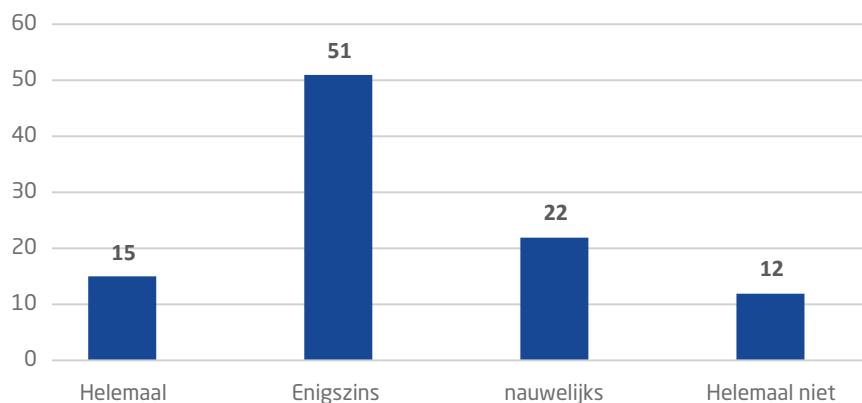
Volgens de wet wordt de werkgever geacht het werk dusdanig in te richten dat lacterende werknemers geen terugslag in hun melkproductie (lactatie) ervaren (Arbeidsomstandighedenbesluit, artikel 1:42).

Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij bij terugkeer naar het werk een terugslag in hun melkproductie ervaarden. Meer dan 70% gaf aan dat zij dit soms tot heel vaak meemaakten (zie grafiek 6). Ruim 60% van deze groep koppelde dit deels aan de omstandigheden waarin zij moesten kolven op het werk (zie grafiek 7).

Grafiek 6. Heb je moeilijkheden ervaren om genoeg melk te produceren nadat je terug aan het werk was na je verlof? (N=77)



Grafiek 7. Speelden de omstandigheden waarin je kolfd een rol hierbij? (N=65)



CITATEN:

"Ik heb geen onwil ervaren vanuit mijn collega's of leidinggevenden. Wel de realiteit dat als je taken niet (voldoende) minder worden dat je tijdens het kolven toch e-mails gaat zitten beantwoorden of een kolf sessie overslaat omdat het anders gewoon niet afkomt. En dat je soms gebeld wordt door mensen die niet weten dat je aan het kolven bent. Dat heeft ook een weerslag op je productie."

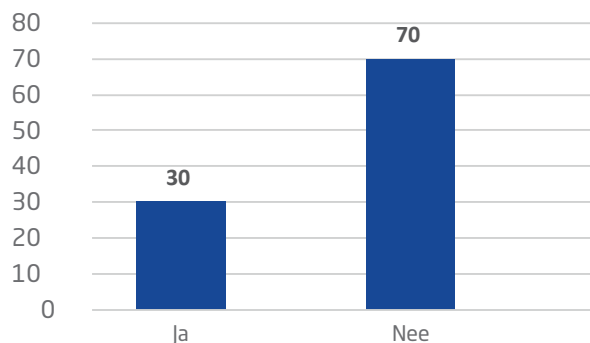
"Ik mocht kolven, maar kreeg geen verlenging van mijn tijdelijke contract. Het kwam erop neer dat ik het in mijn eigen tijd moest doen. Na een lang vraagtraject kreeg ik uiteindelijk toch een kleine vergoeding."

"Omdat ik de tijd niet kreeg en me niet gesteund voelde. Stressvol, niet goed voor werk en voor melkproductie."

7. STOPPEN MET KOLVEN VANWEGE WERK

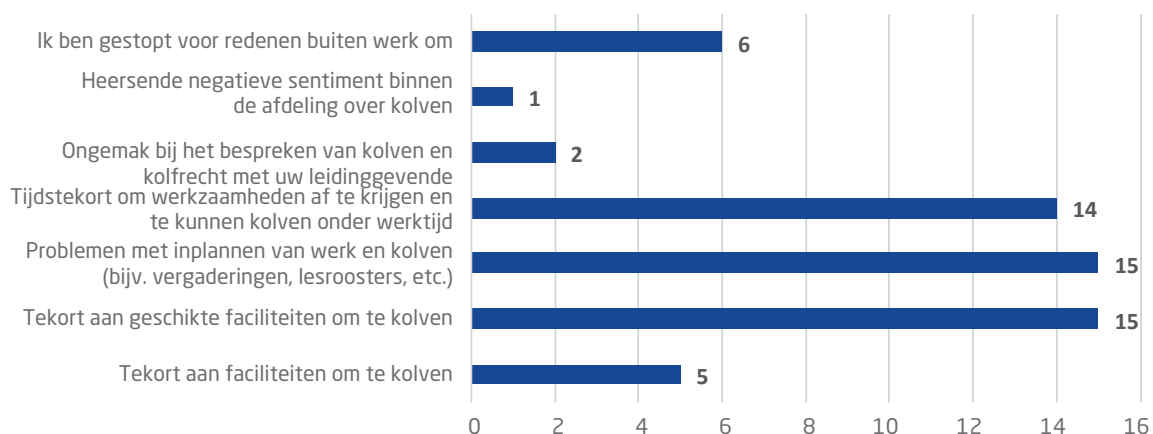
In de vorige hoofdstukken komt duidelijk naar voren dat het kolven onvoldoende wordt gefaciliteerd. In grafiek 8 is te zien dat 30% van de respondenten daarom eerder stopte met borstvoeding geven dan ze wilden vanwege werk gerelateerde redenen.

Grafiek 8. Ben je eerder gestopt met kolven dan je had gewild vanwege werk gerelateerde redenen? (N=89) in %



Binnen deze groep noemde meer dan de helft als reden dat het lastig was om kolven in te plannen naast hun werkzaamheden, dat er een gebrek was aan geschikte faciliteiten, en dat zij simpelweg te weinig tijd hadden om zowel hun werk af te krijgen als te kolven tijdens werktijd (zie grafiek 9). Daarbij moet worden opgemerkt dat deze problemen binnen alle functieprofielen en faculteiten zijn geconstateerd.

Grafiek 9. Welke werk gerelateerde redenen maakte dat je stopte met kolven op het werk? (Meerdere antwoorden mogelijk) Welke werk gerelateerde redenen maakte dat je stopte met kolven op het werk?(Meerdere antwoorden mogelijk) (N=27) in aantallen



CITATEN:

"Ik heb niet het idee dat mijn directe collega's rekening houden met mij en de tijd die het kolven kost."

"De tijd die ik kwijt was aan kolven is niet gecompenseerd met een extra verlening, zodat ik achteraf meer tijd had om mijn PhD af te maken."

"Je hebt gewoon dezelfde taken in minder tijd. Je wordt met de nek aangekeken als je een vergadering overslaat hierom."

"Ik kreeg veel vrijheid om mijn tijd zelf in te delen, maar toch lukte het mij niet altijd om genoeg tijd in de agenda vrij te maken, het kolven duurde soms langer dan verwacht."

"Ik heb gewoon wat harder moeten werken."

"Kolven mag vanuit het LUMC. Maar vragen om tijd om dit te doen is stressvol en antwoorden zijn beperkt en afhankelijk van individuele personen in de organisatie. Ik voelde me daardoor nauwelijks gesteund en er werd me letterlijk gezegd blij te moeten zijn met de andere oplossing die werd gevonden. Ik kreeg het gevoel dat ik om te veel vroeg, en dat terwijl ik puur m'n werk met m'n gezin wilde combineren en beiden serieus neem. De organisatie gaf mij het gevoel dat wat ik vroeg eigenlijk zeuren was en dat ik de eerste was die hierom vroeg. Terwijl de helft van mijn collega's baby's/ kinderen heeft."

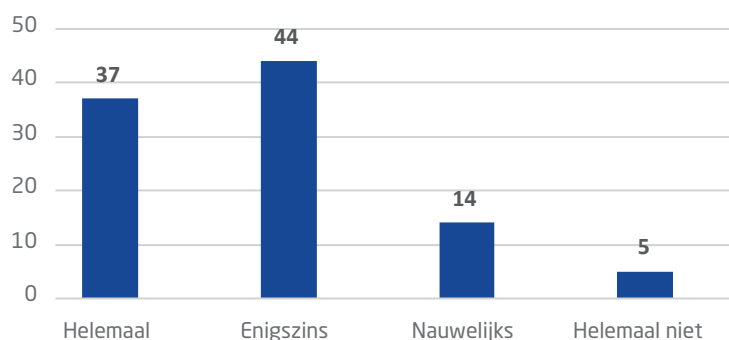
"Mentaal te zwaar om het kolven tijdens werktijd met de werkzaamheden af te stemmen."

"Het voelt heel kwetsbaar om het gesprek te openen over de moeilijkheden rondom kolven. Je bent al 'moeilijk' omdat je werktijd gebruikt voor iets anders. Daar deed niemand moeilijk over, maar als de receptionist je vertelt dat ze terug heeft gekeken hoe vaak je gekolfd hebt in de afgelopen weken of je collega's je verwachtingsvol aankijken als je samen probeert een werkafpraak te plannen is het echt moeilijk om voor jezelf op te komen. Zelfs als iedereen van goede wil is."

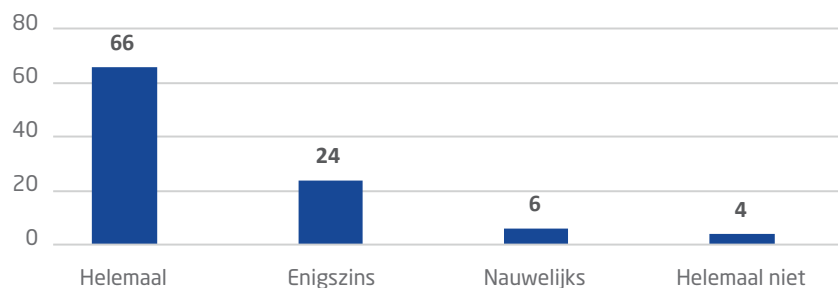
8. KENNIS VAN REGELS EN WETTEN

De wet biedt terugkerende werknemers ruime bescherming op het gebied van zwangerschap en lactatie. Toch is kennis van deze rechten cruciaal om ze daadwerkelijk te kunnen benutten in de praktijk. Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij bekend waren met hun rechten bij terugkeer naar het werk. Bijna 20% van de vrouwen gaf aan nauwelijks of niet op de hoogte te zijn van hun arbeidsrechten rondom kolven (zie grafiek 10). Eén op de drie respondenten wist niet dat werknemers het recht hebben om te kolven tot hun baby 9 maanden oud is, en dat dit tot een kwart van de werktijd mag beslaan (zie grafiek 11). Opvallend is dat maar liefst 7 van de 8 respondenten niet wisten dat de wet melkproductie expliciet beschermt (zie grafiek 12).

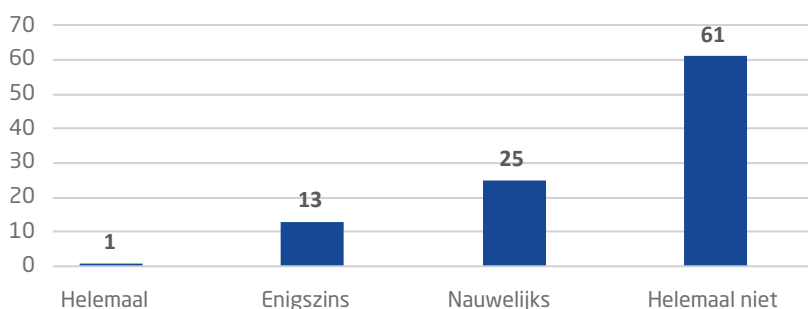
Grafiek 10. Was je op de hoogte van de wettelijke bepalingen rondom kolven?(N=79) in %



Grafiek 11. Was je op de hoogte dat je tot jouw baby 9 maanden oud is, je zo vaak en zo lang als nodig is met een maximum van een kwart van de werktijd mag kolven?(N=79) in %



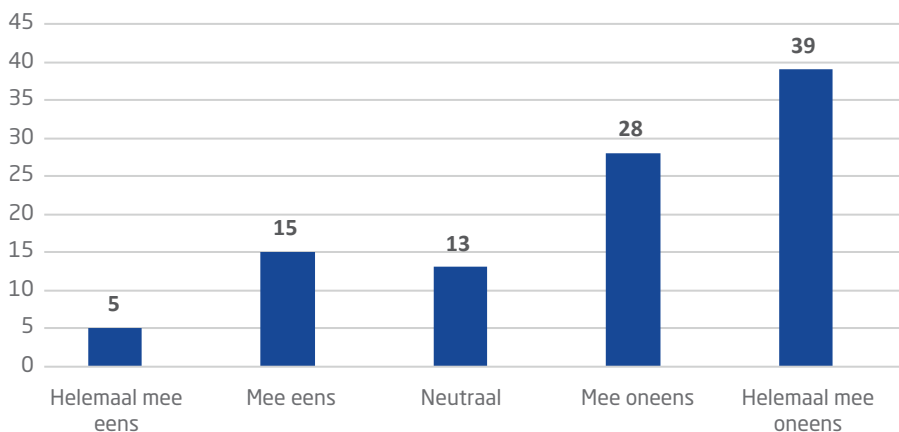
Grafiek 12. Het arbeidsrecht beschermt werknemers tegen een terugslag in de melkproductie tijdens het werk. Was je hiervan op de hoogte? (N=77)



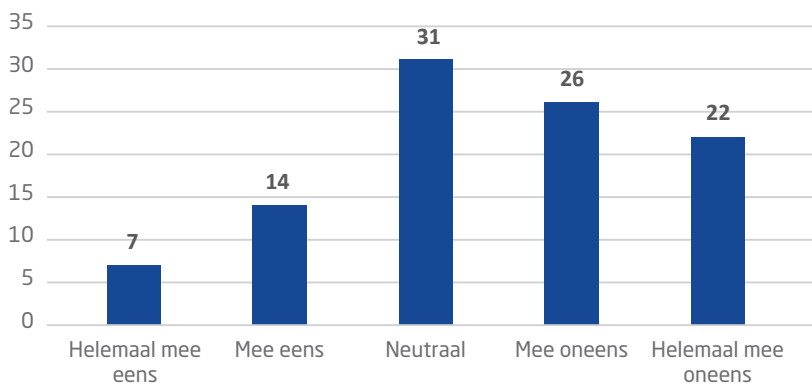
9. ROL VAN LEIDINGGEVENDE

Een goede begeleiding van terugkerende werknemers bij het kolven op de werkvloer vraagt om een actieve rol van de leidinggevende. Toch geeft slechts 20% van de respondenten aan dat de leidinggevende informeerde of de medewerker wilde kolven op het werk (zie grafiek 12). De helft van de werknemers ervaarde geen moeite om het onderwerp bespreekbaar te maken (zie grafiek 13). Tegelijkertijd gaf 20% van de respondenten aan dat zij in gesprekken met hun leidinggevende geen vermindering van taken konden regelen. Daarnaast meldde een kwart van de deelnemers dat zij nadelige gevolgen ondervonden in hun loopbaan als gevolg van het kolven op het werk (zie grafiek 14).

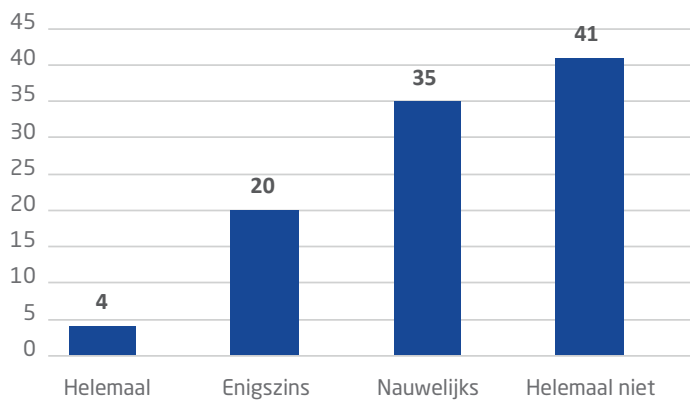
Grafiek 13. Mijn manager informeerde of ik van plan was te kolven (N=75) in %



Grafiek 14. Ik ervaarde moeilijkheden met het bespreken of regelen van een kleiner takenpakket, zodat ik tijd had om te kolven (N=77) in %



Grafiek 15. Had je of heb je het gevoel dat het kolven op het werk nadelen heeft gehad voor jouw loopbaan? (N=76) in %



CITATEN:

"Ik heb enigszins geantwoord, niet omdat leidinggevenden etc. iets tegen het kolven zelf hadden, maar omdat het tijd en hersenruimte (wanneer kolf ik, heb ik alles bij me etc.) kost die ik niet aan publicaties heb kunnen besteden. Dat heeft mijn loopbaan zeker beïnvloed."

"Word totaal genegeerd door manager."

"Ik praat hier graag een keer over verder als jullie willen, want ik kom binnen het instituut en de faculteit niet echt verder, zeker nu niet met alle bezuinigingen."

10. CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Dit rapport laat een zorgwekkend beeld zien van de naleving van wet- en regelgeving rondom kolven op de werkvloer. Niet alle kolvende medewerkers hebben toegang tot een kolfruimte op de momenten dat dit nodig is, en de beschikbare ruimtes voldoen zelden aan de wettelijke eisen. Ook wordt er binnen het takenpakket vaak geen ruimte gecreëerd om te kunnen kolven. Door deze omstandigheden ervaarde ten minste 70% van de medewerkers problemen met genoeg melkproductie. Hoewel van leidinggevendenden verwacht wordt dat zij een faciliterende rol spelen, gaf slechts 20% van de respondenten aan dat hun managers überhaupt het gesprek waren aangegaan. Al deze werkgerelateerde factoren hebben ertoe geleid dat 30% van de kolvende werknemers uiteindelijk eerder is gestopt met kolven dan dat zij dat zelf wilden.

HIERONDER DOEN WE CONCRETE AANBEVELINGEN OM DEZE SITUATIE AAN TE PAKKEN:

- Zorg dat alle ruimtes voldoen aan de wettelijke eisen
 - Inventariseer de behoefte aan extra ruimtes en betere bereikbaarheid
 - Zorg dat er ruimte gecreëerd wordt in het takenpakket van kolvende medewerkers zodat ze ook de tijd hebben om te kolven onder werktijd
 - Besteed aandacht aan PhD's die onder werktijd kolven en zorg dat zij een toepasselijke verlenging krijgen¹
 - Voorkom met behulp van tussentijdse afstemming dat melkproductie omlaaggaat
 - Stel een actieplan (met tijdslijn) op met voor naleving en controle
 - Creëer een meldprocedure voor problemen
-
- Informeer alle leidinggevendenden over de rechten met betrekking tot kolven op het werk
 - Draag zorg voor communicatie over kolven op drie kernmomenten: vóór verlof, direct bij terugkeer, en enkele weken later. Deze communicatie zou op zijn minst het volgende moeten inhouden:
 - Duidelijke informatie verschaffen over de rechten van werknemers (vooral ook gericht op internationale collega's die wellicht minder thuis zijn in de Nederlandse werkcultuur en arbeidsrecht)
 - Duidelijke informatie verschaffen aan leidinggevendenden over hun plichten tegenover werknemers die terugkeren naar werk na verlof
 - Duidelijke informatie verschaffen over vertrouwenspersonen en/of meldprocedure
 - Bevorder een cultuur waarin kolven bespreekbaar is
 - Voorkom loopbaanbenadeling door duidelijke afspraken en bescherming

¹ We hebben niet expliciet gevraagd naar de ervaringen van PhD's. Wel hebben we aanwijzingen dat ze kwetsbaar zijn in deze positie en extra aandacht vereisen.

VERANTWOORDING

In totaal hebben 110 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld. Hieronder staat in welke faculteit ze werken en tot welk functieprofiel ze behoren.

TABEL 1. AANTAL RESPONDENTEN PER FACULTEIT

Archeologie	4
Geesteswetenschappen	25
Geneeskunde/ LUMC	6
Governance and Global Affairs	10
Honours Academy	2
Interfacultair Centrum voor Lerarenopleidingen, Onderwijsontwikkeling en Nascholing (ICLON)	1
International Institute for Asian Studies	1
Rechtsgeleerdheid	4
Sociale Wetenschappen	14
Wiskunde en Natuurwetenschappen	20
Anders:	23
Totaal	110

TABEL 2. AANTAL RESPONDENTEN PER FUNCTIEPROFIEL

Facultaire zaken	2
ICT	0
Management en bestuursondersteuning	9
Onderwijs en onderzoek	49
Onderwijs en onderzoeksondersteuning	15
Personeel en organisaties	1
PR, voorlichting en communicatie	5
Administratieve en secretariële ondersteuning	11
Studentgerichte ondersteuning	13
Anders:	5
Totaal	110

TABEL 3. AANTAL RESPONDENTEN PER FUNCTIEGROEP

OBP	61
WP	49

BRONNEN

- Rijksoverheid. (z.d.). Rechten op aangepast werk, aangepaste werktijden en verlof tijdens en na mijn zwangerschap. Rijksoverheid.nl. www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsomstandigheden/vraag-en-antwoord/rechten-op-aangepast-werk-aangepaste-werktijden-en-verlof-tijdens-en-na-mijn-zwangerschap
- Arboportaal. (z.d.). Borstvoeding en kolven. Arboportaal.nl. www.arboportaal.nl/onderwerpen/rechten-plichten-werkenden/kinderwens-zwanger-borstvoeding-en-werk/borstvoeding-en-kolven
- Arbeidsomstandighedenwet. (2025, 1 juli). Artikel 4:5. Wetten.overheid.nl. wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01/#Hoofdstuk4_Paragraaf4.3_Sub-paragraaf_1_Artikel4:5

COLOFON

Titel rapport

De 'Rekening' van kolven op de Universiteit Leiden

Uitgave

FNV Onderwijs en Onderzoek

Onderzoekers en Redactie

- Drs. Sander Nelissen, Sectoradviseur FNV
- Dr. Anoniem, Universitair Docent Universiteit Leiden

Contact

Voor vragen over dit rapport: sander.nelissen@fnv.nl

E-mail: contact@organisatie.nl

fnv@leidenuniv.nl

Website: www.fnv.nl/cao-sector/overheid/onderwijs-onderzoek/universiteiten

Datum publicatie November 2025

Copyright en gebruik

© FNV, 2025. Overname van tekst en cijfers is toegestaan met bronvermelding.

