

TOEGANKELIJKHEIDSTOETS VERLOFREGELINGEN

RONDOM DE ZWANGERSCHAP EN ZORG VAN EEN KIND

KLANT
AUTEUR(S)
DATUM
VERSIE

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Maaïke Jongerius, Marjolijn Zwanepol en Danique Lauritsen
31 mei 2022
Definitief

Toegankelijkheidstoets verlofregelingen

De door Significant APE uitgevoerde toegankelijkheidstoets naar de verlofregelingen rondom de zorg voor kinderen laat zien dat de overheid een belangrijke voorlichtingsrol heeft in het begrijpelijk maken van het verlofstelsel voor zowel ouders als werkgevers.

Werkgevers hebben een rol in het toegankelijker en 'doelijker' maken van het verlofstelsel vanuit de directe relatie die zij hebben met ouders. De overheid kan het doenvermogen van ouders vergroten door bij het maken van beleid rekening te houden met de mentale belastbaarheid van ouders.

De vijf, deels bestaande, verbeterideeën op deze infographic zijn afkomstig van (toekomstige) ouders en werkgevers uit de onderzoeksgroep en kunnen de overheid ondersteunen bij het toegankelijker en begrijpelijker maken van het verlofstelsel.

Werkgevers beter informeren

- Er is behoefte aan een schematisch overzicht met informatie over de verlofregelingen (denk aan duur, uitzonderingen etc.)
- Wens voor een stimulerende rol in de ontwikkeling van HR-trainingen voor werkgevers gericht op het verlofstelsel

Betere en begrijpelijker communicatie richting ouders

- Stapsgewijs informatie over de verschillende verlofregelingen beschrijven, bij voorkeur in een stroomschema die (zover mogelijk) afgestemd is op de persoonlijke situatie van de ouder
- Een rekentool waarmee financiële consequenties als gevolg van het opnemen van verlof inzichtelijk worden

Een (pro)actievere rol vanuit de overheid

- Een chatfunctie op de website van de Rijksoverheid en/of het UWV
- Een landelijke campagne gericht op de nieuwe regeling betaald ouderschapsverlof

Het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof volledig vergoeden

Het versimpelen van het verlofstelsel door het combineren en gelijktrekken van verlofregelingen


Het organiseren van een steunpunt voor werknemers wanneer zij er niet uitkomen met hun werkgever



Inhoudsopgave

1	Introductie	4
1.1	Achtergrond en aanleiding	4
1.2	Onderzoeksvragen	5
1.3	Reikwijdte van het onderzoek	5
1.4	Verloop van het onderzoek	6
2	Achtergrond verlofregelingen	7
2.1	Waar zijn de verlofregelingen rondom de zwangerschap en zorg voor een kind voor bedoeld en hoe heeft het verlofstelsel zich de afgelopen jaren ontwikkeld?	7
2.2	De verlofregelingen inclusief beleidsontwikkelingen	7
3	Ervaringen (toekomstige) ouders en werkgevers	12
3.1	Respondenten	12
3.2	Zoeken naar informatie over het verlofstelsel	12
3.3	Het maken van een keuze en het aanvragen van verlof	14
3.4	Ontvangen van het verlof	18
4	Verbeterideeën toegankelijkheid en begrijpelijkheid van het verlofstelsel	21
5	Conclusie en aanbevelingen	23
5.1	De overheid heeft een belangrijke voorlichtingsrol om het verlofstelsel begrijpelijk te maken voor ouders	23
5.2	De overheid heeft een belangrijke voorlichtingsrol om het verlofstelsel begrijpelijk te maken voor werkgevers	23
5.3	De werkgever heeft een belangrijke rol in het toegankelijker maken van het verlofstelsel	24
5.4	Het is wenselijk dat werkgever en werknemer goede afspraken maken over het opnemen van verlof en daarbij rekening houden met het doenvermogen	24
5.5	De overheid heeft een rol in de toegankelijkheid en het 'doenlijk' maken van het verlofstelsel	25
5.6	Blik op de toekomst	25

6	Bijlagen	26
A.1	Onderzoeksverantwoording	26
A.2	Bestudeerde documenten	29
A.3	Klantreizen	29



1 Introductie

In dit eerste hoofdstuk gaan we in op de achtergrond en aanleiding van het onderzoek. Daarnaast lichten we de onderzoeksvragen en onderzoeksmethoden toe.

1.1 Achtergrond en aanleiding

Nederland kent veel verschillende regelingen rondom zwangerschap en de zorg van kinderen, deze zijn geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Onder de Wazo vallen onder andere het zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, calamiteitenverlof, geboorteverlof en ouderschapsverlof. Daarnaast zijn er vier specifieke verlofregelingen voor bijzondere gevallen namelijk adoptie- en pleegzorgverlof, couveuseverlof, meerlingenverlof en de kraambedsterfteregeling. Per 1 januari 2019 is de Wet Invoering extra geboorteverlof (WIEG) ingegaan, die een verruiming geeft aan het geboorteverlof voor partners. In augustus 2022 wordt het stelsel verder uitgebreid met de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo).

In de aanloop naar de aanstaande inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof, is vanuit de Tweede Kamer de vraag gekomen of het verlofstelsel rondom de zorg van een kind nog te begrijpen is voor (toekomstige) ouders (hierna: ouders) en werkgevers of hr-verantwoordelijken (hierna: werkgevers), en of ouders zodoende nog weloverwogen beslissingen over het opnemen van verlof kunnen nemen. Als gevolg is de motie Tielen¹ ingediend om een toegankelijkheidstoets op de huidige verlofregelingen toe te passen, die focust op de begrijpelijkheid en toegankelijkheid van verlofregelingen voor ouders en kleine werkgevers.

¹ [Motie van het lid Tielen over een toegankelijkheidstoets op verlofregelingen | tweedekamer.nl](#)

² [Doenvermogen en basisvaardigheden verkenning begrippen | uww.nl](#)

Naast de vraag of, mede door de komst van de Wbo, ouders nog een weloverwogen beslissing kunnen nemen over het opnemen van verlof, heerst ook de zorg dat werkgevers onvoldoende zicht hebben op de rechten van werknemers en dat de aanvraagprocedure voor verlof te ingewikkeld is. Daarom heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna SZW) Significant APE gevraagd om een lerend onderzoek uit te voeren naar de **begrijpelijkheid** en **toegankelijkheid** van de verschillende verlofregelingen rondom zwangerschap en de zorg van een kind.

Het kunnen nemen van weloverwogen beslissingen wordt naast de begrijpelijkheid en toegankelijkheid van verlofregelingen ook bepaald door het **doenvermogen** van ouders. Het doenvermogen kan worden omschreven als het vermogen om in actie te komen, acties vol te houden en met tegenslagen om te gaan². Het doenvermogen van mensen kan onder druk komen door ingrijpende gebeurtenissen en perioden van stress. In deze perioden, zoals bij het krijgen van een kind, wordt juist verwacht dat iemand in actie komt. Voorbeelden van acties zijn het aanvragen van verlof of het bepalen wanneer verlof op te nemen, maar ook het regelen van de kinderopvang, het aanvragen van toeslagen en bedenken van een naam voor het kind. De stress die kan komen kijken bij een zwangerschap en de veranderingen voor het werk, kunnen een nadelig effect hebben op het doenvermogen van ouders. Eerder onderzoek van de WRR³ laat zien dat bij het maken van nieuw beleid en regelgeving het belangrijk is dat de regeling ook 'doenlijk' is voor ouders, juist wanneer hun mentale vermogen zwaar wordt belast. Dit onderzoek kan dienen als een eerste stap richting het vereenvoudigen van de regelgeving rondom verlofregelingen, waarbij het doenvermogen van ouders in acht wordt genomen.

³ [Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid | Rapport | WRR](#)

Het doenvermogen heeft in de context van dit onderzoek betrekking op vier niveaus:

- a. Het persoonlijk niveau van de ouder;
- b. Het situatie- of omgevingsniveau van de ouder;
- c. Het procesniveau van de verlofregelingen;
- d. Het beleidsniveau van de verlofregelingen.

In hoofdstuk twee staan we kort stil bij de wijze waarop proces en beleid van invloed zijn op het doenvermogen van ouders in het algemeen. In hoofdstuk drie gaan we dieper in op de vraag hoe persoons eigenschappen en situatie of omgeving van invloed zijn op het doenvermogen van de geïnterviewde ouders.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is te achterhalen in hoeverre ouders en kleine werkgevers de regelingen en het verlofstelsel in het geheel begrijpen, een weloverwogen keuze kunnen maken en het kunnen toepassen op hun specifieke situatie. Het onderzoek leidt tot een overzicht van eventuele knelpunten die werkgevers en werknemers ervaren bij het vinden van informatie en het aanvragen en het uitkeren van verlof rondom zwangerschap en kinderen.

Het onderzoek beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

- a. Hoe doet de huidige inrichting van het verlofstelsel een beroep op het vermogen van ouders en werkgevers?
 - i. Welke stappen moeten ouders zetten om een geïnformeerde keuze te maken, verlof aan te vragen en uit te keren?
 - ii. Welke stappen moeten werkgevers zetten om verlof aan te vragen en uit te keren?
 - iii. Wat zijn de voornaamste bronnen van ouders/werkgevers voor het vinden van informatie over het verlofstelsel?
- b. In hoeverre is het verlofstelsel qua begrijpelijkheid toereikend en waar schiet het tekort?
 - i. In hoeverre achten ouders zichzelf in staat de (financiële) mogelijkheden van het verlofstelsel te doorzien?

- ii. In hoeverre helpen werkgevers bij het verstrekken van deze informatie? Waarom verstrekken werkgevers deze wel/niet?
 - iii. In hoeverre ervaren ouders de communicatie over het verlofstelsel als vindbaar en begrijpelijk? Wat zou beter moeten (bijvoorbeeld taalgebruik/hoeveelheid)?
 - iv. Waar lopen ouders bij het maken van de keuze voor het verlof en het aanvragen van het verlof tegenaan en hoe gaan ze daarmee om? Als het ouders lukt voor een bepaald probleem (zelf) een oplossing te vinden, wat was daar dan voor nodig?
 - v. In hoeverre ervaren werkgevers zichzelf in staat het verlofstelsel te begrijpen?
 - vi. In hoeverre ervaren werkgevers de communicatie over het verlofstelsel als toereikend? Wat zou beter moeten?
 - vii. Waar lopen werkgevers tegenaan in het aanvraag- en uitkeringsproces en hoe gaan werkgevers daarmee om?
- c. Welke knelpunten zijn er gevonden die het voor verlofgerechtigden bemoeilijken om een overwogen keuze te maken en voor werkgevers om verlof niet aan te vragen/uit te keren?
 - d. Wat gaat er bij het verlofstelsel juist goed en wat kunnen we hiervan leren met betrekking tot de begrijpelijkheid van het stelsel en waar liggen verbeterpunten?

1.3 Reikwijdte van het onderzoek

Het onderzoek richt zich op de volgende verlofregelingen: zwangerschaps- en bevallingsverlof, geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof voor partners, en ouderschapsverlof. Er is gekozen om op deze verlofregelingen te focussen omdat deze bedoeld zijn om in te zetten voor de zorg voor kinderen. Andere verlofregelingen vallen buiten de scope van het onderzoek, omdat deze meestal van toepassing zijn op specifieke situaties.

1.4 Verloop van het onderzoek

De toegankelijkheidstoets verlofregelingen is in de periode van februari tot en met mei 2022 uitgevoerd. De aanpak van de toegankelijkheidstoets verlofregelingen is gedurende de looptijd gedeeltelijk bijgesteld. De aanpak was in eerste instantie gericht op groepen ouders met vergelijkbare kenmerken, op basis van bijvoorbeeld arbeidsverband of kwetsbaarheid, om een gericht beeld te kunnen schetsen van de knelpunten per doelgroep. Omdat de werving van ouders langzaam op gang kwam, is besloten de oproep breder te verspreiden onder (toekomstige) ouders met kinderen tot drie jaar (zonder vast te houden aan specifieke doelgroepen). Daarnaast was de aanpak bij aanvang van het onderzoek erop gericht om ook werkgevers met vergelijkbare kenmerken op basis van bijvoorbeeld sector te betrekken. Vanwege de beperkte reacties op onze oproep voor focusgroepen of interviews is besloten de criteria voor deelname aan het onderzoek te verbreden naar alle werkgevers. In eerste instantie werd gezocht naar mkb-werkgevers met 20-100 medewerkers in dienst.

In het onderzoek zijn de volgende onderzoeksactiviteiten ingezet:

- a. Documentenstudie (beleidsdocumenten, richtlijnen, websites en diverse onderzoeken gericht op de verlofregelingen rondom de geboorte van een kind). Zie bijlage A.2 voor de bestudeerde documenten;
- b. Vijf focusgroepen en zeven interviews met ouders, met in totaal 31 deelnemers. In de focusgroepen en interviews is de ervaring en beleving van ouders opgehaald met betrekking tot het verlofstelsel rondom de zwangerschap en zorg van een kind. De verlofregelingen zijn besproken aan de hand van de drie belangrijkste fasen vanuit het perspectief van ouders:
 - i. Het zoeken naar informatie;
 - ii. Het maken van een keuze en het aanvragen van het verlof;
 - iii. Het ontvangen van het verlof.
- c. Vier interviews met werkgevers met in totaal vijf deelnemers. In de interviews is de ervaring en beleving van werkgevers opgehaald met betrekking tot het verlofstelsel rondom de zwangerschap en zorg van een kind.

De verlofregelingen zijn besproken aan de hand van de drie belangrijkste fasen vanuit het perspectief van werkgevers:

- i. Het zoeken naar informatie;
 - ii. Het maken van afspraken met de werknemer;
 - iii. Het aanvragen en uitkeren van het verlof.
- d. Via Ondernemend Nederland is een digitale enquête uitgezet onder werkgevers. Vier respondenten hebben deze enquête ingevuld. De vragenlijst bestond uit 26, voornamelijk gesloten, vragen.

Gedurende het onderzoek is afgestemd met de begeleidingscommissie over de vormgeving van en aanpassingen binnen het onderzoek. Ondanks dat er minder ouders zijn gesproken dan in eerste instantie beoogd, is er wel verzadiging opgetreden tijdens de gesprekken en focusgroepen met ouders. Middels een kleine steekproef zijn er verkennende gesprekken gevoerd met werkgevers die aanknopingspunten kunnen bieden voor verder onderzoek. Een uitgebreide onderzoeksverantwoording is opgenomen in bijlage A1.

2 Achtergrond verlofregelingen

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende verlofregelingen aan de hand van de bedoeling van de regelingen en de ontwikkelingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden. Per regeling maken we de doelgroep, duur van het verlof, wijze van opnemen, hoogte van de uitkering, eerdere wijzigingen en aankomende wijzigingen inzichtelijk. We sluiten het hoofdstuk af met de vraag hoe beleid en proces omtrent het verlofstelsel een beroep doen op het doenvermogen van ouders.

2.1 Waar zijn de verlofregelingen rondom de zwangerschap en zorg voor een kind voor bedoeld en hoe heeft het verlofstelsel zich de afgelopen jaren ontwikkeld?

Het verlofstelsel in Nederland kent veel verschillende verlofregelingen. In dit onderzoek richten wij ons op het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof en het ouderschapsverlof. De verschillende verlofregelingen dienen in een bepaalde volgorde achter elkaar opgenomen te worden. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld vanuit de Wazo, die op 1 december 2001 in werking is getreden. Het uitgangspunt van de Wazo is het tot stand brengen van een evenwicht tussen arbeid en zorg in de breedste zin.⁴ Per 1 april 2018 is de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen die zwanger zijn van een tweeling of meerling aangepast naar minimaal twintig weken.

Sinds 1 januari 2019 is het geboorteverlof voor partners ingevoerd, geregeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG). De wet heeft als doel het versterken van

de band tussen de partner van de moeder en het kind en tevens de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken. Sinds 1 juli 2020 kunnen partners boven op de week geboorteverlof maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen.⁵

Op dit moment is in Nederland het onbetaalde ouderschapsverlof dat per ouder 26 weken in de eerste acht levensjaren van het kind kan worden opgenomen nog van kracht. Dit zal per 2 augustus 2022 veranderen door de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo). Ouders krijgen dan negen weken van het ouderschapsverlof deels doorbetaald., mits zij deze voor de eerste verjaardag van het kind opnemen. De bedoeling van deze wet is om ouders meer ruimte te geven voor het combineren van zorg en werk. Het is belangrijk voor ouders om tijd door te kunnen brengen met hun (pasgeboren) kind. Daarnaast beoogt de Wbo meer gelijkheid te creëren tussen mannen en vrouwen. De nieuwe regeling zou ouders moeten stimuleren om het ouderschapsverlof daadwerkelijk op te nemen.⁶

Al met al zijn de verschillende regelingen bedoeld om een goede balans tussen werk en zorg voor het kind mogelijk te maken. Het verlofstelsel zou verder kunnen zorgen voor een betere band tussen het kind en de ouders. Een ander belangrijk uitgangspunt van de veranderingen in het verlofstelsel is het ontwikkelen van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

2.2 De verlofregelingen inclusief beleidsontwikkelingen

De verschillende verlofregelingen zijn inzichtelijk gemaakt aan de hand van doelgroep, duur van het verlof, wijze van opnemen, hoogte van de uitkering, eerdere wijzigingen

⁴ [Wet arbeid en zorg | overheid.nl](#)

⁵ [Wet invoering extra geboorteverlof | overheid.nl](#)

⁶ [Wetsvoorstel Wet betaald ouderschapsverlof | eerstekamer.nl](#)

en aankomende wijzigingen middels onderstaand ordeningskader (tabel 1). In deze paragraaf lichten we per verlofregeling de belangrijkste stappen, beleidsontwikkelingen, mogelijke kwetsbaarheden en randvoorwaarden toe. Bijlage A.3 geeft schematisch een uitgebreider overzicht van de klantreizen per verlofregeling.

Infobox	Zwangerschapsverlof	Bevallingsverlof	Geboorteverlof voor partners	Aanvullend geboorteverlof voor partners	Ouderschapsverlof
Doelgroep	Moeder	Moeder	Partners (getrouwd met moeder, geregistreerd partnerschap, ongehuwd samenwonend, ongehuwd of haar kind erkend hebbend)	Partners (getrouwd met moeder, geregistreerd partnerschap, ongehuwd samenwonend, ongehuwd of haar kind erkend hebbend)	Ouders
Duur verlof	4 tot 6 weken	10 tot 12 weken	Een week	Vijf weken	26 weken
Wijze van opnemen	Verplicht achtereenvolgend	Deels gespreid	Binnen 4 weken na geboorte	Binnen 6 maanden na geboorte	Binnen 8 jaar na de geboorte
Hoogte uitkering	UWV betaalt uitkering gelijk aan het dagloon (tot max. dagloon)	UWV betaalt uitkering gelijk aan het dagloon (tot max. dagloon)	De werkgever betaalt het loon tijdens verlof volledig door	UWV verstrekt een uitkering voor 70% van het dagloon (tot 70% van max. dagloon)	Onbetaald verlof
Wijzigingen in de afgelopen 5 jaar	N.v.t.	Kleine wijziging: per 01-04-2018 aanpassing voor bevallingsverlof voor meerlingen	Gewijzigd op 01-01-2019 (+3 dagen)	Sinds 01-07-2020	N.v.t.
Aankomende wijziging	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	Vanaf 02-08-2022: verlofregeling wordt opengesteld voor de doelgroep niet verzekerde werknemers	Vanaf 02-08-2022: 9 weken betaald ouderschapsverlof waar een uitkering van 70% van het dagloon tegenover staat (tot 70% van max. dagloon). Dit geldt ook voor doelgroep niet verzekerde werknemers

Tabel 1. Ordeningskader verlofregelingen

2.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het verlofstelsel rondom de zwangerschap en zorg van een kind begint bij het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit verlof kan worden opgenomen door (aanstaande) moeders. De twee verlofregelingen bespreken we gezamenlijk omdat ze bij elkaar minimaal zestien weken moeten zijn. Het zwangerschapsverlof moet minimaal vier en kan maximaal zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum worden opgenomen. Afhankelijk van het zwangerschapsverlof wordt het bevallingsverlof van tien of twaalf weken opgenomen, zodat dit samen zestien weken bedraagt. Het zwangerschapsverlof moet achtereenvolgend opgenomen worden. Het bevallingsverlof kan worden aangevuld wanneer het kind in het ziekenhuis ligt, gelijk aan het aantal weken dat het kind in het ziekenhuis ligt tot maximaal 10 weken extra (met uitzondering van de eerste week van de ziekenhuisopname). Het bevallingsverlof dat overblijft na de eerste zes weken vanaf het moment van de bevalling mag gespreid opgenomen worden binnen dertig weken. Als een moeder bevallingsverlof flexibel wil opnemen dan moet dat binnen drie weken na de bevalling opgegeven worden. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werknemer een zwangerschapsuitkering. Deze is gelijk aan 100% van het dagloon⁷, maar niet meer dan het maximumdagloon⁸.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof kent vijf fasen. De eerste fase is de voorbereidende fase. In deze fase wordt informatie gezocht over het zwangerschaps- en bevallingsverlof via onlinekanalen, het eigen netwerk, de werkgever of zorgmedewerkers. Op basis van de gevonden informatie bepaalt de toekomstige moeder de voorkeur voor het opnemen van het verlof. In de tweede fase wordt het verlof door de werknemer aangevraagd bij de werkgever. Er worden afspraken gemaakt met de werkgever over het ingaan van het verlof. De werknemer dient een schriftelijke aanvraag voor het zwangerschapsverlof in bij de werkgever met daarin de vermoedelijke bevallingsdatum en de keuze over de ingangsdatum van het verlof.

⁷ Het salaris dat de werknemer gemiddeld per dag verdient en waar deze belastingen en sociale premies over betaalt.

Daarnaast vraagt de werknemer een zwangerschapsverklaring aan bij de huisarts of verloskundige. Deze dient tot een jaar na de einddatum van de zwangerschaps- en bevallingsuitkering bewaard te blijven in de eigen administratie. In de derde fase vraagt de werkgever via de verzuimmelder, Digipoort of per post de uitkering aan bij het UWV. Dit kan maximaal vier en minimaal twee weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. De werkgever ontvangt een ontvangstbevestiging of aanvullende vragen van het UWV. Uiteindelijk ontvangen de werkgever en werknemer binnen vier weken na de ingangsdatum van het verlof een brief met het besluit van het UWV. Wanneer het verlof is goedgekeurd, ontvangt de werknemer de uitkering, verrekend als het dagloon, via het UWV of de werkgever. Wanneer het kind is geboren, gaat de laatste fase in waarin de moeder de werkgever informeert over de geboortedatum, zodat het bevallingsverlof kan worden uitkeerd door de werkgever.

2.2.2 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof voor partners

Het geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof zijn bedoeld voor partners. Partners zijn personen die zijn getrouwd met de moeder, een geregistreerd partnerschap hebben, ongehuwd samenwonend zijn met de moeder of het kind hebben erkend. De regelingen beogen hetzelfde doel, maar zijn anders opgebouwd met verschillende voorwaarden. Het geboorteverlof is per 1 januari 2019 met drie dagen verlengd en is nu een week lang. Het verlof kan binnen vier weken na de geboorte van het kind flexibel worden opgenomen. Tijdens het geboorteverlof betaalt de werkgever het loon volledig door. Sinds 1 juli 2020 bestaat het aanvullende geboorteverlof. Dit verlof duurt vijf werkweken en kan binnen zes maanden na de geboorte van het kind flexibel worden opgenomen. Het aanvullende geboorteverlof kan pas worden opgenomen nadat het geboorteverlof is opgenomen. Tijdens het geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon.

⁸ [Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof - vraag en antwoord | rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschap/verlof).

Het geboorteverlof kent drie fasen. Allereerst zoekt de partner informatie over het geboorteverlof om zicht te krijgen op de rechten, de financiële gevolgen en het aanvraagproces. Daarna informeert de werknemer de werkgever mondeling of schriftelijk over de vermoedelijke bevallingsdatum, of zo snel mogelijk na de geboortedatum, en daarmee over de periode voor het verlof. Vervolgens betaalt de werkgever voor de periode van het geboorteverlof het reguliere salaris uit.

Het aanvullende geboorteverlof heeft vier fasen. Voorafgaand aan de fasen is het belangrijk dat de werknemers kennis hebben van het aanvullende geboorteverlof. Wanneer zij weten dat ze recht hebben op het aanvullende geboorteverlof, zal ook de eerste stap in dit proces het vergaren van informatie zijn. In deze eerste fase bepalen werknemers de duur, planning en gebruik van het verlof op basis van onder andere financiële afwegingen en opvang van het kind. In de tweede fase geeft de werknemer minimaal vier weken voor het ingaan van het verlof bij de werkgever aan gebruik te willen maken van het verlof. Een werkgever mag opname van het aanvullende geboorteverlof niet weigeren, maar kan wel in overleg met de werknemer de periode van het verlof wijzigen wanneer er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. In de derde fase vraagt de werkgever de uitkering aan bij het UWV. Vervolgens ontvangt de werkgever een brief met het besluit van het UWV. De werknemer neemt vervolgens het verlof op. De werknemer kan op twee manieren de uitkering ontvangen, via het UWV of via de werkgever. Wanneer de uitkering via de werkgever wordt ontvangen, betaalt het UWV de uitkering eerst aan de werkgever.

2.2.3 Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen door ouders en is op dit moment nog onbetaald. Afhankelijk van de cao of aanvullende arbeidsvoorwaarden, kan de werkgever het loon wel (gedeeltelijk) doorbetalen. Een werknemer heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof, dat is aan te vragen tot het kind acht jaar is. Per 2 augustus 2022 wordt een gedeelte van het ouderschapsverlof betaald, werknemers ontvangen in het eerste levensjaar van het kind voor negen van de 26 weken een uitkering van 70% van het dagloon.

Het onbetaalde ouderschapsverlof kent de vergelijkbare voorbereidende fase waarin de werknemer informatie zoekt en een bewuste afweging maakt over het gebruik van het verlof. Tijdens het ouderschapsverlof kan het inkomen dalen. Dat betekent dat ouders hiervan op de hoogte moeten zijn. Een wijziging in inkomen kan vervolgens ook invloed hebben op de hoogte van de kinderopvangtoeslag, zorgtoeslag of huurtoeslag. Dit moet worden aangegeven bij de toeslagen. Daarna worden er afspraken gemaakt met de werkgever over de ingangsdatum van het verlof. Een werknemer dient minstens twee maanden van tevoren een schriftelijke aanvraag te doen bij de werkgever. Deze schriftelijke aanvraag bevat in ieder geval de ingangsdatum van het verlof, het aantal gewenste verlofuren per week, de dagen waarop het verlof wordt opgenomen en de duur van de verlofperiode. De werkgever mag het ouderschapsverlof niet weigeren, maar mag wel, na overleg, de inroostering wijzigen. In de laatste fase is het de taak van de werkgever om de werknemer vrij te plannen en het salaris te wijzigen/stop te zetten. Een werknemer kan het ouderschapsverlof tussentijds beëindigen of onderbreken in het geval van een ander verlof of bij een onvoorziene situatie, bijvoorbeeld wanneer de partner werkloos raakt of de werknemer langdurig ziek wordt. Wanneer het inkomen van een werknemer door het ouderschapsverlof zakt onder het sociaal minimum, kan de werknemer eventueel aanvullende bijstand ontvangen. Het betaald ouderschapsverlof duurt minimaal een week en maximaal negen weken. Ook het betaald ouderschapsverlof mag flexibel worden opgenomen. Dit kan binnen een jaar na de geboorte van het kind. Na een jaar vervalt het recht op een uitkering. Niet opgenomen betaald ouderschapsverlof kan dan onbetaald worden opgenomen tot de 8^e verjaardag van het kind. Ouders geven bij hun werkgever aan dat ze gebruik willen maken van het betaald ouderschapsverlof, de werkgever vraagt vervolgens de uitkering aan bij het UWV. De uitkering wordt door het UWV uitbetaald nadat de werknemer voor minimaal een keer het aantal uren van zijn werkweek betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen. Om gebruik te maken van deze regeling dienen ouders op de hoogte te zijn van de verandering in de wet. Ook ouders waarvan het kind tussen 1 augustus 2021 en 2 augustus 2022 is geboren, kunnen aanspraak maken op het betaald ouderschapsverlof. Een voorwaarde is dat zij nog niet het volledige recht op onbetaald

ouderschapsverlof hebben opgenomen en dat het verlof in het eerste levensjaar wordt opgenomen.⁹

2.3 Proces en beleid omtrent het verlofstelsel in relatie tot het doenvermogen van ouders

Kenmerken van processen, zoals het aantal te doorlopen stappen in het aanvragen van verlof, en de beleidsmatige context van het verlofstelsel hebben invloed op de hoeveelheid doenvermogen die nodig is voor ouders om het proces succesvol te doorlopen¹⁰. In dit onderzoek zijn de fasen die ouders per verlofregeling doorlopen op hoofdlijnen beschreven. De verschillende verlofregelingen volgen elkaar op (er kan bijvoorbeeld pas aanvullend geboorteverlof worden opgenomen, als de partner eerst geboorteverlof heeft opgenomen). Voor ouders kan dit betekenen dat zij het opnemen van verlof als één handeling zien. Wij hebben echter gekeken naar het proces per verlofregeling en hebben geen overzicht gemaakt van het gehele proces dat ouders doorlopen wanneer zij meerdere verlofregelingen aanvragen. De overzichten per verlofregeling maken wel duidelijk dat ouders diverse keren in actie moeten komen. Door de verschillende regelingen wordt er naar verwachting een groot beroep gedaan op het doenvermogen van ouders. Of dit daadwerkelijk het geval is zal moeten blijken uit een doenvermogenstoets waarin ouders kunnen aangeven welke onderdelen of eigenschappen van het gehele proces veel doenvermogen vragen of hoeveel acties tegelijkertijd uitgevoerd moeten worden. Een doenvermogenstoets onder ouders is niet uitgevoerd in dit onderzoek. Daarnaast is er uitsluitend aandacht besteed aan de beleidsmatige context binnen de verlofregelingen die gericht zijn op de zorg voor kinderen. Er is in het onderzoek niet gekeken naar de impact op het doenvermogen wanneer ouders gelijktijdig te maken hebben met andere type verlofregelingen zoals zorgverlof of adoptieverlof of met meerdere instanties tegelijkertijd contact hebben om verlof aan te vragen. Ten slotte heeft dit onderzoek zich gericht op de 'doorsnee' ouder in verzekerde loondienst. De Wazo ZEZ en de niet verzekerde doelgroep is hierin niet meegenomen. In de Wazo ZEZ groep en de niet ZW-verzekerde groep zit een overlap

van mensen die op beide recht hebben, waar de berekening voor de hoogte van de uitkering van de regelingen verschillen. Ook de aanspraak van zelfstandigen op de verlofregelingen is niet meegenomen.

⁹ [Wet betaald ouderschapsverlof | vgn.nl](https://www.vgn.nl).

¹⁰ [Doenvermogen en basisvaardigheden verkenning begrippen | uvw.nl](https://www.uvw.nl)

3 Ervaringen (toekomstige) ouders en werkgevers

In dit hoofdstuk zetten we de ervaringen van (toekomstige) ouders en werkgevers uiteen. Wij illustreren kort de onderzoeksgroep. Daarna beschrijven en verklaren we de belevingen en ervaring van (toekomstige) ouders en werkgevers aan de hand van drie fasen, namelijk het zoeken naar informatie over het verlofstelsel, het aanvragen van verlof en het maken van een keuze en het ontvangen van verlof en de uitkering.

3.1 Respondenten

3.1.1 Ouders

In totaal zijn 31 ouders geïnterviewd, waarvan acht mannen en 23 vrouwen. Het merendeel van deze ouders zijn ouders met kinderen niet ouder dan drie jaar, maar we hebben ook enkele zwangere vrouwen gesproken. Alle respondenten zijn getrouwd of samenwonend. Veel respondenten zijn hoogopgeleid. Ouders zijn werkzaam bij zowel kleine, middelkleine en grote bedrijven in verschillende sectoren zoals het onderwijs, de ggz, de bouw, logistiek en adviessector. Met de onderzoeksgroep benaderen we de ouders die positief gereageerd hebben op onze oproep ervaringen te delen met het verlofstelsel rondom de zorg voor een kind, maar de groep is niet geheel representatief voor ouders in Nederland. Een uitgebreidere omschrijving van de groep respondenten is terug te vinden in bijlage A1.

3.1.2 Werkgevers

Voor dit onderzoek hebben we met vijf werkgevers van vier bedrijven gesproken. Drie zijn werkzaam in de consultancy, een in de energiesector en een bedrijf uit de toeleverancierssector. Alle werkgevers hebben minder dan 150 werknemers in dienst en hebben regelmatig of enkele keren per jaar te maken met de verlofregelingen. De

enquête is door vier werkgevers uit de financiële dienstverlening, gezondheids- en welzijnzorg, openbaar bestuur en overige dienstverlening ingevuld. Al deze werkgevers hebben minder dan 250 werknemers in dienst. Drie werkgevers gaven aan twee tot drie keer per jaar te maken te hebben met de verlofregelingen. Een werkgever gaf aan dat hij nog niet met de verlofregelingen te maken heeft gehad. Met de onderzoeksgroep benaderen we de werkgevers die positief gereageerd hebben op onze oproep hun ervaringen te delen met het verlofstelsel rondom de zorg voor een kind, maar de groep is niet geheel representatief voor werkgevers in Nederland.

3.2 Zoeken naar informatie over het verlofstelsel

3.2.1 *Ouders gaan online, via de werkgever of binnen het eigen netwerk op zoek naar informatie over het verlofstelsel*

In de interviews met ouders komen drie belangrijke bronnen naar voren waaruit zij informatie verzamelen over de verlofregelingen rondom de geboorte van een kind: online, via de werkgever of binnen het eigen netwerk. De meeste ouders starten hun zoektocht naar informatie over het verlofstelsel online, soms al vanaf het moment dat er een kinderwens is. De website van de Rijksoverheid, maar ook platforms zoals de website van Ouders van Nu of 24baby zijn voorbeelden van veel geraadpleegde plekken die ouders bezoeken om een beeld te krijgen van de verlofregelingen. Voor het vinden van informatie over wijzigingen in de verlofregelingen geven ouders aan gebruik te maken van nieuwsberichten van bijvoorbeeld de NOS. Aanvullend halen zij informatie op bij hun werkgever, bij collega's en binnen het eigen netwerk. Ouders geven aan informatie over verlofregelingen bij hun werkgever te vinden via de cao, op het intranet of zij vragen bijvoorbeeld een gesprek aan met personeelszaken. Binnen het eigen netwerk worden voornamelijk familie, vrienden en de verloskundige gevraagd naar duidelijkheid over de verlofregelingen. Uit de interviews blijkt dat ouders in een

relatie vaak allebei voor zichzelf opzoek gaan naar informatie en dit vervolgens met elkaar uitwisselen. Geen van de ouders geeft aan via het UWV informatie te verzamelen over de verlofregelingen.

3.2.2 *Begrijpelijkheid is een verbeterpunt in de communicatie over het verlofstelsel*

De diversiteit aan bronnen maakt informatie over het verlofstelsel volgens ouders vindbaar, grotendeels volledig, maar niet altijd begrijpelijk. Het is volgens ouders prettig om verschillende bronnen te kunnen raadplegen. *“Zo ben je niet afhankelijk van alleen je werkgever om erachter te komen welke rechten je hebt op verlof, maar kan je dat ook zelf online vinden”*, aldus een van de ouders. Anderen geven aan dat het prettig werkt om meerdere bronnen te raadplegen zodat ze bevestigd kunnen worden in hetgeen ze elders gehoord of gelezen hebben. Wel geven zij aan dat er een proactieve en vasthoudende houding wordt gevraagd van ouders als het gaat om het inwinnen van informatie over de verlofregelingen. Oftewel, de informatie komt hen niet zomaar aangewaaid.

Ondanks de relatief hoge tevredenheid over de vindbaarheid en volledigheid van de communicatie over het verlofstelsel, verschillen de meningen van ouders over de begrijpelijkheid ervan. Allereerst komt dit voort uit de aaneenschakeling van de verschillende verlofregelingen. *“Ik ervaar het opnemen van verlof rondom de geboorte van mijn kind als één gebeurtenis, maar er zitten allemaal losse regelingen met allemaal weer andere mogelijkheden aan vast”*. Daarnaast geven ouders aan dat de lange en soms ingewikkelde teksten van invloed zijn op de begrijpelijkheid van de informatie. *“Ik zie veel officiële termen en dat maakt mij onzeker. Het liefst zie ik de informatie in jip-en-janneketaal”*. Bovendien wijzen ouders op de keerzijde van de grote hoeveelheid aan informatie op de mate van begrijpelijkheid. *“Ik wist niet waar ik het zoeken moest. Je krijgt zoveel verschillende antwoorden. Het voelt alsof je aan het zwemmen bent”*. Ten slotte lopen zij aan tegen de generaliteit van de informatie. *“De mogelijkheden en opties binnen de verlofregelingen verschillen per situatie. Afgezien van een gesprek met personeelszaken zijn er geen mogelijkheden om specifiek voor*

je eigen situatie informatie te krijgen”. Daarbij komt dat ook de rechten per verlofregeling verschillen.

3.2.3 *Werkgevers spelen een rol in het verstrekken van informatie over de verlofregelingen, in het bijzonder over aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof*

Werkgevers hebben in hun cao, arbeidsvoorwaarden, intranet of regelingenboek informatie staan over de verschillende verlofregelingen. Dit kunnen ouders zelf raadplegen om een eerste idee te vormen over wat hun wensen zijn. Voor ouders zorgt dit soms voor verwarring, omdat hun werkgever aanvullende regelingen heeft bovenop waar ouders wettelijk recht op hebben. Bijvoorbeeld ouderschapsverlof dat al deels betaald wordt door de werkgever. Ouders vinden het positief dat werkgevers dit regelen, maar zien graag dat er één lijn wordt getrokken: *“Ouderschapsverlof is per werkgever verschillend of het deels wordt doorbetaald of niet, dit maakt het onoverzichtelijk”*.

In de interviews met ouders komt naar voren dat het wisselend is hoe groot de rol is van de werkgever bij het verstrekken van informatie. Over het algemeen was deze rol vrij reactief: *“Bespreek het met jouw leidinggevende en kom dan bij de hr-afdeling terug”*. Vervolgens werden ze wel goed geholpen door hun werkgever, bijvoorbeeld met rekenvoorbeelden wat de financiële consequenties zijn van bepaalde keuzes. Maar er wordt weinig proactief door werkgevers gecommuniceerd over rechten en mogelijkheden voor het inzetten van het verlof. *“Het voelt heel spannend om op je werk te vertellen dat je zwanger bent, en dan zou het fijn zijn als de werkgever het aanvraagproces direct kan uitleggen en vertellen wat er mogelijk is. Om het bezwaarde gevoel weg te nemen”*. Uit interviews blijkt dat werkgevers helder en duidelijk communiceren wanneer zij vaker te maken krijgen met het aanvragen van verlof voor werknemers. *“Ik kreeg na mijn aanvraag een uitgebreide e-mail terug met rechten en advies bijvoorbeeld over (onbetaald) ouderschapsverlof. Maar ik werk met veel vrouwen”*. Dit in tegenstelling tot werkgevers die niet vaak met verlofregelingen te maken hebben: *“Bij hr kan ik niet terecht, want daar zitten alleen maar mannen.*

En die gingen het zelf opzoeken en voorlezen. Daar had ik niks aan”.

Voor de nieuw(er)e verlofregelingen geven de respondenten aan dat er nog veel onwetendheid is aan de zijde van de werkgever. *“Mijn werkgever had zelf geen weet van hoe het zat met het aanvullend geboorteverlof, dus ik moest me van tevoren goed inlezen en informatie aan mijn werkgever opsturen”.*

De werkgevers die deelnamen aan dit onderzoek merken op dat ze vragen binnenkrijgen van hun medewerkers op het moment dat het verlof dichterbij komt. Daarbij geven ze aan dat ze vooral vragen krijgen over het ouderschapsverlof en geboorteverlof voor partners. En verder vragen als hoe ze het verlof moeten aanvragen, wat mogelijk is qua verdeling en wat de financiële consequenties zijn. De afdeling hr kan hen dan over hun specifieke situatie informeren en een pro-forma berekening maken van de financiële consequenties voor de medewerker. Al blijkt wel dat ook hr-verantwoordelijken meer moeite hebben met het uitleggen van aanvullend geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof.

3.2.4 Werkgevers missen voornamelijk samenhang en overzicht in het verlofstelsel

Vanuit werkgeversperspectief wordt de communicatie over het verlofstelsel ervaren als 'beperkt'. Zeker bij nieuwe regelingen is het een puzzel hoe de regeling precies ingezet kan worden. *“Voor de uitvoering van de regeling is er weinig communicatie vanuit de overheid. De uitleg is multi-interpretabel waardoor je niet goed weet of je het uitvoert conform de bedoeling. Uitwerken in meerdere voorbeelden zou helpen”*, aldus een werkgever. Werkgevers raadplegen voornamelijk de websites van de Rijksoverheid en het UWV als ze vragen hebben over de verschillende verlofregelingen. Soms slaan ze er ook de wetstekst op na. De aanleiding om de regelingen weer te controleren is vaak wanneer een medewerker aangeeft een baby te verwachten. Zo houden ze hun kennis up-to-date. Ook krijgen ze - met de wijziging in ouderschapsverlof - vragen van medewerkers over hoe het precies zit. Dit dwingt werkgevers om zich hierin te verdiepen. Werkgevers worden niet actief geïnformeerd door het UWV of de

Rijksoverheid over de (nieuwe) verlofregelingen, maar geven aan daar wel behoefte aan te hebben.

Daarnaast geven werkgevers - net als ouders - aan dat er inmiddels zoveel soorten verlof zijn dat de samenhang en het overzicht ontbreken. *“Het wordt echt wel veel. Sommige werknemers nemen ook bijvoorbeeld zorgverlof”*. Uit de gesprekken met werkgevers concluderen wij dat te veel regelingen naast elkaar kan ook betekenen dat ze hun doel voorbijschieten. Twee voorbeelden die aangehaald werden zijn:

- a. Het verschil tussen ouderschapsverlof of parttime werken is er bij kleinere werkgevers nagenoeg niet. Meestal wordt de werknemer niet (deels) doorbetaald door de werkgever en worden de secundaire arbeidsvoorwaarden stopgezet. Wat dan het voordeel is van ouderschapsverlof is moeilijk terug te vinden in de informatie van de Rijksoverheid;
- b. Aanvullend geboorteverlof wordt ook vaak verward met ouderschapsverlof. Medewerkers kunnen het onderscheid niet makkelijk maken. Dit zal in de toekomst nog meer spelen wanneer zowel het aanvullend geboorteverlof en het ouderschapsverlof deels betaald gaan worden.

3.3 Het maken van een keuze en het aanvragen van verlof

3.3.1 De mogelijkheid om het verlofstelsel te voorzien verschilt voor ouders per regeling

De veelheid aan verlofregelingen maakt dat ouders moeite moeten doen om alles goed te kunnen vinden en te weten wat de mogelijkheden zijn voor de invulling van het verlof. Het is veel informatie, dus dit kost in het begin veel uitzoekwerk en ouders geven aan dat een helder overzicht ontbreekt. In hoeverre ouders zichzelf in staat achten de mogelijkheden te voorzien van de verschillende verlofregelingen verschilt per regeling.

Ouders vinden zwangerschapsverlof en bevallingsverlof het duidelijkst. *“Hier hoeft je niet veel voor te doen, behalve aangeven bij je werkgever dat je zwanger bent en aangeven wanneer je met verlof wilt gaan”*. Dat gaat in principe overal goed.

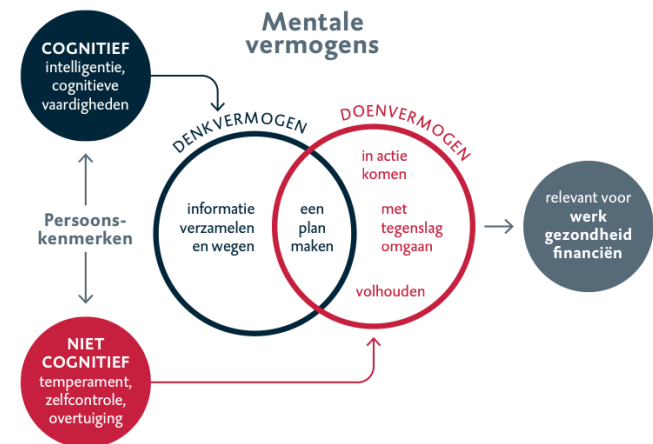
Ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof vinden ouders lastiger om te voorzien. “Ik hoorde van een collega dat er iets bestond zoals ouderschapsverlof, ik wist niet wat je eraan had. Je leest allemaal dingen als dat het niet de werking van het bedrijf mag beïnvloeden. Er staan zoveel officiële termen in en dat gaf mij een onzeker gevoel”. Het is ook wisselend hoe werkgevers hiermee omgaan. Bij de ene werkgever mag de werknemer het aanvullend geboorteverlof voor een dag in de week opnemen, terwijl bij een andere werkgever dit in hele weken moet. Ook rondom het ouderschapsverlof is meer afstemming nodig met de werkgever en is niet altijd duidelijk hoe het verlof opgenomen kan en mag worden.

Meerdere ouders in dit onderzoek waren nog niet op de hoogte van het betaald ouderschapsverlof (en de terugwerkende kracht van de regeling), ook als het wel op hen van toepassing is. De onwetendheid hierover toont aan dat ouders niet volledig op de hoogte zijn van de mogelijkheden van het verlofstelsel.

3.3.2 *Het denk- en doenvermogen van ouders is belangrijk in het maken van een weloverwogen keuze in het aanvragen van verlof*

Zoals blijkt uit het figuur 1, afkomstig uit eerder onderzoek van de WRR¹¹, hangt het maken en uitvoeren van een plan samen met het denkvermogen (de cognitieve vaardigheden en intelligentie van mensen en het doenvermogen) en het doenvermogen (de non-cognitieve vermogens). Het is belangrijk om naar beide vermogens te kijken aangezien er geen verband bestaat tussen denk- en doenvermogen. Iemand met een hoog denkvermogen (IQ) kan best een laag doenvermogen hebben of andersom. Het doen- en denkvermogen tellen op tot het vermogen om het juiste gedrag op het juiste moment te laten zien.¹² In deze paragraaf gaan we in op het denk- en doenvermogen van de geïnterviewde ouders ten aanzien van het maken van een weloverwogen keuze in het aanvragen van verlof.

¹¹ [Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid | Rapport | WRR](#)



Figuur 1. Bron: Rapport WWR¹³

Hoewel ouders niet altijd volledig op de hoogte zijn van de verloffregelingen, geeft de meerderheid van de geïnterviewde ouders aan in staat te zijn een weloverwogen keuze te kunnen maken in het aanvragen van verlof. De ouders uit ons onderzoek geven aan het vermogen te ervaren om logisch te redeneren. Met hun verstand kunnen zij de verloffregelingen lezen, begrijpen, berekeningen maken en hebben zij zicht op de rechten die ze hebben. Op basis van die informatie geven ouders aan een weloverwogen keuze te kunnen maken. “Ik weet hoe dat zit met percentages en de toeslag die je krijgt voor kinderopvang. Zo kan ik het inkomen dat wij overhouden met behulp van Excel berekenen”. De geïnterviewde ouders wijzen er wel op dat er veel inzet van ze gevraagd wordt om te achterhalen hoe de regelingen van toepassing zijn op de eigen situatie. “Ik merk dat er veel uitzonderingen zijn. Daarnaast doet elke werkgever het weer anders als het gaat om het aanvullen van de uitkering. Dat maakt het maken van een keuze voor je eigen situatie verwarrend”. Om deze verwarring op te lossen geven respondenten aan een persoonlijk gesprek te plannen met hun

¹² [doenvermogen-en-basisvaardigheden-verkenning-begrippen.pdf \(uwv.nl\)](#)

¹³ [Doenvermogen | Kenniscentrum voor beleid en regelgeving | kcbr.nl](#)

werkgever of hr-verantwoordelijke. Indien dat niet mogelijk is, gaan ze hierover in gesprek met hun partner, collega's of vrienden en kennissen. Ook geven ouders aan: *"Je moet echt heel goed lezen. Soms las ik de tekst wel drie keer opnieuw. Dus voor minder geletterden lijkt mij dit een lastige opgave"*. En: *"Ik werk met een doelgroep die met psychische problemen kampt of een verstandelijke beperking heeft en kan mij voorstellen dat zij informatie in makkelijkere taal wensen"*.

Naast het denkvermogen wordt het gedrag van mensen in het maken van een weloverwogen keuze bepaald door het doenvermogen, oftewel de non-cognitieve vermogens. Wij bespreken het doenvermogen op persoonlijk niveau van de geïnterviewde ouders aan de hand van drie persoonskenmerken (temperament, zelfcontrole en overtuiging van eigen kunnen) die aan de basis liggen van doenvermogen en sterk samenhangen met het vermogen tot zelfredzaamheid. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat wij reflectief het doenvermogen van de geïnterviewde in kaart gebracht hebben, oftewel de ervaring van de *remembering self*. Bij voorkeur zouden wij het doenvermogen meten aan de hand van live events, oftewel de belevenissen van de *experiencing self*. De *remembering self* focust zich immers vooral op de pieken (zowel positief als negatief) en het meest recente gedeelte van de ervaring.

Op het gebied van **temperament** geven de meeste geïnterviewde ouders aan proactief te zijn in het vergaren van informatie over de verlofregelingen. Om tot een weloverwogen keuze te komen en daarbij te (durven) blijven, helpen ondersteuning en anticipatie van de werkgever en een goede onderlinge afstemming. Zo geven ouders aan het prettig te vinden wanneer het initiatief voor het inplannen van een gesprek bij de werkgever ligt. Als het gaat om het vermogen tot **zelfcontrole**, benoemen de meeste geïnterviewde ouders dat zij in staat zijn om vooruit te kijken. Zo laten ze hun keuze niet uitsluitend baseren op hun huidige behoefte, maar houden zij ook rekening met wat slim is voor later. Als we ten derde kijken naar de **overtuiging** van ouders over hun eigen kunnen, dan zien we dat relatief veel respondenten bij de komst van een baby er in eerste instantie van overtuigd zijn de weg te kunnen vinden in het verlofstelsel. Echter, bij het maken van de daadwerkelijke verlofkeuze neemt het zelfvertrouwen bij

een aantal van hen af. Bijvoorbeeld omdat zij zich afvragen of ze alle opties voldoende hebben afgewogen. Naast de persoonseigenschappen is ook de persoonlijke situatie waarin ouders zich bevinden van invloed op hun doenvermogen. Het krijgen van een kind kan al zorgen met zich meebrengen. Daarnaast zijn er ook (onverwachte) gebeurtenissen die de mentale vermogens van ouders (verder) onder druk kunnen zetten. Bijvoorbeeld bij het overstappen naar een andere werkgever, de vroeggeboorte van een kind, relatieproblemen of uitval door ziekte.

Bij het maken van keuzes bij het opnemen van verlof benoemen de ouders als meest doorslaggevende factoren in het maken van een keuze in het opnemen van verlof, tijd doorbrengen met hun kind en hun financiële situatie. *"De eerste tijd met je kleintje is heel belangrijk. Dus met mijn tweede kind heb ik extra lang verlof opgenomen in de vorm van vakantie-uren die ik nog had staan en ik heb daarbij gebruik gemaakt van onbetaald ouderschapsverlof. Ik wilde zo lang mogelijk thuisblijven"*. Een andere respondent zegt: *"Ik heb recht op een bepaalde periode met mijn kind en daar geniet ik volop van!"*. In paragraaf 3.4.3 gaan we uitgebreider in op de wijze waarop ouders hun financiële situatie laten meewegen in het maken van keuzes. Een andere veelgehoorde factor die van invloed is op het maken van keuzes bij het opnemen van verlof, zijn de mogelijkheden die er zijn in de kinderopvang. Een respondent zegt hierover: *"Ik voel mij gedwongen om te werken. Omdat het financieel lastig is, maar vooral de wachtlijsten bij de kinderopvang gooien roet in het eten. Er is op dit moment geen plek dus ik zit echt op hete kolen"*. Naast tijd willen doorbrengen met hun kind, de financiële situatie en de mogelijkheden die er zijn in de kinderopvang, blijken ook de bedrijfscultuur en sector van invloed op het maken van de verlofkeuze. Dit bespreken we in paragraaf 3.3.4.

3.3.3 De tevredenheid van ouders over het aanvraagproces van verlof bij de werkgever hangt samen met (on)bekendheid met de verlofregelingen, de mate van proactiviteit en het vermogen van de werkgever om zich in te kunnen leven in de situatie van de ouder

De mate waarin de geïnterviewde ouders tevreden zijn over het aanvraagproces van verlof bij hun werkgever en het maken van onderlinge afspraken is zeer uiteenlopend. De tevredenheid lijkt voornamelijk samen te hangen met:

- a. De mate waarin de werkgever op de hoogte is van de verlofregelingen en werknemers wijst op de rechten die zij hebben;
- b. De mate van proactiviteit van de werkgever in het benaderen van werknemers en het voorleggen van te maken keuzes;
- c. De mate waarin de werkgever zich wil en kan inleven in de persoonlijke situatie van de werknemer en daarover adviseert.

Een tevreden ouder zegt hierover: *“Ik wilde het liefst tot vier weken voor de uitgerokende bevallingsdatum doorwerken, maar mijn werkgever adviseerde al zes weken van tevoren te stoppen in verband met mijn klachten. Mijn werkgever had zich echt verdiept in mijn situatie en riep mij op goed voor mijzelf te zorgen. Ik ben achteraf heel blij dat ik naar haar geluisterd heb en eerder met verlof ben gegaan. Ik had het anders waarschijnlijk fysiek en mentaal niet gered”*.

Waar de afstemming met de werkgever bij tevreden ouders natuurlijk, prettig en snel verloopt, wijzen de ontevreden ouders op diverse struikelblokken die komen kijken bij het maken van afspraken met hun werkgever. Allereerst ervaren zij problemen als gevolg van een grote tijdsinvestering om tot afspraken te komen: *“Ik had ouderschapsverlof aangevraagd, maar er was nalatigheid vanuit mijn leidinggevende. Bij het aanvragen van het verlof had ik ook een aantal vragen gesteld of het financieel mogelijk was en de reactie daarop duurde en duurde maar. Daarna moest ik het nog een keer opnieuw vragen. Dit leverde ons veel stress op omdat de opvang al geregeld was”*. Daarnaast mist een ontevreden ouder toelichting en proactiviteit bij de werkgever: *“Ouderschapsverlof moet je drie maanden van tevoren aanvragen, maar dat wist ik*

niet. Dus ik heb tijdens mijn verlof hiervoor ingelogd, terwijl dat niet nodig was geweest. Dat was jammer. Achteraf had ik het al veel eerder kunnen doen. Dat had stress bespaard want ik heb begrepen dat je een flexibele ingangsdatum kan instellen”. Een andere ontevreden ouder benadrukt het veelgehoorde knelpunt dat werkgevers over te weinig basiskennis beschikken rondom verlofregelingen: *“Mijn werkgever was totaal niet op de hoogte van de verlofregelingen. Ik moest alles zelf uitzoeken en hem informeren dat zij de aanvraag bij UWV moeten doen. Als ik had gewild had ik hem alles wijs kunnen maken. Dan denk ik wel: verdiep je er even in”*. Een andere respondent merkt de onwetendheid bij werkgevers ten aanzien van de rechten voor werknemers op: *“Mijn werkgever begrijpt het recht op kolven niet. Hij denkt dat het iets is wat ik mag vragen, maar het is iets wat ik mag eisen. Ik neem mijn recht en schrijf mijn uren op zoals ze zijn tot de baby negen maanden is”*.

Waar ontevreden ouders nog enigszins begrip tonen voor onwetendheid over verlofregelingen of drukte bij het regelen van verlof door werkgevers, is er sprake van frustratie wanneer werkgevers het bedrijfsbelang boven het belang van hun werknemers en kind zetten. *“Voor werkgevers is ouderschapsverlof meer gedoe om te regelen dan wanneer een werknemer parttime gaat werken, hier wordt dan ook meer op gestuurd. Dan is er echt assertiviteit vanuit jou als werknemer nodig”*. Een andere ontevreden ouder kreeg de volgende reactie van haar werkgever op de vraag om ouderschapsverlof op te nemen: *“Je werkt fulltime of je werkt niet”*.

Uit de interviews met werkgevers blijkt dat zij zich bewust zijn van de mate waarin zij het bedrijfsbelang laten meespelen in de afstemming met werknemers over de verlofregelingen. Een werkgever zegt hierover: *“Het opnemen van verlof is een recht, je kan niet zeggen dat het niet mag. Maar je hebt wel zeker een adviesrol en je kijkt naar het bedrijfsbelang. Als iemand vijf weken aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof wil opnemen in hoogseizoen, dan moet ik denken hoe gaan we dit roostertechnisch oplossen en wat zijn de mogelijkheden voor het zoeken van een vervanger. Wat mij betreft kan je daarover wel met elkaar in gesprek”*.

3.3.4 Bedrijfscultuur en sector van invloed op het maken van keuzes en de afstemming tussen werkgever en ouders

Als we naar doenvermogen kijken vanuit situatie en omgevingsniveau zijn de sector waarin ouders werkzaam zijn en de bedrijfscultuur van invloed op het maken van afspraken van ouders met hun werkgever en/of de bemoediging die zij krijgen bij hun keuzes. Zo geeft een respondent uit het onderwijs bijvoorbeeld aan tevreden te zijn over de mogelijkheden voor het opnemen van verlof in haar sector en de afstemming met de werkgever. *"In het onderwijs zijn de te maken keuzes voor het opnemen van verlof voor mij redelijk duidelijk. De vakantiedagen staan bijvoorbeeld vast in het onderwijs en in onze cao was al geregeld dat we recht hebben op meer dan negen weken betaald ouderschapsverlof. Ook nam de directrice proactief contact met mij op om te bespreken welke formulieren ik moest invullen"*.

Knelpunten in de afstemming met werkgevers horen wij voornamelijk terug bij ouders die werkzaam zijn bij bedrijven waar sprake is van een hoge werkdruk en bedrijven waar relatief veel mannen werkzaam zijn. Ouders die werkzaam zijn in een dergelijke werkomgeving geven aan weinig tot geen bemoediging te ervaren als het gaat om het opnemen van verlof rondom de geboorte van een kind. Een respondent die werkzaam is in de transportsector zegt hierover: *"In de transport- en logistieksector is het opnemen van verlof not done. Wij werken 40-80 uur in de week. De cultuur is hier niet ingericht op kortere werkweken"*. Een andere ouder, werkzaam in de bouw, bevestigt de rol die cultuur en sector spelen bij het maken van verlofkeuzes: *"Bij ons heerst een mannencultuur en mijn vrouwelijke collega's zijn allemaal na twaalf weken verlof weer begonnen. Dan valt er weinig te discussiëren, want dat is de toon die is gezet. Bovendien is er in de bouw veel vergrijzing onder medewerkers, dus ik hoor regelmatig hoeveel minder dagen ouders vroeger konden opnemen bij de geboorte van een kind"*.

3.4 Ontvangen van het verlof

3.4.1 Ouders ontvangen verlof in vrije dagen, soms met doorbetaling van hun loon of een uitkering van het UWV

Ouders ontvangen het verlof in de vorm van vrije dagen waarbij (een deel van) het loon doorbetaald wordt door de werkgever of een deel van het dagloon wordt uitgekeerd door het UWV. Alleen bij onbetaald ouderschapsverlof krijgen ouders niet doorbetaald. De geïnterviewde ouders geven aan op de loonstrook te kunnen zien hoe het verlof verrekend is met het loon. De wijze waarop ouders het verlof opnemen verschilt per persoon en situatie. Ouders kunnen er bij een deel van het bevallingsverlof, het (aanvullend) geboorteverlof en het ouderschapsverlof voor kiezen het verlof aaneensluitend of verspreid op te nemen. Alleen zwangerschapsverlof en het eerste deel van het bevallingsverlof dient altijd aaneengesloten opgenomen te worden. Een aantal ouders geeft aan hun verlofperiode uit te breiden aan de hand van het opnemen van opgebouwde overuren of het kopen van extra vakantiedagen.

Diverse ouders wijzen erop dat hun werkgever adviseert om in plaats van verlof op te nemen, parttime te gaan werken. Voor werkgevers is dit makkelijker te regelen dan het aanvragen van verlof. Werknemers geven echter aan geen gebruik te maken van de optie om parttime te gaan werken aangezien de aanpassing van het arbeidscontract nadelige gevolgen kan hebben bij uitval, terwijl dit niet geval is bij het opnemen van verlof.

3.4.2 Ouders grotendeels tevreden over de wijze waarop verlof wordt ontvangen

Over het algemeen zijn ouders tevreden over het ontvangen van hun verlof via de werkgever. Een belangrijke voorwaarde is dat de afspraken over de wijze waarop zij hun verlof ontvangen voor beide partijen helder en goed vastgelegd zijn. Een complicerende factor in het ontvangen van verlof kan de samenloop met andere (verlof)regelingen zijn. *"Er waren goede afspraken met mijn werkgever, maar er is toch iets misgegaan met het uitbetalen van mijn verlof. Dit kwam waarschijnlijk omdat ik ook*

in de ziektewet zat tijdens mijn zwangerschap". In enkele gevallen geven ouders aan eerder gemaakte keuzes met betrekking tot het ontvangen van verlof te wijzigen. De genoemde redenen hebben betrekking op (veranderingen) in de financiële situatie van ouders of in de werklast. Lees hier meer over in de volgende paragraaf.

3.4.3 (Non)cognitieve vermogen van ouders en de betrokkenheid van de werkgever belangrijk in het overzien van financiële consequenties van de verlofkeuze

De meningen van de geïnterviewde ouders verschillen als het gaat om het overzien van de (financiële) consequenties van de verlofkeuze. De (non)-cognitieve vermogens van ouders en de betrokkenheid van de werkgever spelen daarbij een belangrijke rol. Ouders die zelf in staat zijn om berekeningen te maken op basis van hun eigen situatie of hierover geadviseerd worden door hun werkgever, geven aan grip te ervaren op de gevolgen van de keuzes. Daartegenover staan diverse respondenten die aangeven lastig een inschatting te kunnen maken van de consequenties. *"De berekening van het verlof maak ik op basis van mijn brutoloon, maar ik heb onvoldoende zicht op wat het mij daadwerkelijk netto gaat kosten"*. Een andere belangrijke factor die meespeelt in de keuze voor het opnemen van verlof zijn overuren. Tijdens het verlof kan je geen overuren maken, waardoor je de inkomsten daarvan mist. Een ouder zegt hierover: *"Ik werk in de transportwereld met veel overuren en dan ga je er financieel wel op achteruit. Dat vond ik tegenvallen, ondanks dat ik het verlof enorm had gespreid. Je merkt in een maand tijd wel de financiële gevolgen."* Dit laat zien dat werknemers vooraf goed moeten nadenken over de financiële consequenties van het opnemen van verlof. In enkele gevallen geven respondenten aan verlofregelingen stop te hebben gezet in verband met een foutieve inschatting: *"Ik heb mijn ouderschapsverlof stopgezet want het kostte me te veel geld. Mijn opgebouwde verlofuren zet ik nu in, in plaats van het ouderschapsverlof, omdat ik anders financieel niet uitkwam"*.

3.4.4 Werkgevers tevreden over aanvraagproces van verlof en het uitkeringsproces bij UWV, wel kansen voor verbetering in de aansluiting op eigen systemen

De uitkering aanvragen bij het UWV is eenvoudig. Dit gaat al jaren op dezelfde manier en levert voor werkgevers geen problemen op. Ook stellen de werkgevers dat zij tevreden zijn over het ontvangen van de uitkering van UWV. Echter, om vervolgens de afspraken te verwerken in de eigen salarisadministratie is ingewikkelder en kost meer tijd. *"Aanvullend geboorteverlof is veel administratief geregeld. Vastleggen van afspraken, het aanvragen bij het UWV, medewerkers krijgen 70% van het dagloon. Het is best veel voor ons als kleine ondernemer om dit te regelen. Elke maand is het een gedoe om het goed te krijgen vanuit de loonadministratie. Medewerkers zijn wel heel blij dat het kan"*. De werkgevers die deel hebben genomen aan dit onderzoek geven aan dat ze de uitkering van het verlof graag zelf in de hand houden. Daarmee is het voor de werknemer overzichtelijk en krijgen ze niet achteraf mogelijk met loonheffing te maken. Voor de werkgever is het ook prettig dat ze tegelijk andere verrekeningen mee kunnen nemen (zoals secundaire arbeidsvoorwaarden).

Vooraf deze secundaire arbeidsvoorwaarden zijn lastig om in systemen te verwerken. Hoe de secundaire arbeidsvoorwaarden zich verhouden tot de verlofregelingen is vaak onduidelijk, omdat het niet letterlijk in wet- en regelgeving naar voren komt (salaris en vakantiegeld wel). Per verlofregeling moet je nagaan of de medewerker vakantie opbouwt, of het samenhangt met pensioen, hoe je omgaat met een leaseauto. *"Wij kunnen vragen stellen aan ons accountantsbureau dat de salarisadministratie regelt. Maar als je dat niet hebt, dan moet je zelf research doen"*. Dit laatste kan voor kleine werkgevers een grote administratieve last zijn. Juist omdat de wet het niet voorschrijft, kan de werkgever hier zelf keuzes in maken: bijvoorbeeld de leaseautovergoeding naar rato aanpassen bij ouderschapsverlof, maar ongewijzigd laten tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze bedrijfsspecifieke uitwerking staat veelal uitgewerkt in de cao of arbeidsvoorwaarden van de organisatie.

De werkgevers die deel hebben genomen aan dit onderzoek hebben allemaal minder dan 150 medewerkers. Uit hun verhalen komt naar voren dat ze relatief makkelijk kunnen meebewegen met de wensen van de werknemers. *“Ik ben trots dat we de verlofregelingen ruimer uitvoeren: we geven werknemers de ruimte om het zo in te vullen dat het voor de thuissituatie het meest passend is. Knelpunt hierbij is dat wij er zelf soms nadeel van ondervinden”*.

4 Verbeterideeën toegankelijkheid en begrijpelijkheid van het verlofstelsel

In dit hoofdstuk geven wij vijf aanknopingspunten en verbetermogelijkheden die zijn aangedragen door ouders en werkgevers. De verbeterideeën van burgers en werkgevers zijn bewust samen genomen omdat deze vaak overeenkwamen.

De geïnterviewde ouders en werkgevers hebben de volgende verbeterideeën gericht aan de overheid aangedragen voor een toegankelijker en begrijpelijker verlofstelsel:

- a. **Beter informeren van werkgevers:** De overheid wil stimuleren dat beide ouders verlof opnemen, maar dan moeten werkgevers hier ook goed over geïnformeerd worden, zodat ze de verlofregelingen in kunnen zetten waarvoor ze bedoeld zijn. Over het algemeen zijn het zwangerschaps- en bevallingsverlof en het geboorteverlof duidelijk, maar zeker bij het aanvullend geboorteverlof en het ouderschapsverlof geven werkgevers aan niet alle mogelijkheden te kennen. Werkgevers hebben behoefte aan heldere en overzichtelijke informatie op basis waarvan de werkgever de verlofregelingen kan uitvoeren. Een duidelijk, waar mogelijk schematisch, overzicht van de mogelijkheden op de website van de Rijksoverheid, het UWV of het intranet van de werkgever kan een oplossing bieden. De overheid kan daarnaast een stimulerende rol spelen in de ontwikkeling van hr-trainingen voor werkgevers waarbij de verlofregelingen aan de orde komen. Voor andere werkgevers, zeker in sectoren als de bouw en transport, is dit onvoldoende en is een cultuurverandering nodig om het verlof rondom de geboorte van een kind meer geaccepteerd te laten zijn.
- b. **Betere en begrijpelijker communicatie richting ouders:** Het is een grote uitdaging om voor alle doelgroepen de informatie begrijpelijk te maken. Een aantal praktische verbetervoorstellen die genoemd zijn, staan hieronder:
 - i. Een knop om de tekst op de overheidspagina voor te laten lezen;
 - ii. Geen lappen tekst, werken met iconen en illustraties en enkel relevante en actuele informatie;
 - iii. Handelingsperspectief bieden door stapsgewijs de informatie over de verschillende verlofregelingen te beschrijven, bij voorkeur in een stroomschema of beslisboom die (zover mogelijk) afgestemd is op de persoonlijke situatie van de ouder. Verschillende respondenten noemen het stroomschema die de overheid in de coronacrisis aanbood om te bepalen welke actie(s) zij moesten nemen. *“De informatie kwam gedoseerd binnen en was toegespitst op mijn persoonlijke situatie”*.
 - iv. Verschillende voorbeelden weergeven van hoe het verlof ingezet kan worden;
 - v. Een rekentool waarmee op hoofdlijnen de financiële consequenties van keuzes kunnen worden berekend;
 - vi. Antwoorden op veelgestelde vragen weergeven (FAQ);
 - vii. Een visueel overzicht van de verschillende verlofregelingen rondom de zwangerschap en zorg van een kind (ook van bijvoorbeeld het recht op kolven onder werktijd. Specifiek werkgevers vragen daarnaast om een overzicht van alle bestaande verlofregelingen waar werknemers gebruik van kunnen maken inclusief updates over eventuele wijzigingen.
- c. **Een (pro)actievere rol vanuit de overheid:**
 - i. Via bijvoorbeeld een chatfunctie op de website van Rijksoverheid en/of het UWV of een telefoonnummer waar ouders en werkgevers terecht kunnen als ze vragen hebben. Nu moeten ouders en werkgevers veel zelf uitzoeken. *“Dat is met goed verstand al lastig. Het kan heel erg helpen als er (een onafhankelijk) iemand met kennis van de regelingen met jouw persoonlijke situatie kan meedenken”*;

-
- ii. Een landelijke campagne waarin de nieuwe verlofregeling van het betaald ouderschapverlof wordt aangekondigd, duidelijk wordt beschreven waar men informatie kan vinden en waarin ouders gestimuleerd worden in actie te komen.
 - d. **Het aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapverlof volledig te vergoeden:** Momenteel is aanvullend geboorteverlof vooral een optie voor mensen met een goed inkomen en is daar ook sprake van bij het betaald ouderschapverlof. Dit creëert ongelijkheid. *“Het is scheef dat als je net op een minimumloon zit dat je ouderschapverlof niet kunt opnemen. Alleen als je voldoende geld overhoudt, kan je het opnemen”*. Door aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapverlof volledig te vergoeden hoeven ouders bovendien niet meer het rekensommetje te maken en is het ook voor werkgevers makkelijker in de administratie.
 - e. **Het versimpelen van het verlofstelsel door het combineren en gelijktrekken van verlofregelingen** in aanvraag, duur, hoogte, berekening, voorwaarden, uitzonderingen en doelgroep. De veelheid aan informatie, maar ook de verschillen tussen de verlofregelingen maken dat de burgers (en ook de werkgevers) niet altijd weten waar ze aan toe zijn. *“Ik ervaar het opnemen van verlof rondom de geboorte van mijn kind als één gebeurtenis, maar er zitten allemaal losse regelingen met allemaal weer andere mogelijkheden aan vast”*.
 - f. **Het organiseren van een steunpunt voor werknemers:** Zodat ouders die er met hun werkgever niet uitkomen, een plek hebben om anoniem naartoe te gaan en advies in te winnen.

Een aantal van de beschreven verbeterideeën zijn gedurende of na afloop van het onderzoek gerealiseerd, bijvoorbeeld een telefoonnummer waarmee ouders de overheid kunnen bereiken voor vragen over het verlofstelsel. Daarnaast blijken diverse wensen van ouders en werkgevers reeds bestaand, zoals de mogelijkheid om tekst voor te lezen op de site van de Rijksoverheid. Omdat deze ideeën wel meermaals zijn benoemd in de gesprekken met ouders, benadrukken we het belang van het zichtbaarder maken van deze middelen om de informatie begrijpelijk te maken.

5 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste lessen uit het onderzoek samen aan de hand van de begrijpelijkheid en toegankelijkheid van het verlofstelsel en het doenvermogen van ouders.

5.1 De overheid heeft een belangrijke voorlichtingsrol om het verlofstelsel begrijpelijk te maken voor ouders

Over het algemeen vinden ouders uit de onderzoeksgroep de verlofregelingen begrijpelijk. Zo geven ouders aan dat zij het gevoel hebben een weloverwogen keuze te kunnen maken over het opnemen van verlof. De begrijpelijkheid hangt sterk samen met het denkvermogen, ofwel het cognitieve vermogen en de intelligentie van de ouders. De ouders uit ons onderzoek stellen voldoende verstand en vermogen te hebben om de verlofregelingen te lezen, begrijpen en berekeningen te maken. Daarnaast geven ze aan goed zicht te hebben op hun rechten. Wel is het belangrijk om te benoemen dat de respondenten uit dit onderzoek allemaal relatief hoog opgeleid zijn en we de meeste ouders spraken na de bevalling. De onderzoeksgroep is niet geheel representatief voor ouders in Nederland.

Toch blijkt ook dat ouders de verlofregelingen niet volledig kunnen doorgronden. De onzekerheid om een verkeerde verlofkeuze te maken hangt samen met het grote aantal verschillende verlofregelingen en de diversiteit aan mogelijkheden om het verlof op te nemen. Omdat er zoveel verschillende verlofregelingen zijn, kunnen ouders moeilijk onderscheid maken in de verlofregelingen. Elke regeling is net weer anders qua duur, hoogte van uitkering en wijze van opnemen. Doordat werkgevers vervolgens een bedrijfsspecifieke uitwerking geven aan het verlof, door bijvoorbeeld aanvullend aan het maximale dagloon het volledige loon door te betalen of secundaire arbeidsvoorwaarden wel of niet mee te nemen, worden de verlofregelingen minder begrijpelijk. Van de vijf verlofregelingen die zijn meegenomen

in het onderzoek, noemen ouders het aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof als minst begrijpelijke regelingen. Als reden noemen ouders de vele keuzemogelijkheden die aan deze verlofregelingen verbonden zijn en de verandering van onbetaald naar betaald ouderschapsverlof.

De overheid kan een grote rol spelen in het begrijpelijker maken van de verlofregelingen door ouders te voorzien van meer informatie 'op maat' waardoor ouders beter begrijpen wat mogelijk is in hun specifieke situatie. Voorbeelden die door ouders zijn genoemd, zijn een stroomdiagram of beslisboom die de ouder kan doorlopen voor een persoonlijk advies, voorbeelden van hoe het verlof ingezet kan worden, een rekentool om de financiële consequenties van keuzes in te kunnen schatten en een 'veelgestelde vragen'- pagina zodat ze kunnen zoeken of hun vraag ertussen zit. Dit kan ouders helpen de informatie over de verlofregelingen beter te betrekken op hun eigen situatie. Ook een chatfunctie op de website van de overheid of een telefoonnummer dat ouders kunnen bellen met vragen over hun eigen situatie, zou hen helpen bij het begrijpen van de informatie wanneer zij er zelf niet uitkomen.

5.2 De overheid heeft een belangrijke voorlichtingsrol om het verlofstelsel begrijpelijk te maken voor werkgevers

De overheid kan ook veel betekenen in de informatievoorziening richting werkgevers. De geïnterviewde werkgevers signaleren dat er inmiddels zoveel verlofregelingen zijn dat het overzicht ontbreekt en doen een oproep aan de overheid om het doel en de samenhang van de verschillende verlofregelingen onder de loep te nemen.

Daarnaast heeft de overheid volgens ouders een rol om het opnemen van verlof meer te normaliseren onder werkgevers. Zeker in sectoren waar veel mannen werken, zijn werkgevers vaak onvoldoende op de hoogte van de verschillende verlofregelingen en

is het in de bedrijfscultuur vaak niet geaccepteerd om geboorteverlof of ouderschapsverlof op te nemen. Deze sectoren kunnen actiever geïnformeerd worden door de overheid, bijvoorbeeld middels (gerichte) campagnes. Ook kan een hr-training of opfriscursus voor werkgevers en hr-verantwoordelijken helpen de informatie beter over te brengen aan werknemers.

5.3 De werkgever heeft een belangrijke rol in het toegankelijker maken van het verlofstelsel

Door de begrijpelijkheid van de verlofregelingen te verbeteren, wordt ook de toegankelijkheid verbeterd. Werknemers weten door goede informatievoorziening beter wat hun mogelijkheden en rechten zijn en ook werkgevers zijn in dat geval beter op de hoogte van de verschillende verlofregelingen. Toegankelijkheid gaat over de vraag of werknemers in staat zijn een beroep te (kunnen) doen op het opnemen van verlof en gebruik te (kunnen) maken van de verlofregelingen zoals deze bedoeld zijn. Uit het onderzoek komt naar voren dat factoren zoals de persoonlijke en financiële situatie van ouders, de wens om tijd door te brengen met de baby, de mogelijkheden bij de kinderopvang en de (werk)omgeving waar ouders zich in begeven doorslaggevend zijn in het daadwerkelijke gedrag. De directe relatie tussen werknemer en werkgever maakt dat werkgevers, beter dan de overheid, rekening kunnen houden met of kunnen inspelen op deze persoons- en situatieafhankelijke factoren.

De belangrijkste belemmeringen die genoemd zijn voor wat betreft de toegankelijkheid van het verlofstelsel zijn de bedrijfscultuur, financiële situatie van de ouders en (on)mogelijkheden bij de kinderopvang. De bedrijfscultuur speelt een significante rol in hoe vrij of bezwaard werknemers zich voelen om verlof op te nemen. Voornamelijk bij bedrijven waarbij een hoge werkdruk heerst, er sprake is van een personeelstekort, het ingewikkeld is om geschikte vervanging te vinden of werknemers een mannencultuur ervaren op de werkvloer geven (toekomstige) ouders aan zich bezwaard te voelen om verlof op te nemen. Deze externe factoren hebben invloed op de mate waarin de wens van werknemers om verlof op te nemen daadwerkelijk omgezet wordt in gedrag. Soms zijn deze factoren zelfs onbewust van invloed op het beslissingsproces van

medewerkers. De werkgever kan bovendien een doorslaggevende rol spelen in de toegankelijkheid op het gebied van financiën. Zij hebben de mogelijkheid de uitkering van het UWV waar werknemers recht op hebben zelf aan te vullen. Ten slotte speelt de kinderopvang op twee manieren een hinderlijke rol in de toegankelijkheid van het verlofstelsel. Aan de ene kant komt dit voort uit de lange wachtlijsten voor de kinderopvang waardoor ouders als het ware gedwongen worden om verlof op te nemen. Aan de andere kant zijn de kosten van de kinderopvang zo hoog, dat ouders overwegen verlof op te nemen omdat het salaris anders grotendeels uitgaat naar de kinderopvang.

5.4 Het is wenselijk dat werkgever en werknemer goede afspraken maken over het opnemen van verlof en daarbij rekening houden met het doenvermogen

Buiten kijf staat dat het krijgen van een kind een ingrijpende verandering in het leven van ouders is. Deze gebeurtenis kan een groot beroep doen op het doenvermogen van ouders. Persoonskenmerken van ouders, situatie en omgeving, proces en beleid zijn allemaal bepalend voor de mate waarin de verlofregelingen 'doenlijk' voor ze zijn. Vanuit het perspectief van werkgevers zien wij op het vlak van doenvermogen voornamelijk kansen op persoonlijk- en situatie of omgevingsniveau. Dit komt tot uiting in de bereidheid tot het willen en kunnen verdiepen in de persoon én zijn of haar situatie en (werk)omgeving. Het proactief contact opnemen met werknemers over de benodigde acties voor het aanvragen van verlof en het maken van goede afspraken is daarbij essentieel. Anderzijds is het voor zowel ouders als overheid belangrijk om rekening te houden met het doenvermogen van hun werkgever. Ook werkgevers hebben immers te maken met stressvolle situaties. Zo kan een werkgever mogelijk een medewerker niet missen in verband met personeelstekorten. Voor de overheid betekent dit dat er met het verlofstelsel niet alleen een beroep gedaan wordt op het doenvermogen van ouders, maar ook op dat van werkgevers. Het uitvoeren van een doenvermogenstoets onder werkgevers zou de overheid interessante aanknopingspunten kunnen bieden voor verbeteringen in het proces dat werkgevers doorlopen binnen het verlofstelsel.

5.5 De overheid heeft een rol in de toegankelijkheid en het 'doenlijk' maken van het verlofstelsel

De overheid kan de toegankelijkheid en het doenvermogen van zowel ouders als werkgevers binnen het verlofstelsel vergroten door wet- en regelgeving te wijzigen, de complexiteit van het verlofstelsel te verminderen door het combineren en gelijktrekken van verloffregelingen (bijvoorbeeld in aanvraag, duur, hoogte, voorwaarden en uitzonderingen), processen zo doenlijk mogelijk in te richten en dit bij hen te toetsen en waar nodig een hulplijn te bieden (denk bijvoorbeeld aan het verbeteridee van de chatfunctie op de site van de Rijksoverheid). Daarnaast heeft de overheid een belangrijke rol in het verschaffen van begrijpelijke informatie en het stimuleren van werkgevers om hun werknemers verlof op te laten nemen. Uit de gesprekken met ouders blijkt dat wijzigingen in de wet de verloffregelingen toegankelijker maken. Zo geven ouders aan met de invoering van het betaald ouderschapsverlof hun keuze over het opnemen van verlof aan te passen. Hierbij zorgt een financiële prikkel dat ouders de bedoeling van de wet naleven, namelijk door meer te zorgen voor de kinderen. Daarnaast zien wij een kans voor de overheid in het vergroten van het bewustzijn bij werkgevers over het doenvermogen van ouders. Zoals in paragraaf 5.4 beschreven kunnen werkgevers vanuit de directe werkgevers-werknemersrelatie zicht krijgen op het doenvermogen van ouders van persoonlijk en situatie of omgevingsniveau. De overheid kan werkgevers handvatten bieden hoe daarmee om te gaan. Dit gaat een stap verder dan het informeren van werkgevers en het organiseren van trainingen over het verlofstelsel. Werkgevers zullen zichzelf bewust moeten worden van de impact die situatie en omgeving hebben op de ouder en de rol die zij kunnen pakken in het wegnemen van onrust of stress.

5.6 Blik op de toekomst

Uit de gesprekken met ouders en werkgevers blijkt een algehele tevredenheid over het verlofstelsel. Zij zijn overwegend positief over hun rechten: *"Fijn dat we in een land leven waar je de tijd en ruimte krijgt om verlof op te nemen bij zwangerschap en de geboorte van een kind"*. Kansen in het begrijpelijker en toegankelijker maken van het

verlofstelsel zitten wat ons betreft dan ook niet in het op de schop gooien van het verlofstelsel. Deze kansen liggen onzes inziens voor de overheid vooral in de voorlichtingsrol die zij heeft richting ouders en werkgevers en de mogelijkheden om op proces en beleidsniveau minder te vragen van hun doenvermogen. Op dit vlak hebben wij diverse verbetermogelijkheden opgehaald, zoals een stroomdiagram met persoonlijk advies, een rekentool om de financiële consequenties van keuzes in te kunnen schatten en een veelgestelde vragen pagina zodat ouders kunnen zoeken of hun vraag ertussen zit. Ook zien wij voor de overheid een mogelijkheid voor het versimpelen van het verlofstelsel door het combineren en gelijktrekken van verloffregelingen en het uitvoeren van een doenvermogenstoets bij werkgevers. Bijvoorbeeld om erachter te komen hoe proactief zij zijn in het overbrengen van informatie of in hoeverre zij zich voldoende kunnen inleven in de werknemer. Ten slotte zien wij voor werkgevers een belangrijke rol in het toegankelijker maken van het verlofstelsel door het proactief informeren van werknemers en het maken van goede onderlinge afspraken. Op persoonlijk en situatie- of omgevingsniveau kunnen zij het verschil maken in het realiseren van een verlaagd doenvermogen van ouders.

Concluderend kunnen wij stellen dat er de afgelopen jaren betekenisvolle stappen gezet zijn in de informatievoorziening en wet- en regelgeving omtrent het verlofstelsel. De gesprekken met ouders en werkgevers beaamen deze constatering en bieden tegelijkertijd interessante aanknopingspunten voor zowel overheid als werkgevers voor versimpelingen in het verlofstelsel. Op naar een toekomst waarin de balans tussen werk en zorg voor de kinderen nog beter is!

6 Bijlagen

A.1 Onderzoeksverantwoording

In deze onderzoeksverantwoording lichten we de keuze toe die we hebben gemaakt met betrekking tot de scope van het onderzoek, de respondenten en de onderzoeksmethoden.

Scope van het onderzoek

Dit onderzoek richt zich op het zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, (aanvullend) geboorteverlof en ouderschapsverlof. Er is gekozen voor deze verlofregelingen vanwege de wens van de opdrachtgever om de focus van het onderzoek te leggen op het verlofstelsel rondom de zorg van kinderen. Bovenstaande verlofregelingen zijn daarnaast altijd toepasbaar voor ouders die werkzaam zijn bij een werkgever. Om deze reden zijn ook het calamiteitenverlof, kort verzuimverlof, adoptieverlof of pleegzorgverlof en het zorgverlof niet meegenomen. Van deze verlofregelingen kan gebruik worden gemaakt in uitzonderingssituaties, maar zijn niet voor iedereen toepasbaar. Daarnaast is ook het kolfverlof, dat gedurende het onderzoek soms werd benoemd door respondenten, niet meegenomen. Het kolfverlof valt niet onder de Wazo, en voor dit onderzoek zijn alleen de regelingen die onder de Wazo vallen meegenomen.

Respondenten

Ouders

De ambitie was om in totaal tien respondenten per doelgroep te spreken met behulp van acht tot tien focusgroepen. Bij de start van het onderzoek werd beoogd om tot een representatieve selectie van ouders te komen van verschillende relevante doelgroepen. Zo was de bedoeling om bij het selecteren van ouders rekening te houden met

kenmerken zoals arbeidsverband, kwetsbaarheid, migratieachtergrond, geldproblemen, de gezinssituatie en de sector waarin iemand werkt. De voorkeur ging uit naar focusgroepen bestaande uit een afgebakende groep met betrekking tot deze kenmerken waarbij een focusgroep bestaat uit ouders met zo veel mogelijk vergelijkbare kenmerken in plaats van een zo groot mogelijke variëteit. Om deelname aan het onderzoek aantrekkelijk te maken, ontvingen respondenten een VVV-cadeaubon van € 20,-.

Respondenten zijn geworven via diverse kanalen. Zo hebben we, zowel telefonisch als via e-mail, contact opgenomen met vier kraamzorginstanties, tien kinderopvanginstellingen, twee zwangerschapssportscholen, tien mamacafés, vier online fora, en zes overige organisaties (bijvoorbeeld winkels of opvoedkundige bureaus). Daarnaast is er een beroep gedaan op de contacten van collega's, het eigen netwerk en de begeleidingscommissie. Verder zijn er flyers verspreid bij bibliotheken, kinderopvanginstellingen en online via social media groepen, gericht op zwangere vrouwen en jonge ouders. Ondanks de financiële prikkel, de inzet van verschillende organisaties en kanalen en de mogelijkheid tot een digitale focusgroep bleek het werven van respondenten niet gemakkelijk. Vanwege de lage response rate, was het niet mogelijk om de beoogde selectie op basis van bovenstaande kenmerken te maken in de focusgroepen.

Uiteindelijk zijn er vijf focusgroepen georganiseerd met in totaal 24 respondenten. De online focusgroepen werden gehouden in de avonden en duurden een uur. De fysieke focusgroepen vonden plaats in mamacafés in Leerdam en Almere en duurden anderhalf uur.

Als gevolg van de lage response voor deelname aan de focusgroepen is er via de nieuwsbrief van BOInk, de belangvereniging van ouders en oudercommissies in de kinderopvangbranche een oproep geplaatst voor deelname aan het onderzoek. Om de

drempel voor deelname te verlagen, zijn ouders uitgenodigd om deel te nemen aan een online individueel interview van 30 minuten. Respondenten ontvingen een VVV-cadeaubon van € 10,-. Deze oproep resulteerde in zeven individuele interviews.

In totaal is er met 31 ouders gesproken, waarvan acht mannen en 23 vrouwen. Het merendeel van deze ouders heeft kinderen die niet ouder dan drie jaar zijn. Alle respondenten zijn getrouwd of samenwonend. Veel respondenten zijn hoogopgeleid. Verder was het uitgangspunt van het onderzoek om ouders te werven die werkzaam zijn bij mkb-werkgevers. Vanwege de lage response bleek deze doelstelling helaas niet realistisch. Respondenten zijn werkzaam bij zowel kleine, middelkleine, en grote bedrijven in verschillende sectoren zoals het onderwijs, de ggz, de bouw, logistiek en adviessector.

Werkgevers

Bij het selecteren van de kleine werkgevers was het uitgangspunt dat zij tussen de 20-150 werknemers in dienst hadden. Daarbij werd rekening gehouden met de sector en de aanwezigheid van een hr-afdeling. De ambitie voor de focusgroepen met kleine werkgevers was om in totaal minimaal tien werkgevers te spreken.

Werkgevers zijn benaderd via een oproep op de LinkedIn pagina van Ondernemend Nederland en via de nieuwsbrieven van VNO-NCW en MKB-Nederland. Ook via het eigen LinkedIn netwerk en het directe netwerk van collega's is een oproep geplaatst aan mkb-werkgevers voor deelname aan het onderzoek. Het werven van werkgevers en hr-medewerkers bleek echter lastiger dan het werven van ouders. Als gevolg is er gekozen voor individuele interviews met werkgevers die een halfuur tot een uur duurden. Door middel van digitale individuele interviews poogden we de bereikbaarheid van werkgevers om deel te nemen te vergroten. Er hebben in totaal vier individuele interviews plaatsgevonden. Om de representativiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, is er vervolgens voor gekozen om een enquête uit te zetten. Deze enquête is verspreid via de LinkedIn pagina van Ondernemend Nederland en vervolgens verspreid via het LinkedIn kanaal van Significant. De enquête is echter maar door vier werkgevers ingevuld. Deze reacties hebben we verwerkt in de analyse.

Vanwege de lage response kan er geen representatief beeld worden gegeven van de ervaringen en beleving van werkgevers met het verlofstelsel.

Onderzoeksmethoden

Uitvoering van de interviews met ouders

Het programma van de interviews bestond uit de volgende stappen.

- a. Het toelichten van het onderzoek en het opstellen en doornemen van de spelregels waarbij wij expliciet aandacht hadden voor het thema veiligheid. Wij werkten met duidelijke spelregels:
 - i. De beleving van de deelnemer klopt te allen tijde. Het is zijn of haar beleving en daarmee de waarheid;
 - ii. Alles wat wel gezegd is, maar niet geregistreerd mag worden, blijft binnen de vier (digitale) muren van de sessie.
- b. Het rangschikken van de verlofregelingen van meest naar minst begrijpelijk. Deze stap werd alleen uitgevoerd in de individuele interviews met ouders. In de focusgroepen werd deze stap overgeslagen. Door het op volgorde zetten van verlofregelingen, ontstond er een algemeen beeld van de begrijpelijkheid van de verlofregelingen waar in de loop van het interview op doorgevraagd kon worden;
- c. Het verbinden van de beleving en emoties van de respondenten aan de klantreis. Per fase (het zoeken naar informatie, het maken van een keuze en het aanvragen van verlof, en het ontvangen van verlof) stonden we expliciet stil bij de beleving en emoties van de respondenten. Om respondenten op weg te helpen bij het herkennen en verwoorden van hun emoties, maakten we gebruik van het emotiewiel. Ter verduidelijking werden respondenten gevraagd of de emotie betrekking had op een specifieke regeling, in welke situatie de deelnemer op dat moment zat en waarom de deelnemer zich zo voelde. De emoties zijn niet expliciet genoemd in dit rapport. Door middel van het emotiewiel konden we beeld krijgen van de ervaringen die werknemers hebben met het aanvragen en ontvangen van verlof. Ook diende de emoties een goede

-
- opstap naar het verdiepende gesprek over de beleving van het proces rondom het verlofstelsel;
- d. Het duiden van emoties en beleving middels verdiepende vragen en stellingen. Elke fase werd gekenmerkt door verschillende vragen:
- i. De vragen over fase 1, het zoeken naar informatie, richtte zich op wie de informatie verzamelde en hoe en waar informatie werd verzameld. Afsluitend werd de stelling 'ik voelde mij voldoende geïnformeerd over de verschillende verlofregelingen' voorgelegd;
 - ii. Fase 2, het maken van een keuze en aanvragen van verlof, werd besproken aan de hand van twee stellingen namelijk 'ik kon/kan een weloverwogen keuze maken in hoe ik mijn verlof inricht' en 'ik ben tevreden over het aanvraagproces van verlof bij mijn werkgever'. Verder werd er ingegaan op wat doorslaggevend was bij het maken van een keuze en of de werkgever, de grootte, cultuur en diversiteit van het bedrijf een rol speelde tijdens het aanvraagproces. Ook werd gevraagd of de respondenten goed zicht hebben op hun rechten en of het lukte om afspraken te maken met de werkgever;
 - iii. Voor fase 3 werd er verder ingegaan op de manier waarop verlof werd ontvangen en de bijzonderheden bij het ontvangen van verlof. Daarnaast werden respondenten gevraagd of ze financiële consequenties van hun verlofkeuzes konden overzien.
- e. Met het oog op de aankomende wetswijziging van het betaalde ouderschapsverlof, werden respondenten gevraagd of zij bekend zijn met het betaalde ouderschapsverlof en indien ja, of ze de informatie begrijpelijk en toegankelijk vonden;
- f. Als afsluiter konden respondenten verbetermogelijkheden voor de toegankelijkheid en begrijpelijkheid op het verlofstelsel meegeven.

Uitvoering van de interviews met werkgevers

Het programma van de individuele interviews met werkgevers kende een soortgelijke opbouw aan de individuele interviews met ouders. Deze interviews kenden het volgende programma:

- a. Het toelichten van het onderzoek;
- b. Het rangschikken van de verschillende verlofregelingen op volgorde van meest naar minst begrijpelijk;
- c. Het bespreken van de verlofregelingen aan de hand van de drie fasen die werkgevers of hr-verantwoordelijken doorlopen:
 - i. Bij fase 1, het zoeken naar informatie, werden werkgevers gevraagd wie in het bedrijf informatie verzamelt en hoe deze wordt gevonden. Ook kregen de werkgevers de stelling 'ik voel me voldoende geïnformeerd over de verschillende verlofregelingen' voorgelegd;
 - ii. Voor fase 2, het maken van afspraken met de werknemer en het aanvragen van de uitkeringen, werden werkgevers gevraagd of zij het gevoel hebben dat zij voldoende informatie kunnen verstrekken aan hun werknemers en of ze tevreden zijn over het aanvraagproces bij het UWV;
 - iii. De vragen voor fase 3, het ontvangen en uitkeren van het verlof, focusten op de bijzonderheden en tevredenheid over het uitkeringsproces van het verlof aan werknemers.
- d. Vervolgens vroegen we aan werkgevers of zij bekend zijn met het betaalde ouderschapsverlof en of zij de informatie begrijpelijk en toegankelijk vinden. Daarnaast legden we hen de volgende stelling voor: 'mijn organisatie zal werknemers actief gaan stimuleren om gebruik te maken van het betaald ouderschapsverlof'. Er is bewust gekozen voor deze stelling om te toetsen of de achterliggende gedachten van de wet ook in de praktijk zal worden uitgevoerd;
- e. Afsluitend werd aan werkgevers gevraagd of zij nog verbetermogelijkheden zien om de verlofregelingen toegankelijker en begrijpelijker te maken.

Uitvoering van de enquête voor werkgevers

Omdat ook de deelname van werkgevers beperkt bleef, hebben we besloten om een enquête uit te zetten onder alle hr-verantwoordelijken en mkb- werkgevers. De enquête kende de volgende opbouw:

- a. Introductie waarin informatie werd opgehaald over onder andere de sector, grootte van het bedrijf en de functie van de respondent. Ook werd gevraagd hoe vaak de respondent te maken heeft gehad met het regelen van verlof;
- b. Werkgevers werden gevraagd om de verschillende verlofregelingen te rangschikken op volgorde van meest naar minst begrijpelijk;
- c. Vragen over fase 1, het zoeken naar informatie. Het doel van deze vragen was om te achterhalen of werkgevers zich voldoende geïnformeerd voelen over de verlofregelingen;
- d. Vragen over fase 2, afspraken maken over verlof en aanvragen uitkering, gingen voornamelijk over de afstemming van het verlof met werknemers;
- e. Vragen over fase 3, ontvangen uitkering en toekennen verlof, richtten zich op kennis van en tevredenheid over het uitkeringsproces van het UWV;
- f. Werkgevers werden gevraagd of zij de informatie over het betaald ouderschapsverlof begrijpelijk en toegankelijk vinden en of zij werknemers zullen wijzen op de mogelijkheid hier gebruik van te maken;
- g. De afsluitende vragen focusten zich op de verbeterpunten rondom de begrijpelijkheid en toegankelijkheid van verlofregelingen.

A.2 Bestudeerde documenten

Europese Unie. Richtlijn 2019/1158 van het Europees parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. 2019

Rijksoverheid. Arbeid en zorg. Een onderzoek naar cao-bepalingen omtrent het combineren van werken en zorgen. 2019

Rijksoverheid. Wet arbeid en zorg. 2022

Tweede Kamer der Staten-Generaal. 2021. Motie van het lid Tielen over een toegankelijkheidstoets op verlofregelingen.

UWV. Doenvermogen en basisvaardigheden. 2021

WRR. Weten is nog geen doen. Een realistisch perspectief op redzaamheid. 2017

A.3 Klantreizen

INFOBOX	Zwangerschapsverlof	Bevallingsverlof
Doelgroep:	Moeder (zwanger/bevalen)	idem
Duur verlof:	4 tot 6 weken	10 tot 12 weken
Wijze van opnemen:	Verplicht achterevolgend	Deels oespreid
Hogste uitkering:	UWV betaalt uitkering (tot max. daqtarief) – werkgever vult aan	idem
Wijzigingen in afgelopen 5 jaar:	nvt	Kleine wijziging: 1-04-2018: aanpassing voor bevallingsverlof
Aankomende wijzigingen	nvt	nvt

Legenda

■ = weken waarin betreffende activiteit plaatsvindt
 ■ = weken waarin betreffende activiteit uiterlijk plaatsvindt (bij keuze voor 6 weken zwangerschapsverlof)
 ■ = weken waarin betreffende activiteit uiterlijk plaatsvindt (bij keuze voor 4 weken zwangerschapsverlof)

ZWANGERSCHAPSVERLOF (periode voor bevalling)			Maand -9	Maand -8	Maand -7	Maand -6	Maand -5	Maand -4	Maand -3	Maand -2	Maand -1	Maand 1	Maand 2	Maand 3	
Gebeurtenis	Doel	Randvoorwaarde(n)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ZWANGERSCHAPSVERLOF															
001 - Voorbereidende fase															
Uitvinden zwangerschap	nvt	nvt													
Zoeken informatie over zwangerschaps- en bevallingsverlof (online; via netwerk; via werkgever; zorgmedewerkers)	(i) Zicht op recht op verlof/uitkering/financiële gevolgen/rechten (ii) Zicht op aanvraagproces/benodigdheden	Vindbare en begrijpelijke informatie													
Bepalen voorkeur verhouding verlof (4-6 weken zwangerschapsverlof versus 10-12 weken bevallingsverlof)	(i) Bewuste keuze vorm verlof (bv. verhouding opnemen); (ii) En dit op tijd doen om tijdig aan te geven bij werkgever.	Vindbare en begrijpelijke informatie, evt. met UWV-rekenhulp-tool													
002 - Aanvraag verlof door werknemer															
Afspraken maken met werkgever	(i) Goede afspraken maken met werkgevers over het ingaan van verlof.	Zicht op vermoedelijke bevallingsdatum & keuze over ingangsdatum verlof.													
Aanvragen zwangerschapsverklaring bij huisarts/verloskundige	(i) Bewijs zwangerschap bij evt. UWV-controle	Bewaren tot 1 jaar na ingaan zwangerschap													
Schriftelijke aanvraag zwangerschapsverlof bij werkgever	(i) Tijdig in gang zetten aanvraagproces bij werkgever; (ii) Afkeuring; medezeggenschapsraad/ondernemingsraad/ondersteuning FNO	Zicht op vermoedelijke bevallingsdatum & keuze over ingangsdatum verlof.													
003 - Aanvraag en bijkomend proces door werkgever															
Werkgever vraagt de uitkering voor de werknemer aan bij UWV (zwangerschaps- en bevallingsuitkering) (online via UWV werkgeversportaal)	(i) Werkgever vraagt zo tijdig (maximaal 4 en minimaal 2 weken voor de ingangsdatum van zwangerschapsverlof) uitkering aan	Zicht op keuze over wie uitkering naar werknemer maakt (werkgever/UWV)													
Werkgever ontvangt ontvangstbevestiging of aanvullende vragen van UWV	Ter bevestiging van het ontvangst van de aanvraag - of om het antwoord op aanvullende vragen te ontvangen	nvt													
Werkgever informeert evt. via UWV werkgeversportaal bij aanvullende vragen	Informeren bij aanvullende vragen - bv. naar ontvangstdatum aanvraag/verwachte datum voor besluit & ingangsdatum	nvt													
Werkgever en medewerker ontvangen brief met besluit UWV	UWV informeert werkgever en medewerker tijdig per brief over besluit (binnen 4 weken na ingangsdatum verlof)	nvt													
004 - Ontvangen zwangerschapsverlof-uitkering door werknemer (evt via werkgever)															
Werknemer ontvangt uitkering (verrekened als loon), al dan niet via werkgever	(i) Werknemer ontvangt maandelijks (via UWV) of wekelijks (via werkgever) de uitkering; eerste betaling binnen 4 weken na ingang verlof	nvt													

> Bij meerlingen gaat het zwangerschapsverlof 4 weken eerder in

BEVALLINGSVERLOF (periode na bevalling)			Maand -9	Maand -8	Maand -7	Maand -6	Maand -5	Maand -4	Maand -3	Maand -2	Maand -1	Maand 1	Maand 2	Maand 3	
Gebeurtenis	Doel	Randvoorwaarde(n)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
BEVALLINGSVERLOF															
005 - Ontvangen bevallingsverlof-uitkering door werknemer (evt via werkgever)															
Contactmoment tussen burger en werkgever over datum geboorte	Nieuws delen met werkgever en werkgever laten weten wanneer moeder weer aan het werk gaat														
Werknemer ontvangt uitkering (verrekened als loon), al dan niet via werkgever	(i) Werknemer ontvangt maandelijks (via UWV) of wekelijks (via werkgever) de uitkering; eerste betaling binnen 4 weken na ingang verlof	Kleine werkgevers zullen werknemers waarschijnlijk vaker naar UWV verwijzen voor een uitkering. En het loon niet doorbetalen.													
In enkele uitzonderingsgevallen geeft de werkgever de datum van de bevalling door aan het UWV	Werkgever geeft datum door wanneer (i) iemand in buitenland woont of (ii) iemand is bevalen voor begin zwangerschapsverlof	nvt													

> Bevallingsverlof kan langer duren indien een kind in een ziekenhuis ligt (daarbij telt de eerste week niet mee)
 > Als moeder bevallingsverlof flexibel op wil nemen moet dat 3 weken na de bevalling opgegeven worden.

INFOBOX	Ouderschapsverlof
Doelgroep:	Moeder en partner (ook bij adoptie/pleegkind)
Duur verlof:	26 weken
Wijze van opnemen:	Aan te vragen tot het kind 8 jaar is
Hoogte uitkering:	Onbetaald verlof
Wijzigingen in afgelopen 5 jaar:	nvt
Aankomende wijzigingen	Vanaf 2 augustus 2022: 9 weken betaald ouderschapsverlof waar een uitkering van 70% van het loon tegenover staat

OUDERSCHAPSVERLOF (Periode na bevalling)			Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3	Jaar 4	Jaar 5	Jaar 6	Jaar 7	Jaar 8
Gebeurtenis	Doel	Randvoorwaarde(n)								
OUDERSCHAPSVERLOF										
001 - Voorbereidende fase										
Zoeken informatie over aanvullend ouderschapsverlof door partners (online; via netwerk; via werkgever; zorgmedewerkers)	(i) Zicht op recht op verlof/uitkering/financiële gevolgen/rechten (ii) Zicht op aanvraagproces/benodigdheden	Vindbare en begrijpelijke informatie								
Bepalen gebruik/duur/planning	Een bewuste afweging maken over gebruik van de regeling (o.a. vanwege financiële implicaties)	Vindbare en begrijpelijke informatie								
002 - Aanvraag werknemer										
Afspraken maken met werkgever	(i) Goede afspraken maken met werkgevers over het ingaan van verlof.	Keuze over ingangsdatum verlof.								
Schriftelijke aanvraag ouderschapsverlof bij werkgever	(i) Tijdig (minstens 2 maanden van tevoren) in gang zetten aanvraagproces bij werkgever	Zicht op (i) ingangsdatum verlof; (ii) het aantal gewenste verlofuren per week; (iii) dagen waarop verlof wordt opgenomen; (iv) duur verlofperiode								
003 - Behandeling werkgever										
Vrijplannen werknemer	(i) Werknemer vrijplannen en stopzetten salaris regelen	Mag niet weigeren, in overleg wel uren wijzigen								
Werknemer kan tussentijds beëindigen of onderbreken*	(i) In geval van ander verlof of bij onvoorziene situatie (bv. partner werkloos, langdurig ziek)									

* Een werkgever kan 2 (aanvullende) betaalverzoeken doen (ook wanneer de werknemer nog niet weet wanneer die het wilt opnemen). Dit leidt tot meer handelingen voor de werkgever. Een werkgever kan 2 keer een betaalverzoek doen op een uitkering die al is toegekend. Is bovenop de eerste dus in totaal 3 keer.