

TIJD VOOR PAPPA- ZIJN

Gelijke 
kansen in
geboorte-
verlof



Inhoud

Inleiding	5
Kanttekening	6
Colofon	6
Informatie over geboorteverlof	7
Geboorteverlof in Europa	7
Geboorteverlof in België	7
Verschil tussen geboorteverlof en ouderschapsverlof	8
Opname van geboorteverlof in cijfers	9
Voordelen van geboorteverlof	10
Rol van werkgevers in het toekennen van geboorteverlof	11
Perspectief van de werknemer	12
Belang van geboorteverlof voor vaders en meeouders	12
Uitdagingen voor vaders en meeouders om geboorteverlof op te nemen	12
Noden van vaders en meeouders om geboorteverlof op te nemen	14
Perspectief van de werkgever	16
Belang van geboorteverlof voor werkgevers	16
Uitdagingen voor werkgevers om geboorteverlof toe te kennen	17
Noden van werkgevers om geboorteverlof toe te kennen	19
Stappenplan: Geboorteverlof op het werk	22
Stappenplan voor werknemers (vaders en meeouders)	24
Stappenplan voor werkgevers	32



Inleiding

Tijdens de eerste 1000 dagen van ons leven, de periode van zwangerschap tot onze tweede verjaardag, groeien we enorm. We leren in deze periode eten, stappen, praten en zoveel meer. Tegelijk wordt de basis gelegd voor ons mentaal en lichamelijk welzijn in ons verdere leven.

Het fundament voor deze enorm belangrijke tijd is hechting: de band tussen ouder en kind. Baby's hebben een belangrijke zorgfiguur nodig om een goede start te maken. Zowel vaders als moeders spelen hierin een belangrijke rol. Zij moeten de baby voeden, wassen, troosten, slapen leggen en zoveel meer. Ook naast de zorg voor de baby zijn er veel dingen te doen, zoals administratie, het huishouden of de zorg voor andere kinderen. Dit alles maakt het leven met een pasgeboren baby zeer intens.

Nog te vaak denken we meteen aan de moeder die de baby draagt, troost en verzorgt en staan we niet genoeg stil bij de rol van vaders en meeouders. Ook zij zijn belangrijk om een band met hun baby op te bouwen en hun partner te ondersteunen. De moeder draagt de baby, maar de partner draagt de partner. Het wordt dan ook dringend tijd om meer aandacht te besteden aan vaders en meeouders.

Geboorteverlof opnemen is een manier om meer ruimte te maken voor vaders en meeouders in het leven met een pasgeboren baby. Geboorteverlof maakt het voor vaders en meeouders mogelijk om tijd met hun baby door te brengen en samen een goede start te maken.



Wist je dat?

Sinds 2023 hebben vaders en meeouders recht op 20 dagen geboorteverlof.

5

Deze gids wil **correcte informatie** geven over geboorteverlof en mensen **bewust maken** van geboorteverlof. De gids biedt een **leidraad voor vaders, meeouders en werkgevers** bij de aanvraag en de opname van geboorteverlof. Je vindt er:

- **Wat is geboorteverlof** en wat is het **belang** hiervan?
- Wat zegt de **wetgeving** over geboorteverlof en welke **administratie** hoort hierbij?
- Hoe **ervaren werkgevers** en **werknemers** geboorteverlof?
- **Stappenplan** voor **werkgevers** in het toekennen van geboorteverlof.
- **Stappenplan** voor **werknemers** in het aanvragen van geboorteverlof.

Kanttekening

We kiezen in deze tekst om overwegend het woord 'vader' te gebruiken. Deze keuze maken we allereerst om de leesbaarheid van de tekst te verhogen. Ten tweede vinden we het belangrijk om ook eens aan de rol van de vader bijzondere aandacht te besteden. Vaders ervaren namelijk vaak minder betrokkenheid van en begrip voor hun rol als vader in de maatschappij. Deze gids wil geboorteverlof aanmoedigen zodat de vader meer ruimte krijgt in de eerste dagen na de geboorte. Tot slot volgen de uitspraken in de tekst uit gesprekken met vaders. Je herkent deze uitspraken aan de tekstballon.

Wel willen we met deze gids ook meeouders aanspreken van wie de partner bevalt, ongeacht hoe je je herkent. Deze gids is voor alle vaders en meeouders van een partner die bevalt, ongeacht hun genderidentiteit.

Colofon

Deze gids kwam tot stand binnen het onderzoek 'Geboorteverlof', een project van Expertisecentrum Resilient People, hogeschool UCLL met de steun van het Agentschap Binnenlands Bestuur.

Volgende onderzoekers droegen bij aan de inspiratiegids:

Ilse Dejaeger, Laura Malisse, Sarah Vandekerkhof en Sarah Van Haeken

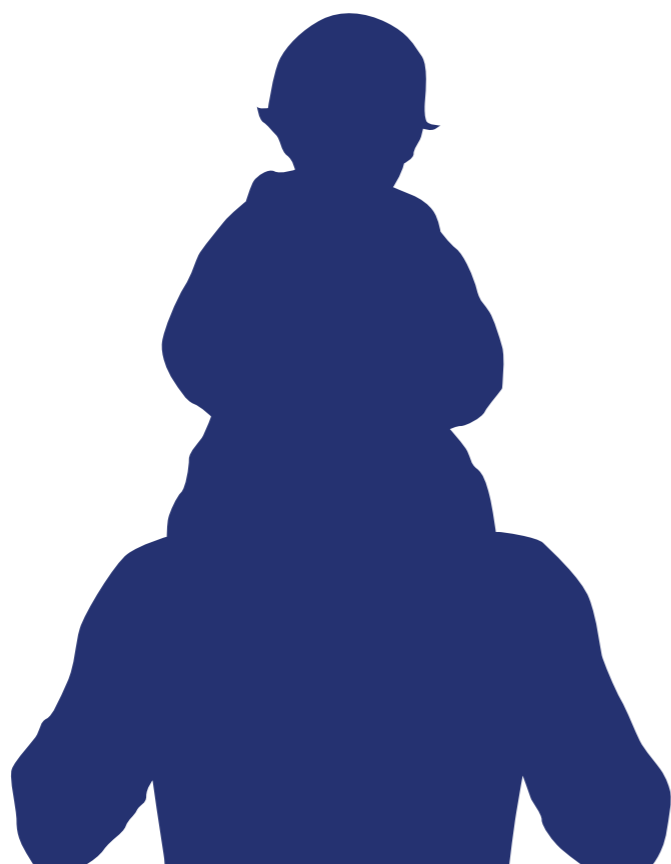
Met medewerking van: Inter - Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid, Stay Wild en çavaria

Meer informatie over het onderzoek 'Geboorteverlof' en de campagne 'Tijd voor papa zijn' is te vinden op de website geboorteverlof.ucll.be.

Contact:

Sarah Vandekerkhof (projectleider): sarah.vandekerkhof@ucll.be

Anne Groenen (verantwoordelijke Resilient People): anne.groenen@ucll.be



Informatie over geboorteverlof

Geboorteverlof in Europa

De Europese Richtlijn over het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers (2019) stelt dat elke Europese lidstaat vanaf 2022 minstens 10 dagen vergoed geboorteverlof moet voorzien [1].

Deze Europese richtlijn wordt in de praktijk verschillend toegepast door de Europese landen wat betreft de duur van het verlof, de periode waarin het moet opgenomen worden, de combinatie met ouderschapsverlof alsook het percentage van het brutoloon dat wordt uitbetaald. Dit maakt het moeilijk om het beleid en de opname van geboorteverlof in België te vergelijken met de andere Europese landen [2].

Hoe zit het in andere landen? Enkele voorbeelden op basis van gegevens van het Europees Parlement in 2022 [3]:

- In Spanje bedraagt het geboorteverlof het meest aantal dagen, namelijk 80 dagen of 16 weken. Deze worden aan 100% betaald (gelijk in aantal dagen en verloning met bevallingsrust).
- In Finland krijgt elke ouder 164 dagen betaald geboorte- en ouderschapsverlof, waarvan er 69 aan de partner overgedragen mogen worden.
- In Portugal krijg je 20 dagen geboorteverlof, net zoals momenteel in België, maar in Portugal worden alle dagen uitbetaald aan 100%.
- Zweden is een bijzonder voorbeeld waar een geheel van 480 dagen geboorte- en ouderschapsverlof verdeeld kan worden tussen de ouders. Elke ouder krijgt dus 240 dagen na de geboorte van een eerste kind. Hiervan kunnen 150 dagen overgedragen worden naar de andere ouder.

Een ander verschil tussen Europese lidstaten is de mate waarin geboorteverlof voor vaders verplicht wordt. In de meeste landen hebben vaders zelf de keuze of ze al dan niet geboorteverlof opnemen en hoeveel. In landen zoals Spanje, Portugal en Italië zijn vaders en meeouders wel verplicht om (een deel van) hun geboorteverlof op te nemen (respectievelijk 6/16, 4/5 en 2/2 weken).

Geboorteverlof in België

Oorspronkelijk was het geboorteverlof voor vaders in België vrij beperkt. Vaders hadden recht op drie dagen. In 2002 werd het geboorteverlof voor vaders uitgebreid tot tien dagen. In de afgelopen twintig jaar tijd is het geboorteverlof verdubbeld. Een belangrijke ontwikkeling vond plaats in 2019. Toen werd het geboorteverlof voor vaders uitgebreid tot vijftien dagen. Vanaf 1 januari 2023 werd het geboorteverlof voor vaders verder uitgebreid, vaders kregen recht op 20 dagen.

In België heb je als vader of meeouder nu dus recht op 20 dagen verlof na de geboorte van je kind. We noemen dit geboorteverlof (ook gekend als 'vaderschapsverlof'). Je mag deze dagen aansluitend of gespreid opnemen, binnen de 4 maanden na de bevalling.

Als werknemer krijg je tijdens de eerste 3 dagen je volledige loon van je werkgever. De dagen erna krijg je een uitkering van het ziekenfonds (82% van het maximum brutoloon). Als zelfstandige krijg je een uitkering van je sociale verzekeringsfonds. De uitkeringen worden uitbetaald aan het einde van het geboorteverlof.

Verskil tussen geboorteverlof en ouderschapsverlof

Er bestaan voor ouders verschillende soorten verlof om je te ondersteunen in het combineren van werk en gezinsleven. De tabel toont je de belangrijkste verschillen.



Tip: Meer informatie over de verschillende soorten verlof vind je op de websites van de Vlaamse overheid (vlaanderen.be/werken/verlof-en-tijdelijk-minder-werken) of de federale overheid (werk.belgie.be/nl/themas/feestdagen-en-verloven).

Op welk soort en hoeveel dagen verlof je recht hebt, verschilt afhankelijk van jouw soort contract, sector of gezinssituatie. Vraag dus zeker na op jouw werk (bijvoorbeeld bij je werkgever of personeelsdienst) of bij jouw ziekenfonds wat voor jou van toepassing is.

Geboorteverlof	Moederschapsverlof	Ouderschapsverlof
Ook gekend als 'vaderschapsverlof'	Ook gekend als 'zwangerschapsverlof' en 'bevallingsrust'	
Enkel voor vaders en meeouders	Enkel voor moeders die gaan bevallen	Voor alle ouders
20 dagen	15 weken	4 maanden
Niet verplicht	Deels verplicht	Niet verplicht
Aaneensluitend of gespreid op te nemen, in de eerste 4 maanden na de geboorte van je kind	Minimum 1 en maximaal 6 weken voor en minimaal 9 weken na de bevalling	Aaneensluitend (4 maanden voltijds verlof) of gespreid (8 maanden halftijds, 20 maanden 1/5 of 40 maanden 1/10 verlof) op te nemen vanaf de geboorte totdat je kind 12 jaar wordt
		Als de ene ouder dit niet volledig opneemt, mag dit overgedragen worden naar de andere ouder

8



Let op: Dit is slechts algemene informatie. Wanneer je bijvoorbeeld een meerling krijgt, een kind adopteert of in een openbare sector werkt, zijn andere regels van toepassing. Vraag zeker na bij je werkgever, personeelsdienst of ziekenfonds wat voor jou van toepassing is.

Opname van geboorteverlof in cijfers

Uit een onderzoeksrapport naar geboorteverlof van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IVGM, 2023) blijkt dat zo'n 86% van de loontrekkende vaders en meeouders geboorteverlof volledig opneemt. Dit betekent ook dat er nog steeds 14% van deze vaders en meeouders het geboorteverlof niet of niet volledig opneemt [4].

Bij zelfstandigen is dit cijfer veel hoger: hiervan neemt 47% het geboorteverlof niet of niet volledig op.

Meer precies betekent dit dat 8% van de werknemers en 13% van de zelfstandigen het geboorteverlof onvolledig opnemen. Daarnaast nemen 3% van de werknemers en 13% van de zelfstandigen helemaal geen geboorteverlof op.

Eén op de zeven vaders en meeouders blijft minder dan 10 dagen thuis na de geboorte van hun kind [4,5] ¹.



9



¹In de Enquête Geboorteverlof van IVGM (2023) bestond de steekproef voor 0,7% uit meeouders. De meeste cijfers hebben dus vooral betrekking op vaders.

Voordelen van geboorteverlof

Dankzij het geboorteverlof krijgen ouders de kans om vanaf de start betrokken te zijn in het leven van hun kind. Dit heeft vele voordelen voor ouders en hun kind.

1. Betere gezondheid van moeder en kind

Betrokkenheid van vaders en meeouders heeft al van in de zwangerschap een positieve invloed op het gezondheidsgedrag van de moeder. Onderzoek toont aan dat betrokkenheid van de partner samenhangt met een verminderd gebruik van alcohol en roken bij de moeder. Dit is ook goed voor de gezondheid van de baby in de buik en hangt op zijn beurt ook samen met een verminderd risico op vroeggeboorte, een gestoorde groei, een te laag geboortegewicht en kindsterfte tot een jaar na de geboorte [6].

2. Sterkere band tussen ouder en kind

Ook na de geboorte heeft de betrokkenheid van vaders en meeouders veel voordelen voor de baby. Zo kan hun betrokkenheid als ouder bijdragen aan een hechtere band met de baby en een betere ontwikkeling en gezondheid van het kind [6].

3. Minder mentale gezondheidsproblemen bij moeders en vaders

Jonge gezinnen moeten veel in balans houden, zoals huisvesting, gezinsuitbreiding en carrière. Dit kan leiden tot aanzienlijke stress, wat op zijn beurt kan leiden tot uitval op het werk. Geboorteverlof kan helpen bij het verminderen van stress en het bevorderen van de mentale gezondheid van prille ouders. Het hebben van de mogelijkheid om tijd door te brengen met hun pasgeboren kind zonder de druk van werkverplichtingen kan de kans op postnatale depressie verminderen bij zowel moeders als vaders [7, 8].

4. Meer betrokkenheid van beide ouders in het gezin

In een online vragenlijst (UCLL, 2024) met 61 deelnemers geeft meer dan 80% van de (aanstaande) vaders als belangrijkste reden voor het opnemen van geboorteverlof: ondersteuning van de partner en tijd doorbrengen met de baby [9].

Geboorteverlof maakt ruimte voor vaders en meeouders om meer betrokken te zijn in het gezin en draagt bij aan het welzijn van ouders zowel thuis, als op de werkvloer. Ook voor werkgevers is het dus voordelig om in te zetten op een familievriendelijk beleid.

10

Rol van werkgevers in het toekennen van geboorteverlof

Werkgevers spelen een belangrijke rol bij het toekennen van geboorteverlof aan werknemers. Deze rol bestaat vooral uit het opstellen van een familievriendelijk beleid en het informeren van werkgevers over geboorteverlof.

1. Familievriendelijk beleid

Als werkgever geef je mee vorm aan het beleid en leg je de rechten en verantwoordelijkheden van werknemers, alsook eventueel aanvullende voordelen vast. Door mee vorm te geven aan het beleid bevorder je een cultuur waarin geboorteverlof wordt aangemoedigd en gesteund.

Onderzoek toont aan dat een familievriendelijk beleid op de werkvloer samenhangt met minder angst bij moeders en minder depressieve symptomen bij zowel moeders als vaders. Het voorspelt ook een betere mentale gezondheid tijdens deze gevoelige periode van nieuw ouderschap [7,8]. Interessant is dat een familievriendelijk beleid dus zorgt voor gelukkige werknemers, en dit niet alleen bij de werknemers die geen ouder zijn [8].

2. Werknemers ondersteunen om geboorteverlof in te plannen

Werkgevers kunnen hun werknemers in eerste plaats ondersteunen door hen informatie te geven over geboorteverlof. Uit een online vragenlijst in het onderzoek Geboorteverlof met 61 deelnemers, blijkt dat meer dan 67% van de (aanstaande) vaders zelf informatie opzoekt over geboorteverlof [9]. De werkgever en HR-dienst spelen een belangrijke rol om informatie toegankelijk te maken voor (aanstaande) vaders of meeouders. Tot slot zijn werkgevers onmisbaar om flexibel het geboorteverlof en de werkhervatting te plannen.

Meer tips en informatie over wat hier allemaal bij komt kijken, vind je in het stappenplan voor de werkgever op pagina 32.

11

Perspectief van de werknemer

Belang van geboorteverlof voor vaders en meedouders

Vaders en meedouders zijn het met elkaar eens dat het geboorteverlof van erg groot belang is om **verschillende redenen**:

- Hechting met de baby
- Ondersteuning van de partner
- Rust tijdens een intense periode van slaaptkort
- Zorg voor de andere kinderen bij gebrek aan opvang

“Dat was de absolute motivatie van, ik ga hier geen papa zijn zonder met mijn zoon of dochter op zijn minst een emotionele band te hebben”.

– Papa en werknemer onderwijsinstelling

Uitdagingen voor vaders en meedouders om geboorteverlof op te nemen

12

Individuele verschillen

De **manier waarop vaders en meedouders hun geboorteverlof opnemen**, blijkt heel verschillend en afhankelijk van verschillende factoren, zoals:

- Aard van de job
- Manier van bevalling (bijvoorbeeld keizersnede of een natuurlijke bevalling)
- Eigen voorkeur en die van hun partner
- Aanwezigheid van andere kinderen in het gezin

Werkdruk

Verlof van meer dan 2 weken is in verschillende bedrijven moeilijk te overbruggen. Ook het toewerken naar dit geboorteverlof, met een onbekende startdatum, geeft extra stress.

“Je mag nog zoveel verlof krijgen als je wil, in de praktijk kunnen heel veel mensen dat gewoon niet opnemen. Want x aantal projecten lopen en eigenlijk word je een beetje gedwongen om toch die dagen niet op te nemen.”

– Papa en werknemer privé sector

Financiën

Daarnaast vormen ook de financiën een uitdaging in het opnemen van geboorteverlof. De eerste 3 dagen betaalt de werkgever je volledige loon uit. De overige dagen betaalt de mutualiteit een uitkering tot 82% van het maximum bruto loon. Deze uitkering krijg je pas uitbetaald aan het einde van je geboorteverlof en het gebeurt dat deze procedure vertraging oploopt. Deze tijdelijke vermindering en uitstel van inkomsten kunnen heel voelbaar zijn als je rekeningen moet betalen.

“Er is vaak een serieuze periode tussen de uitbetaling en de aanvraag. Dus net op het moment dat je onvoorziene kosten hebt, wordt je vast inkomen, even verminderd. Dat vind ik eigenlijk puur pragmatisch financieel een beetje absurd.”

– Papa en werknemer privé sector

Onduidelijke informatie en administratie

De informatie rond geboorteverlof is erg versnipperd en vaak onduidelijk. Voor de zoektocht naar informatie ben je vooral op jezelf aangewezen. Ook de administratie die nog uitgevoerd moet worden na de geboorte van het kind ervaren vaders als belastend.

“Ik zie mij nog zitten in het ziekenhuis op mijn gsm een Excel invullen wanneer dat je er precies wel en niet gaat zijn, want dat moet voor de loonafhandeling in orde zijn.”

– Papa en werknemer privé sector

Weinig begrip

Tot slot merken vaders weinig begrip op in de maatschappij voor het vaderschap. Zo is deeltijds werken om meer tijd te hebben voor het gezin voor vaders minder vanzelfsprekend dan voor moeders. Het gebrek aan een vader-reflex waarbij men vaders al vanaf de zwangerschap ziet als belangrijk deel van de zorg en de opvoeding, maakt het moeilijker om geboorteverlof op te nemen.

“Ik denk dat parttime werk voor vrouwen veel meer geaccepteerd wordt dan voor mannen. Bij ons, we zijn met 40 ingenieurs, is er niemand die deeltijds werkt van de mannen. Dat zou kunnen in theorie, maar dat wordt gewoon niet gedaan.”

– Papa en werknemer privé sector

13

Noden van vaders en meeouders om geboorteverlof op te nemen

In hun overgang naar ouderschap, geven vaders aan dat ze nood hebben aan:

- Langer geboorteverlof
- Grotere inzetbaarheid van geboorteverlof
- Meer flexibiliteit om hun manier van werken vorm te geven
- Betere financiële ondersteuning van het geboorteverlof, zodat het voor iedereen haalbaar wordt
- Eenvoudigere administratie.

Sommige vaders en meeouders stellen voor om de opname van geboorteverlof te verplichten. Hier bestaan verschillende meningen over.

“Basisbegeleiding is: geef iedereen 4 of 6 maanden deftig betaald geboorteverlof. En dan zal de basis al in orde zijn en voor de uitzonderingen hebben we dan uitzonderingen.”

– Papa en werknemer onderwijsinstelling

14

In het algemeen willen toekomstige en prille papa's erg graag **meer betrokken worden in de geboortezorg en het ouderschap**. Er is nog meer ruimte nodig om in de omgeving van de vader en bredere maatschappij aandacht te besteden aan de rol van de vader, al van tijdens de zwangerschap.

“Meer info, maar ook gewoon de reflex. Ik denk dat de gynaecoloog naar wie wij gingen voor onze baby mij niet één vraag gesteld heeft eigenlijk.”

– Papa en werknemer onderwijsinstelling

Vaders vinden het vaak moeilijk om terug aan het werk te gaan na het geboorteverlof. Veel vaders vinden dat ze te snel terug aan het werk moeten gaan. De combinatie van werken met een baby in huis ervaren ze als heftig. Meer flexibiliteit door bijvoorbeeld glijdende uren, halftijds starten of thuiswerk, zien zij als mogelijke oplossing. Werkhervatting na geboorteverlof vraagt een aanpak op maat, waarvoor begrip van de maatschappij, de werkgever en collega's nodig is.

“Je merkt wel met collega's die geen kinderen hebben of die al veel ouder zijn, dat die veel minder begrip hebben.”

– Papa en werknemer privé sector

Tot slot zien werknemers een **rol** voor hun **werkgever** in **ondersteuning** van en **informer**en over het opnemen van hun geboorteverlof.

15

“Ik was zelf begonnen over het geboorteverlof, maar mijn werkgever heeft alle documenten verzameld via het loonsecretariaat voor mij, waarbij ik niets in mijn hoofd moest steken daarvoor. Dat vond ik wel een pluspunt en dat neemt toch die stress weg dat je dat zelf niet moet zitten opzoeken.”

– Papa en zelfstandige



Perspectief van de werkgever

Belang van geboorteverlof voor werkgevers

Een geboorteverlofbeleid dat rekening houdt met de behoeften van ouders biedt ook voordelen voor werkgevers.

1. Aantrekkelijk voor huidige en toekomstige werknemers

In dit veranderende tijdperk, wordt een goede balans tussen werk en privé steeds belangrijker. Als organisatie trek je nieuwe talenten aan door een aantrekkelijk gezinsbeleid te voeren. Hierdoor neemt ook de betrokkenheid, productiviteit en tevredenheid van de huidige werknemers toe.

2. Minder stress voor vaders en meedouders. Meer tevredenheid en productiviteit.

Het prille ouderschap is voor beide ouders een behoorlijke uitdaging. Een flexibel geboorteverlofbeleid helpt om de stress tijdens deze belangrijke overgangperiode te verminderen. Door de rol van de vader gelijk te waarderen aan die van de moeder, ondersteun je het gezin in het zoeken naar een nieuw evenwicht tijdens deze transitieperiode. Meer harmonie en minder stress binnen het gezin dragen bij tot het welzijn van de werknemer en verkleint de kans op uitval.

3. Carrièrekansen voor mannen en vrouwen

Tot slot vertaalt dit zich ook in meer gendergelijkheid op de werkvloer. Vrouwen zijn na de bevalling meestal nog een tijd afwezig of minder aan het werk. Hoe lang dit duurt is vaak onvoorspelbaar. Leidinggevend vinden het soms moeilijk om om te gaan met deze onvoorspelbaarheid. Door aan vaders en moeders dezelfde kansen te geven om betrokken te zijn in het gezin, krijgen beide ouders gelijkheid in carrièremogelijkheden.

16

“Vrouwen die langer thuis blijven, dat is gewoon een carrièreremmer. Dus zorg ervoor dat man en vrouw dezelfde carrièreremmer hebben en je creëert meer gendergelijkheid.”

– Personeelsmanager non-profit

Uitdagingen voor werkgevers om geboorteverlof toe te kennen

Zoeken naar een familievriendelijk beleid

Veel werkgevers zeggen dat ze streven naar een beleid dat vriendelijk is voor gezinnen en een goede balans tussen werk en privé mogelijk maakt. In de praktijk is het soms niet zo eenvoudig om rekening te houden met de behoeften en rechten van vaders en meemoeders en daarnaast ook het werk vlot te laten verlopen. Dit probleem komt niet alleen voor bij geboorteverlof, meestal een korte en voorspelbare periode, maar ook bij het combineren van verschillende soorten verlof. Dit brengt extra uitdagingen met zich mee.

“Ondernemingen kijken niet alleen naar het geboorteverlof, maar ook naar het recht op opleidingsverlof, de vierdagenweek of drie dagen ziekteverlof zonder attest. Als je al die dagen er allemaal zou bijtellen, is dat bijna een verdubbeling van het geboorteverlof. En dat is veel.”

– Beleidsadviseur Welzijn en Gezondheid

17

Goede werk-privébalans

Werkgevers geven aan dat werknemers de laatste jaren meer belang hechten aan een goede balans tussen werk en privé.

“Eigenlijk is het geboorteverlof onderdeel van de balans tussen werk en privé die echt aan het veranderen is. Ik denk dat de hele industrie daar voor de vraag staat: hoe gaan we dat oplossen?”

– CEO van een KMO in Engineering

Eigenschappen van de organisatie of sector

De uitdagingen bij het toekennen van geboorteverlof zijn ook afhankelijk van enkele factoren binnen de organisatie, zoals de sector, de grootte van de onderneming, het soort werk en de markt.

Sector: In sommige sectoren, zoals de bouw, chemie, productie en de havensector, is er een tekort aan personeel. Hierdoor is het moeilijker om vervanging te vinden.

Grootte van de onderneming: Vooral kleine en middelgrote bedrijven hebben het zwaar als ze weinig personeel hebben om het werk over te nemen.

Soort werk: Sommige bedrijven moeten onder tijdsdruk bepaalde opdrachten uitvoeren, terwijl ze andere op lange termijn kunnen plannen.

Markt: Als een onderneming internationaal actief is, voelt het druk om de werktijden en -cultuur aan te passen aan internationale partners. Als werknemers bijvoorbeeld niet beschikbaar zijn buiten de daguren, geeft dit problemen met buitenlandse partners.

18

“We zijn een KMO, geen bedrijf dat back-ups heeft voor alle jobs in het bedrijf. Dat gaat bij veel KMO's zo zijn. En wat gebeurt er dan? Veel werk voor de andere werknemers.”

– Finance en HR manager KMO in Sales

Noden van werkgevers om geboorteverlof toe te kennen

Communicatie met werknemers

De belangrijkste pijler die voortkomt uit de bevraging in het onderzoek is een goede communicatie met de betrokken vader of meemoeder.

Voor werkgevers is het van belang dat er goed **op voorhand** gecommuniceerd wordt. Tot op zekere hoogte is een geboorteverlof redelijk goed te plannen. Een tijdige voorstelling qua timing geeft de werkgever de kans om de planning indien nodig aan te passen en de overdracht te vergemakkelijken (zie ook het stappenplan voor werkgevers).

Niet alleen tijdig communiceren, maar ook ruimte laten voor **gesprek** tussen werkgever en werknemer helpt om het geboorteverlof voor beide partijen mogelijk te maken. In een gesprek kunnen werkgever en werknemer zoeken naar gemeenschappelijke doelen en werkbare oplossingen om de afgesproken doelen te bereiken. Hierbij wordt er rekening gehouden met de belangen van de werkgever om het werk voort te zetten én de nood van de werknemer aan voldoende rust en aandacht voor het geboorteverlof.

“Je mag niet onderschatten hoe gespannen dat soms loopt. Als je begint te kijken vanuit ‘ja, maar ik heb daar recht op en ik neem dat, punt’ dan zit je niet in dialoog. Hetzelfde geldt voor een werkgever die zal zeggen ‘ik verwacht u die minuut terug’.”

– Beleidsadviseur Welzijn en Gezondheid

19

Flexibiliteit van werknemers

Flexibiliteit in tijd, plaats en technologie helpt hierbij om tot oplossingen te komen. In omgevingen waar het werk dit toelaat, zijn thuiswerk, online-vergaderen en glijdende werkuren manieren om geboorteverlof gemakkelijker af te stemmen met de opdracht. Interessant genoeg is bovengenoemde flexibiliteit ook iets wat vaders en meouders ademruimte biedt voor een vlotte werkhervatting. Om deze flexibiliteit mogelijk te maken is een wederzijds vertrouwen tussen werkgever en werknemer van grote waarde.

Voor grotere bedrijven is het nog belangrijker om duidelijke regelgeving te volgen die voor alle werknemers geldt en is het soms moeilijker om tot flexibele oplossingen te komen of af te wijken van procedures. Voor het vertrouwen is een open communicatie tussen werkgever en werknemer, alsook naar collega's en de rest van het team van groot belang.

Tot slot kan een flexibele regelgeving om tijdelijke arbeidskrachten aan te stellen, bedrijven toelaten om de werkdruk of tekorten in personeel op te vangen.

20

“Je mag als bedrijf daar ook wel een voortrekkersrol in spelen. [...] Je kan als bedrijf ook wel een beleid kiezen, want dat is een keuze als leiders, kiezen en promoten.”

– CEO Business en management consultancy



21

Stappenplan: Geboorteverlof op het werk

Het stappenplan 'geboorteverlof op het werk' bestaat uit 2 delen: een deel voor de werkgever en een deel voor de werknemer.

Het stappenplan is voor de werkgevers en de werknemer een wegwijzer doorheen de periode van kinderwens tot en met werkherhvatting. Het is een stappenplan dat zorgt voor begeleiding en ondersteuning om de aanvraag en periode van geboorteverlof zo vlot mogelijk te laten verlopen.

In het stappenplan staan er 4 periodes: kinderwens (voor de zwangerschap), tijdens zwangerschap, na de geboorte en bij werkherhvatting.

Bij elke periode vind je informatie en tips waarmee je aan de slag kan. Daarnaast is er ruimte om zelf notities te nemen. Zo geeft dit stappenplan houvast om geboorteverlof op het werk te bespreken en rust te creëren in deze bijzondere tijd.





Breng je leidinggevende zo snel mogelijk op de hoogte van de zwangerschap.

- Bespreek met je werkgever wanneer je de zwangerschap naar het team toe wil communiceren.
- Bespreek hoe het praktisch haalbaar gemaakt kan worden om mee naar de afspraken te kunnen gaan bij de vroedvrouw/gynaecoloog.



Hoe kijken jij en je partner naar het geboorteverlof? Dit kan helpen om het gesprek met je leidinggevende voor te bereiden.

- Wat zijn voor jou en je partner mogelijke opties om geboorteverlof op te nemen?
- Hoe willen jullie werk en gezin combineren?
- Wie of wat kan jullie ondersteunen tijdens het geboorteverlof?
- Bespreek kraamzorg, voeding van de baby, eventuele aansluitende verlofstelsels,...
- Zijn jullie op zoek naar meer informatie? Een vroedvrouw kan hierin ondersteunen.



Spreek met je leidinggevende over het geboorteverlof.

- Welke stappen moet je zetten om geboorteverlof aan te vragen?
- Wat moet je voor je werk in orde brengen na de geboorte van je kind?
- Hoe kunnen jouw wensen en die van jouw partner rond geboorteverlof omgezet worden in de praktijk?
- Hoe wordt jouw afwezigheid op het werk opgevangen?
- Hoe ga je te werk de laatste dagen, wanneer elke dag de laatste kan zijn voor de start van jouw geboorteverlof?
- Heb je liever wel of liever geen contact met je werkgever tijdens je geboorteverlof?



Spreek met je leidinggevende over je werkhervatting na geboorteverlof.

- Wanneer en op welke manier wil je graag je werk hervatten na je geboorteverlof?
- Hoe verloopt de overdracht en door wie?
- Wil je graag voltijds of deeltijds het werk hervatten?
- Als van thuis uit werken kan, is dit voor jou ook een optie?
- Als flexibele uren een optie zijn, is dit voor jou een meerwaarde?
- Hoe wil je je werk en gezin combineren na de komst van je kind?
- Welke invloed verwacht je op je werk (bijvoorbeeld momenten dat je minder goed bereikbaar of flexibel bent)?
- Wat kan je werkgever voor jou betekenen in geval van ziekte van je kind?

Proficiat, je bent papa of meemouder geworden! Wat een indrukken, jullie wereld op de kop. Neem zeker en vast even de tijd om te bekomen.



Zodra je hier even de tijd voor vindt, maak je best de administratie rond je geboorteverlof in orde, zo hoef je hier alvast niet meer aan te denken.

- Verwittig je werkgever.
- Dien een aanvraag aan bij je mutualiteit voor je uitkering. Hiervoor heb je de geboorteakte nodig.
- Neem je lijstje met wat je nog in orde moet brengen erbij en probeer dit af te werken.
- Let op! De uitkering van je geboorteverlof wordt pas op het einde van dit verlof uitgekeerd.



Geboorteverlof is een periode voor je gezin. Afhankelijk van de gemaakte afspraken kan er contact zijn met je werkgever tijdens het geboorteverlof.





Dankzij de afspraken over je werkhervatting tijdens de zwangerschap, kan je die nu samen met je werkgever in de praktijk omzetten.

- Was je van plan om voltijds of deeltijds te starten? Neem zeker even de tijd om opnieuw te wennen op de werkvloer. Je leven ziet er nu immers helemaal anders uit, je vervult nu ook de rol van papa of meeouder.
- Laat je brieven over de periode van je afwezigheid.
- Zorg goed voor jezelf en geef tijdig aan wat niet lukt.

Benieuwd naar ervaringen van werkgevers in deze periode? Lees dan het deel "Perspectief van de werkgever" in de inspiratiegids.



Wanneer een werknemer meldt dat ze een kindje verwachten, willen we hen allereerst proficiat wensen! Vele nieuwe ouders vinden het leuk dat een werkgever hen niet alleen ziet als werknemer, maar als volledige persoon met verschillende rollen.

In een gesprek over geboorteverlof en werkherhvatting is het belangrijk om aandacht te hebben voor de volgende punten:

- ▶ **Bespreek met de werknemer hoe en wanneer de zwangerschap naar het team gecommuniceerd wordt.**
 - Wanneer wil je werknemer de zwangerschap bekendmaken aan collega's?
 - Spreek met je werknemer af wie hierover communiceert.

- ▶ **Bespreek met de vader of meeouder op welke manier ze het geboorteverlof willen opnemen.**
 - Is je werknemer op de hoogte van het geboorteverlof en waar hierover informatie te vinden is?
 - Wanneer is de vermoedelijke bevallingsdatum?
 - Hoe zien de toekomstige vader/meeouder en hun partner het geboorteverlof?
 - Wil je werknemer geboorteverlof opnemen en op welke manier?
 - Willen ze aan het geboorteverlof een ander verlofstelsel laten aansluiten?

- ▶ **Bereid samen met je werknemer de overdracht voor.**
 - Welk effect heeft het geboorteverlof op de lopende projecten of het takenpakket?
 - Welke taken of rollen neemt je werknemer op en welke kunnen of moeten overgenomen worden?
 - Wie kan die taken overnemen? Hoe communiceer je hierover naar andere medewerkers?

- ▶ **Hou de periode rond de bevallingsdatum deadlinevrij.**
 - Hou er rekening mee dat de werknemer ook vroeger kan uitvallen, wanneer diens partner vroeger bevalt.
 - Bekijk samen wat er al gepland staat rond de vermoedelijke bevallingsdatum en waar aanpassingen nodig of mogelijk zijn.
 - Probeer zo weinig mogelijk in te plannen rond de vermoedelijke bevallingsdatum.

34



Veel werkgevers geven aan dat **goede wil** van beide partijen het belangrijkste is om samen tot een plan van aanpak te komen. Met flexibiliteit en goede afspraken kan je tijdens deze periode aan de noden van beide partijen voldoen.

35

▶ **Maak een gemakkelijke overdracht van de taken rondom de bevallingsdatum mogelijk.**

Het is van belang om rond de bevallingsdatum opnieuw te bekijken hoe de planning van de vader of meemoeder er op dat moment uitziet.

- Denk hierbij na over welke taken collega's kunnen overnemen en welke taken kunnen worden uitgesteld.
- Houd er rekening mee dat de werknemer na het verlof mogelijk een achterstand moet inhalen.
- Stem daarom regelmatig af met de werknemer over de voortgang van het werk rond de bevallingsdatum.
- Overweeg ook om de planning op kortere termijn te bekijken gedurende die maanden.

▶ **Stem af hoe de communicatie verloopt tijdens het geboorteverlof.**

In theorie is een werknemer volledig afwezig en onbereikbaar tijdens het geboorteverlof. In uitzonderlijke gevallen is het nodig of wenselijk voor één of beide partijen om wel contact te hebben. Het is daarom erg belangrijk om op voorhand afspraken te maken rond het eventuele contact tijdens het geboorteverlof.

- Wat wil de ouder zelf? Willen zij bepaalde zaken opvolgen of voor bepaalde zaken bereikbaar blijven of willen ze niet gestoord worden?
- Als communicatie nodig is, hoe wil de vader of meemoeder dan communiceren tijdens het geboorteverlof?
- Wanneer is er communicatie nodig? Hoe kan dat voorkomen of opgevangen worden?

▶ **Bespreek met je werknemer hoe die na de komst van hun kind hun werk en gezinsleven willen combineren.**

- Op welk moment willen ze terug komen werken?
- Voltijds of deeltijds?
- Zijn er flexibele regelingen mogelijk om tijdens de eerste maanden te wennen (vb. thuiswerken of glijdende uren)?



Jouw werknemer is bevallen, proficiat aan de kersverse ouders!

- **Maak het administratieve proces zo eenvoudig mogelijk.**
- Zijn er op dit moment nog administratieve vereisten waaraan voldaan moet worden? Het kan de werknemer helpen om dit proces zo eenvoudig mogelijk te maken.
- Kunnen ze eenvoudigweg via e-mail of telefonisch aan HR melden dat de baby is geboren?

Jouw werknemer hervat het werk. Ouders vinden het leuk als er op de werkvloer aandacht is voor hun ouderschap. Vergeet niet dat er een grote verandering is gebeurd in het leven van je werknemer!

Stem met de werknemer af of de voorziene planning van werkhervatting nog mogelijk is.

- Kan je werknemer zich nog steeds vinden in de gemaakte afspraken of zijn er onvoorziene omstandigheden waardoor aanpassingen nodig zijn? Zoek samen met je werknemer naar mogelijke oplossingen.
- Wat kan hun (nieuwe) rol als ouder betekenen voor de organisatie, bijvoorbeeld op vlak van flexibiliteit?
- Starten ze voltijds of deeltijds?
- Is er nood aan en mogelijkheid voor een flexibele werkregeling, bijvoorbeeld flexibele uren, thuiswerk?
- Is het nodig om aanvullend verlof op te nemen (bijvoorbeeld ouderschapsverlof)?

Benieuwd naar ervaringen van vaders en meemoeders in deze periode? Lees dan het deel “Perspectief van de werknemer” in de inspiratiegids.

Referenties

- (1) Richtlijn (EU) 2019/1158 Europese richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgen en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. Officieel Publicatieblad van de Europese Unie, L 188/79.
- (2) Dobrotić, I., & Arnalds, A.A. (eds) (2023). *Parenting leave policy data gaps: a comparative critical analysis*, COST Action Parental Leave Policies and Social Sustainability (Sustainability@Leave), DOI:10.31235/osf.io/8g25k
- (3) Jurviste, Ü., & Lecerf, M. (2022). *Maternity and paternity leave in the EU*. European Parliamentary Research Service. Geraadpleegd op 8 mei 2024, van [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_ATA\(2022\)698892_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_ATA(2022)698892_EN.pdf)
- (4) Van Hove, H. (2023). *Geboorteverlof: Vaders, meemoeders en meeouders in de eerste maanden na de geboorte* (Nr. D/2023/10.043/16). Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Geraadpleegd op 8 mei 2024, van https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/geboorteverlof_vaders_meemoeders_en_meeouders_in_de_eerste_maanden_na_de_geboorte
- (5) Van Tienoven, T. P. (2023). *Onderzoeksrapport naar vader- en ouderschapsverlof*. ZIJKant vzw. Geraadpleegd op 8 mei 2024, van <https://www.equalpayday.be/wp-content/uploads/2023/03/Rapport-ZIJKant-versie-24022023.pdf>
- (6) Mincy, R. (2015). *Overview: Paternal involvement and pregnancy outcomes*. NICHD Fatherhood Outreach Meeting. Geraadpleegd op 8 mei 2024, van https://www.nichd.nih.gov/sites/default/files/about/meetings/2015/Documents/9-Mincy_Paternal_Involvement.pdf
- (7) Perry-Jenkins, M., Smith, J. Z., Wadsworth, L. P., & Halpern, H. P. (2017). Workplace policies and mental health among working-class, new parents. *Community, work & family*, 20(2), 226-249.
- (8) Glass, J., Simon, R. W., & Andersson, M. A. (2016). Parenthood and happiness: Effects of work-family reconciliation policies in 22 OECD countries. *American journal of sociology*, 122(3), 886-929.
- (9) Hogeschool UC Leuven-Limburg, Research & Expertise (2024). *Geboorteverlof: Neem het op*. Diepenbeek.

**TIJD
VOOR
PAPA-
ZIJN**