

Kansen voor werkgevers bij de combinatie van pril ouderschap en werk

Rapportage

M211141

Ester Koot
Anna Newen

POWERED BY
motivation

Achtergrond

In opdracht van WOMEN Inc., heeft Sparkey – het HR-onderzoekslabel van Motivaction International B.V. – een onderzoek uitgevoerd naar de combinatie van ouderschap en werk en de ervaringen van vaders en moeders die na verlof terugkeren op het werk.

Ouderschap en werk

WOMEN Inc. had behoefte aan cijfermatige inzichten over de ervaringen van werknemers die onlangs een kind hebben gekregen en weer aan het werk zijn. Het gaat hierbij zowel om vrouwen als mannen.

Met deze inzichten wenst WOMEN Inc. aandacht te vragen voor dit maatschappelijk relevante onderwerp, maar daarnaast is het ook de bedoeling om ondersteuning en inspiratie te bieden aan werkgevers.

Het onderzoek is opgezet aan de hand van de onderzoeksdoelstellingen en probleemstellingen hiernaast.



Doelstelling:

Inzicht bieden in ervaringen van werknemers en werkgevers rondom de combinatie van ouderschap en werk om:

- 1) werkgevers concrete handvatten te bieden om werknemers die na zwangerschapsverlof of partnerverlof weer aan het werk gaan - zowel fysiek als mentaal - een passende werkomgeving te bieden**
- 2) aandacht te creëren voor dit onderwerp**



Onderzoek biedt inzichten in:

- Wat positieve en negatieve ervaringen van werknemers zijn in de combinatie van ouderschap en werk in de periode na verlof
- Wat werknemers die onlangs met verlof zijn geweest nodig hebben om hun werk goed te kunnen blijven doen
- Wat de visie van werkgevers is op zwangerschaps- en partnerverlof in hun organisatie
- Handvatten en oplossingsrichtingen voor werkgevers om werknemers goed te begeleiden tijdens deze periode

Leeswijzer

- Dit rapport begint met de conclusies van het onderzoek en de adviezen voor werkgevers.
- In elk hoofdstuk in de resultatensectie worden de conclusies aan de hand van data en grafieken onderbouwd.
- Het onderzoek kent 2 doelgroepen, ouders en HR professionals/leidinggevenden. Middels onderstaande iconen wordt op elke sheet aangegeven over welke doelgroep de resultaten gaan:



Ouders (werknemers)



HR en Leidinggevenden (werkgevers)

- In dit rapport spreken we van 'moeders' en 'partners':
 - Met **moeders** bedoelen we vrouw die het kind ter wereld heeft gebracht.
 - Met **partners** doelen we op de andere ouder, dit kan zowel een vader of moeder zijn.
- Indien in dit rapport wordt gesproken over verlof dan gaat het over het opnemen van zwangerschapsverlof of partnerverlof. Enkele vragen zijn gesteld over ouderschapsverlof. In dat geval wordt dat expliciet zo benoemd.
- In de grafieken zijn antwoordcategorieën samengevoegd. '*Helemaal mee oneens*' en '*Meer oneens dan eens*' zijn samengevoegd tot de categorie '**mee oneens**'. '*Helemaal mee eens*' en '*Meer eens dan oneens*' zijn samengevoegd tot de categorie '**mee eens**'. Indien dit het geval is, staat dat vermeld onderaan de pagina.
- In enkele grafieken tellen de percentages niet op tot honderd procent. In dit geval gaat het om (kleine) afrondingsverschillen.





Conclusies en advies

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Conclusie 1

De ervaringen en behoeften bij de combinatie van ouderschap en werk zijn voor moeders beduidend anders dan voor partners.

- **De mentale belasting rondom het opnemen van verlof voor moeders is groter dan voor partners.** Vrouwen hebben vaker stress voordat ze met verlof gaan en voelen zich vaak schuldiger ten opzichte van collega's dan partners.
- **De wettelijke ruimte voor verlof wordt benut - door moeders meer dan door partners.** Vrouwen nemen vaker de wettelijk vastgestelde periode op dan partners. Sinds 1 juli 2020 hebben partners recht op 6 weken partnerverlof (voorheen 5 dagen). Hoewel partners sindsdien gemiddeld meer partnerverlof opnemen, maakt het merendeel van hen *geen* gebruik van de volle 6 weken.
- **De verlofperiode zou van moeders langer mogen – voor partners is die meestal precies goed.** Partners die na 1 juli 2020 verlof namen, zijn vaker tevredener met de verlofperiode dan partners die vóór 1 juli met verlof gingen.
- **Moeders gaan vaker minder uren werken na geboorte dan partners.** Opvallend is ook dat partners die na 1 juli 2020 met partnerverlof gingen vaker minder uren gaan werken dan partners die vóór 1 juli met verlof gingen.
- **Partners voelen zich meer bezwaard om ouderschapsverlof op te nemen dan moeders.** De meeste ouders maken geen gebruik van ouderschapsverlof. Financiële middelen zijn daarvoor de belangrijkste reden. Als ouderschapsverlof werd doorbetaald, zouden meer ouders er gebruik van maken.
- **Partners denken vaker dan moeders dat het niet geaccepteerd wordt door hun werkgever als zij minder gaan werken.** Partners die na 1 juli 2020 verlof namen, vinden de combinatie van ouderschap en werk minder moeilijk dan partner die daarvoor met verlof gingen.
- **Moeders en partners hebben evenveel zin om weer aan het werk te gaan na de verlofperiode.** Hoewel de meeste ouders graag nog langer vrij hadden gehad na de geboorte van hun kind, hadden de meesten na de verlofperiode weer zin om aan het werk te gaan en dat ging doorgaans op een relaxte manier.
- **De lengte van het partnerverlof lijkt van invloed op de mate waarin werknemers zin hebben om weer aan het werk te gaan.** De groep partners die zin had om aan het werk te gaan na de verlofperiode is *groter* onder degenen die langer dan 5 dagen verlof hadden dan onder partners die 5 dagen of minder verlof had.
- **Ouders die het moeilijk vinden om werk en ouderschap te combineren hebben vaker negatieve werkervaringen.** Zo ervaren ze vaker stress en schuldgevoel als ze verlof opnemen, ervaren minder mogelijkheden en flexibiliteit door hun werkgever en hebben vaker het idee dat hun werkgever het niet zou accepteren als ze minder zouden gaan werken. Dit alles ten opzichte van ouders die geen of minder moeite hebben met de combinatie van ouderschap en werk,

Conclusie 2

Werkgevers stellen zich flexibel op en faciliteren de combinatie van ouderschap en werk daar waar mogelijk, maar er is ruimte voor verbetering.

- **Ouders ervaren flexibiliteit van werkgevers rondom verlof** en kunnen werk en ouderschap goed combineren door de mogelijkheden die hun werkgever biedt – ervaringen hiermee zijn doorgaans positief. Partners die ná 1 juli 2020 startten met hun verlof ervaren vaker voldoende flexibiliteit rondom verlof door hun werkgevers dan partners die voor die datum verlof opnamen.
- **Een aantal praktische zaken rondom verlof zijn vaak minder goed geregeld.** Zo worden moeders nog vaak niet vervangen tijdens hun verlof en wordt niet iedereen volledig doorbetaald tijdens het partnerverlof.
- **Afspraken met werkgevers over de periode na verlof zijn niet vanzelfsprekend.** Afspraken gaan volgens werknemers meestal over het aantal uren en het opnemen van ouderschapsverlof, niet over aanpassingen van het takenpakket.
- **Werkgevers onderschrijven dat afspraken vooral gaan over uren en minder over werkzaamheden.** Werkgevers geven vaker aan dat er afspraken worden gemaakt dan werknemers. Mogelijk zijn de afspraken minder duidelijk voor werknemers dan voor werkgevers.
- **Terugkeer naar de werkvloer na verlof is over het algemeen positief, maar verloopt niet altijd soepel.** Zo krijgen ouders te maken met de volgende

situaties: ze gaan minder uren werken zonder dat de hoeveelheid werk wordt aangepast, er wordt geen rekening mee gehouden dat iemand net ouder is geworden (partners die vóór 1 juli met partnerverlof gingen ervoeren dit vaker dan partners die daarna met verlof gingen), men voelt zich opgejaagd om snel weer aan het werk te gaan en men durft niet aan te geven dat het werk in combinatie met ouderschap soms teveel wordt.

- **Driekwart van de ouders heeft moeite met de terugkeer naar werkvloer,** waarbij de balans vinden tussen werk en ouderschap de grootste uitdaging vormt. Dit geldt nog sterker voor moeders, die vaak ook fysieke en mentale klachten hebben.
- **Een substantiële groep ouders verwacht effect op hun carrière door ouderschap.** Zo verwacht men dat het nemen van verlof van invloed zal zijn op de beoordeling als werknemer. Met name moeders denken dat hun carrièrekansen niet meer hetzelfde zijn als voor het ouderschap.
- **Werkgevers onderstrepen dit: doorgroeien of ontwikkelen na verlof is meestal lastiger.** Doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden liggen volgens werkgevers vaker stil na zwangerschapsverlof dan na partnerverlof.
- **Ouders geven hun werkgever ruime voldoende (7,1) voor betrokkenheid en begrip na verlof.** Werkgevers schatten hun eigen betrokkenheid en begrip hoger in dan werknemers, zij geven zichzelf gemiddeld een 7,6.

Conclusie 3

Werkgevers ervaren ook negatieve consequenties van werknemers die met verlof gaan.

- **Niet alle werkgevers zijn positief over 6 weken partnerverlof.** De werkgevers die *wel* positief tegenover 6 weken partnerverlof staan, zien vaker kansen: werknemers gaan hersteld en uitgerust weer aan het werk na de geboorte van hun kind. Werkgevers met een negatieve houding zien het vaker als kostenpost voor de organisatie en balen er van dat iemand dan langer weg is.
- **De houding van de werkgever is mogelijk van invloed op lengte opgenomen partnerverlof.** Bij werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof nemen werknemers vaak minder partnerverlof op dan mogelijk is vergeleken met werkgevers die er positief tegenover staan.
- **Werkgevers zien duidelijk de nadelen van het feit dat werknemers met verlof gaan.** Zo hebben werkgevers er vaak moeite mee om een goede vervanging te vinden.
- **Werkzaamheden van moeders en partners worden na terugkomst van verlof bij de helft van de werkgevers aangepast.**
- **Werkgevers zien een gedeelde verantwoordelijkheid voor financiële lasten van verlof,** maar leggen de grootste financiële last bij de overheid, dan bij zichzelf en dan pas bij de ouders.
- **Gros van werkgevers is bekend met regelingen vanuit de overheid rondom verlof.** De meeste werkgevers staan positief of neutraal tegenover het recht op 6 weken partnerverlof, de uitbreiding van betaald ouderschapsverlof en de vergoeding van het partnerverlof. 1 op de 10 werkgevers is niet bekend met de uitbreiding van betaald ouderschapsverlof en de vergoeding van het partnerverlof.
- **Een goede kolfruimte is geen vanzelfsprekendheid bij werkgevers,** ondanks dat de meesten bekend zijn met de wettelijke kolf-regelingen.
- **Mogelijkheden voor het combineren van ouderschap en werk is volgens de meerderheid van werkgevers voldoende gefaciliteerd.** Een minderheid van de werkgevers vindt dat de organisatie meer zou moeten doen om ouders in staat te stellen ouderschap en werk te combineren.

Advies

Hoe kun je pril ouderschap als werkgever faciliteren?

- Wees je bewust van de kwetsbaarheid van kersverse ouders. Verlof gaat vaak gepaard met stress en schuldgevoel ten opzichte van collega's en de werkgever.
- Maak op tijd goede afspraken over de periode na het verlof en leg deze vast, zodat zowel jij als werkgever als ook je werknemer weten waar ze aan toe zijn. Dat scheelt een hoop stress en onduidelijkheid.
- Stel je flexibel op als het gaat om het indelen van werk – dit wordt door werknemers gewaardeerd.
- Denk na over de volledige vergoeding voor partner- en/of ouderschapsverlof aan als aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarde.
- Zorg dat als je werknemer minder gaat werken na het verlof, dit ook doorwerkt in een minder groot takenpakket / workload.
- Blijf in gesprek over de combinatie van werk en zorg en wat je werknemer nodig heeft. Toon als leidinggevende begrip en vraag af en toe hoe dat gaat. Lijkt vanzelfsprekend, maar dat is het niet.

Aandacht voor moeders:

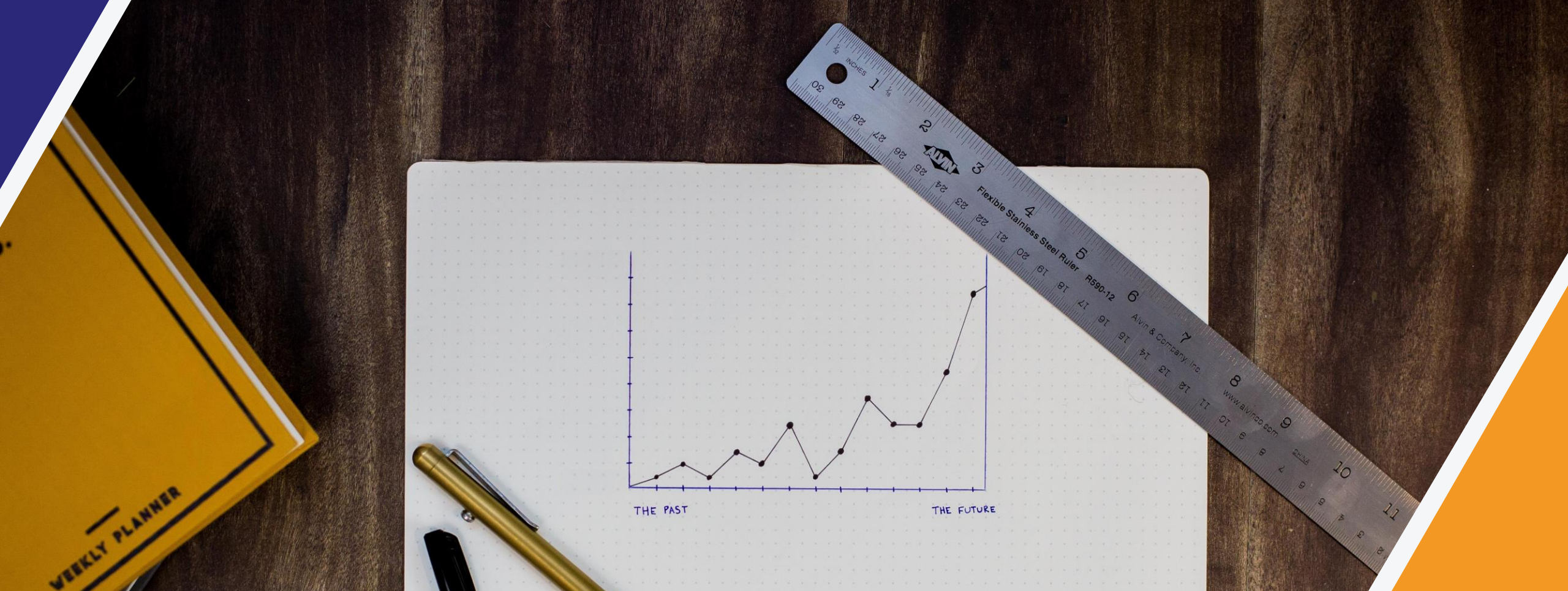
- Vrouwen hebben het vaak zwaarder – fysiek en mentaal - toon begrip hiervoor.
- Zorg voor een prettige kolfruimte en maak afspraken over de tijd die hiervoor genomen kan worden.
- Kolftijd mag wettelijk gezien onder werktijd, pas hier de workload op aan.

Aandacht voor partners:

- Realiseer je dat bij ouderschap twee mensen ouders worden. Ook de partner komt in een nieuwe, veeleisende situatie terecht. Er is duidelijk een groep die graag direct na de geboorte de verantwoordelijkheid als tweede ouder neemt en zijn of haar werk daarop wil aanpassen.
- Maak partnerverlof bespreekbaar.

Wat kunnen jonge ouders zelf doen?

It takes two to tango. Ook voor jonge ouders geldt: maak de combinatie van ouderschap en werk bespreekbaar en voorkom daarmee dat je kwetsbaar wordt.



Resultaten



De ervaringen en behoeften bij de combinatie van
ouderschap en werk zijn voor moeders beduidend
anders dan voor partners

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction



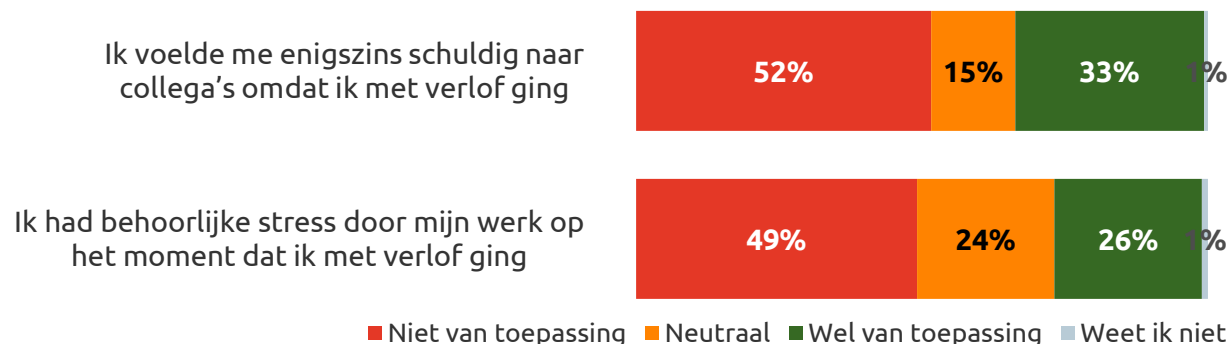
Mentale belasting rondom het opnemen van verlof voor moeders groter dan voor partners

Een derde van de ouders die minimaal 6 weken verlof opnamen, voelde zich schuldig ten opzichte van collega's, ongeveer een kwart (26%) ervoer stress op het moment van verlof. Deze mentale belasting is voor moeders groter dan voor partners:

- Moeders voelden zich vaker schuldig richting collega's omdat ze met verlof gingen (35% van toepassing). Bij partners speelt dit een veel minder grote rol; daar geeft 86% aan dat dit *niet* van toepassing was.
- Partners geven vaker dan moeders aan geen stress te hebben ervaren op hun werk op het moment dat ze met verlof gingen (71% vs. 47%).

In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op jouw situatie?

(Basis - Ouders met minimaal 6 weken verlof, n=279)





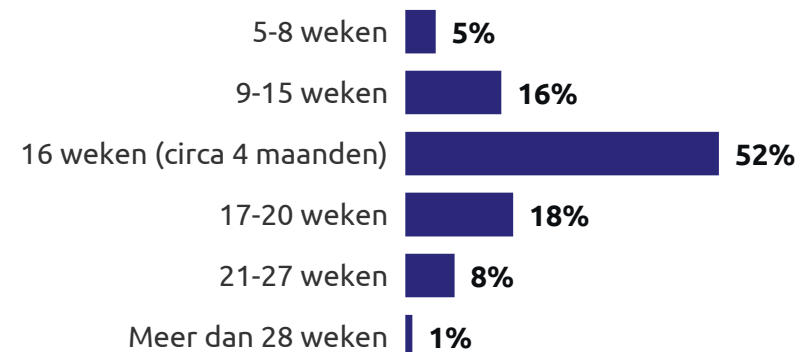
Wettelijke ruimte voor verlof wordt benut - door moeders meer dan door partners

De grootste groep zwangere vrouwen (52%) neemt 16 weken zwangerschapsverlof op, wat het wettelijke minimum is. Ongeveer een kwart van de moeders (27%) neemt extra verlof op, een kleinere maar nog steeds substantiële groep neemt minder verlof op (21%).

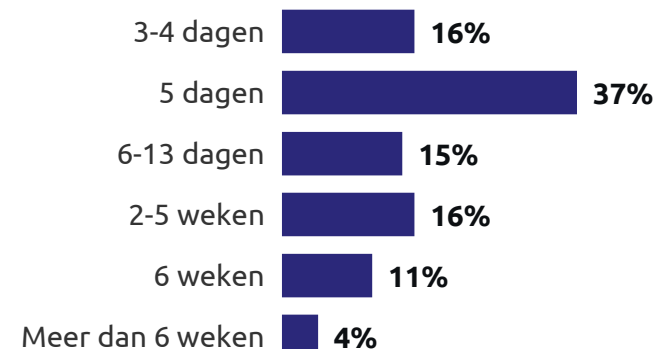
Ook door partners wordt doorgaans gebruik gemaakt van de beschikbare ruimte voor verlof na de geboorte van het kind:

- Vóór 1 juli 2020 nam ongeveer de helft van de partners (47%) 5 dagen verlof op, de toenmalige wettelijke termijn voor partners. Ruim een derde van de partners (36%) nam extra verlofdagen op.
- Sinds 1 juli 2020 hebben partners hier nog eens 5 weken verlof bij gekregen. Hier maakt een deel partners dankbaar gebruik van. Na 1 juli 2020 is het aantal partners dat 6 weken of meer verlof opneemt bij de geboorte van het kind gestegen van 1% naar 31%. Echter, ruim tweederde van de partners (69%) neemt minder dan de wettelijk vastgestelde periode op.

Hoe lang ben je met zwangerschapsverlof geweest? (Basis - Recent bevallen, n=258)



Hoe lang ben je met partnerverlof geweest? (Basis - Partner is recent bevallen, n=134)





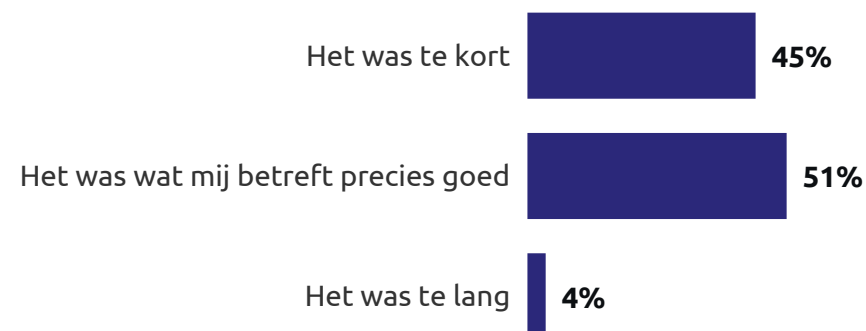
Verlofperiode zou van moeders langer mogen – voor partners is die meestal precies goed

De helft van de ouders vond de lengte van de verlofperiode precies goed. Dit geldt met name voor partners (62%) en in mindere mate voor moeders (46%).

Bij kersverse partners is een mogelijk effect van de wettelijke verlenging van het partnerverlof waarneembaar. Partners die ná 1 juli 2020 partnerverlof opnamen, geven vaker aan dat de verlofperiode precies goed was (77%) vergeleken met partners die voor die datum verlof hebben opgenomen (49%).

De kersverse moeders geven juist vaker aan dat de verlofperiode te kort was (52%). Dit geldt nog meer onder moeders die hun eerste kind hebben gekregen (55%).

Hoe ervaar je de lengte van deze verlofperiode? (Basis - ouders, n=392)



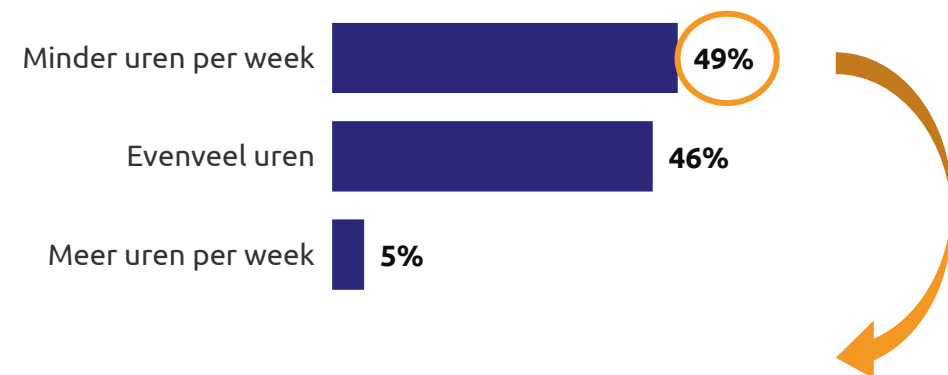
Moeders gaan vaker minder uren werken na geboorte dan partners

- Bijna de helft van de ouders is minder uren gaan werken sinds het hebben van (een) kind(eren), moeders vaker dan partners (63% vs. 23%).
- Opvallend is ook dat partners die na 1 juli 2020 met partnerverlof gingen vaker minder uren gaan werken dan partners die vóór 1 juli met verlof gingen (31% vs. 16%).
- De veruit belangrijkste reden om minder uren te gaan werken is meer tijd willen spenderen met kinderen – zowel voor moeders als voor partners.

Wanneer we kijken naar de verdeling van het werk, zien we dat de moeders vaak minder werken dan hun partner:

- 59% van de moeders werkt minder uur dan zijn/haar partner (vs. 4% partners)
- 11% van de moeders werkt meer uur dan zijn/haar partner (vs. 59% partners)
- 26% van de moeders werkt evenveel als zijn/haar partner (vs. 28% partners)
- 1% van de moeders heeft een partner zonder werk (vs. 7% partners)
- 3% van de moeders heeft geen partner (vs. 2% partners)

Sinds ik (een) kind(eren) heb werk ik:
(Basis - ouders, n=392)



Wat is de reden dat je minder uren per week bent gaan werken?
(Basis - Werkt nu minder uren per week, n=194)





Partners voelen zich meer bezwaard om ouderschapsverlof op te nemen dan moeders

1 op de 10 partners geeft aan geen ouderschapsverlof op te nemen omdat ze verwachten dat hun werkgever dat niet fijn zou vinden. Dit aantal ligt duidelijk hoger dan bij vrouwen (10% vs. 3%).

Een meerderheid van de ouders maakt momenteel geen gebruik van ouderschapsverlof of is dat niet van plan (66%). De belangrijkste reden om hier geen gebruik van te maken, is dat het niet wordt doorbetaald.

Van de ouders die *geen* gebruikmaken van ouderschapsverlof (n=229):

- Zou 54% alleen ouderschap opnemen als dat 100% werd doorbetaald
- Zou 33% (wel) ouderschapsverlof opnemen als deze 50% wordt doorbetaald
- Zou 13% sowieso geen ouderschapsverlof opnemen

Maak je op dit moment gebruik van ouderschapsverlof of ben je dat van plan?
(Basis - ouders, n=392)





Partners denken vaker dan moeders dat het niet geaccepteerd wordt door hun werkgever als zij minder gaan werken

Sparkey POWERED BY
HR strategy & insights **motivation**

- Partners hebben vaker dan moeders het idee dat hun werkgever het niet zou accepteren als ze minder zouden gaan werken na de geboorte van hun kind (40% vs. 28%).
- Partners die vóór 1 juli 2020 verlof hebben opgenomen vinden het moeilijker om een goede ouder en werknemer te zijn dan partners die na 1 juli verlof opnamen (37% vs. 58%).

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis – ouders, n=392)



% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens

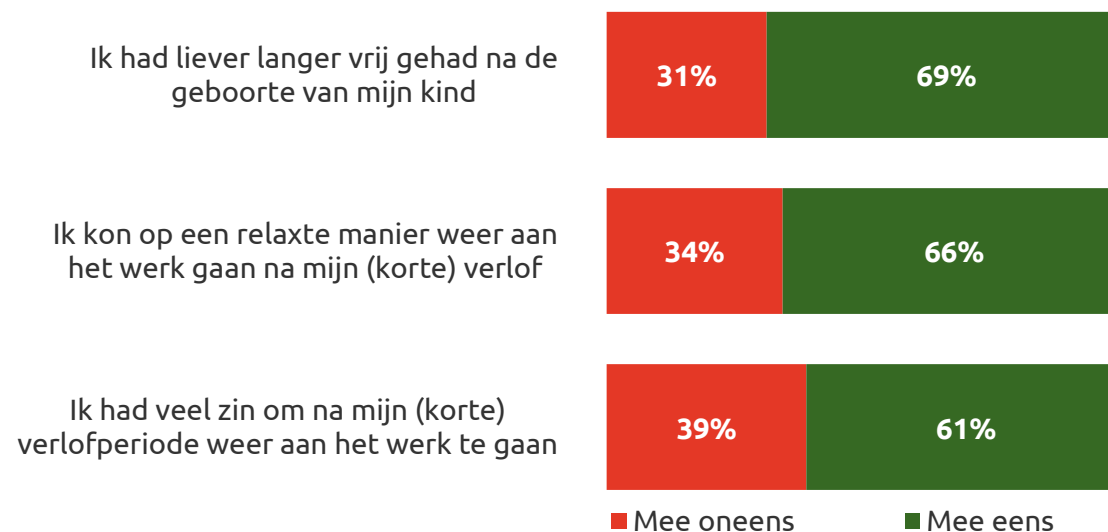


De lengte van het partnerverlof lijkt van invloed op de mate waarin werknemers zin hebben om weer aan het werk te gaan

- Hoewel veel ouders graag nog langer vrij hadden gehad na de geboorte van hun kind (69%), hadden bijna net zoveel ouders na de verlofperiode weer zin om aan het werk te gaan (66%) en ging dat doorgaans op een relaxte manier (61%).
- Hoewel niet significant is de groep partners die zin had om aan het werk te gaan na de verlofperiode groter onder degenen die langer dan 5 dagen verlof hadden (71%) dan onder partners die 5 dagen of minder verlof had (56%).

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - ouders, n=392)

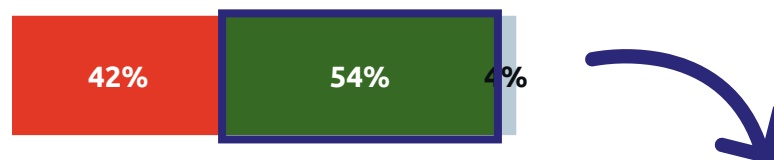


% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens



Ouders die het moeilijk vinden om werk en ouderschap te combineren hebben vaker negatieve werkervaringen

Ik vind het moeilijk om zowel een goede ouder als een goede werknemer te zijn



Ouders die het moeilijk vinden om ouderschap en werk te combineren:

- Zijn vaker leidinggevend (61% vs. 43%)
- Hebben vaker korter dan 16 weken zwangerschapsverlof (28% vs. 12%) of korter dan 6 weken partnerverlof opgenomen (91% vs. 78%) en ervaren de verlofperiode vaker als te kort (52% vs. 35%)
- Ervaren vaker stress (30% vs. 22%) en schuldgevoel (44% vs. 20%) als ze verlof opnemen
- Ervaren minder flexibiliteit (24% vs. 15%) en minder mogelijkheden (30% vs. 17%) van hun werkgever
- Konden minder relaxt aan het werk gaan na de verlofperiode (42% vs. 25%)
- Hadden vaker het idee dat hun werkgever het niet zou accepteren als ze minder zouden gaan werken (45% vs. 17%)
- Voelden zich vaker opgejaagd door hun werkgever om weer aan het werk te gaan (53% vs. 15%)
- Durfden vaker niet goed aan te geven dat het werk soms teveel werd sinds ze

ouderschap combineren met werk (65% vs. 18%)

- Hebben vaker het gevoel dat er niet of nauwelijks rekening werd gehouden met het feit dat ze onlangs ouder waren geworden (55% vs. 21%)
- Hebben vaker het gevoel dat het opnemen van verlof van invloed is op de beoordeling van hen als werknemer (46% vs. 14%)

Tips voor werkgever: toon begrip en betrokkenheid en maak proactief afspraken

Wat had jouw werkgever kunnen doen om voor jou de periode 'weer werken na verlof of na een eventueel kort verlof na de geboorte van je kind' (nog) aangenamer te maken?

Een 'terugkom week/maand' waarin je de ruimte hebt om met verschillende klanten eens bij te praten om na te gaan hoe de zaken er voor staan en hoe het gelopen is in de voorafgaande periode. In plaats van; er meteen induiken en 'brandjes blussen'

Iets vaker vragen hoe het met me is op persoonlijk gebied. En proberen in te leven in de situatie van bijna geen slaap en toch fulltime moeten presteren.

Alleen maar deze vraag stellen had ik al erg gewaardeerd. Ik had vooral de behoefte om rustig weer op te bouwen dus een gesprek aangaan over hoe dit mogelijk was. Ook eventueel kolf tijd even ter sprake brengen had me geholpen. Hoewel ik er recht op had en mijn werkgever dit wist had ik toch het idee dit heel discreet en in het geheim te moeten doen zonder dat mijn werk eronder zou lijden.

Dat ik wat later mag beginnen in de ochtend (dat is nu half 8 met twee kinderen)

Voorafgaand aan mijn verlof gesprek met mij openen (ipv ik met hen) over de mogelijkheden na mijn verlof mbt kolven, ouderschapsverlof en verwachtingen tav workload. Nu moest ik dit gesprek starten en had achteraf meer ter sprake willen brengen wat door gebrek aan ervaring en kennis niet gebeurde. Bovendien geeft het meer een gevoel van betrokkenheid ipv dat het alleen iets van mij is (en dus moet ik de consequenties zelf maar dragen).

Meer aandacht bij terugkomst, nu moest het vooral vanuit mijzelf komen



Werkgevers stellen zich flexibel op en faciliteren de combinatie van ouderschap en werk daar waar mogelijk, maar er is ruimte voor verbetering

Sparkey
HR strategy & insights

**POWERED BY
motivaction**



Ouders ervaren flexibiliteit van werkgevers rondom verlof

Ouders hebben doorgaans positieve ervaringen met hun werkgever rondom verlof op de volgende punten:

- 74% van de ouders ervoeren voldoende flexibiliteit van hun werkgevers in het opnemen van verlof
- 71% van de ouders kunnen werk en ouderschap goed combineren door de mogelijkheden die hun werkgever biedt
- In de meeste gevallen (75%) worden werkzaamheden niet zonder overleg aangepast

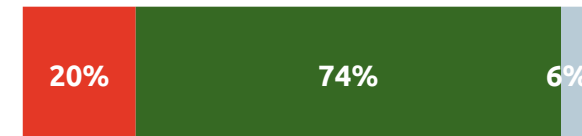
Echter, ongeveer 1 op de 5 ouders (rond de 20%) had negatieve ervaringen bij hun werkgever op de bovenstaande punten.

Een opvallend verschil bij het partnerverlof: partners die ná 1 juli 2020 startten met hun verlof ervaren vaker voldoende flexibiliteit rondom verlof door hun werkgevers dan partners die voor die datum verlof opnamen (81% vs. 62%).

De meerderheid van de werkgevers (59%) onderschrijft dat ze ouders alle ruimte bieden zelf de werktijden te bepalen.

In hoeverre ben je het eens met onderstaande stellingen?

Mijn werkgever bood mij voldoende flexibiliteit in het opnemen van verlof (n=392)



Dankzij de mogelijkheden die mijn werkgever biedt, kan ik werk en ouderschap goed combineren (n=392)



Mijn werkzaamheden (functie) zijn (is) aangepast na mijn verlof zonder dat ik dat besproken heb (n=279)



(Basis - werkgevers, n=386)

Wij bieden onze medewerkers alle ruimte om zelf de werktijden te bepalen



■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Niet van toepassing
% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens

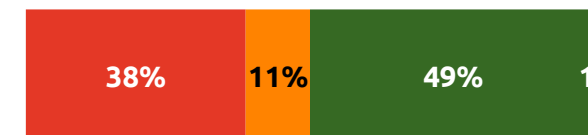


Een aantal praktische zaken rondom verlof zijn vaak minder goed geregeld

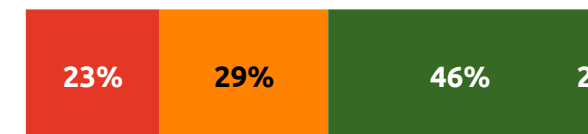
- Ongeveer de helft van de ouders die minimaal 6 weken met verlof gingen, werd tijdens het verlof vervangen. Voor een substantieel deel van die ouders geldt dat niet.
- 46% van de partners werd volledig doorbetaald tijdens het partnerverlof. Voor een substantieel deel van die ouders geldt dat niet.

In hoeverre zijn onderstaande stellingen van toepassing op jouw situatie?

Ik werd vervangen tijdens mijn verlof (n=279)



Ik kreeg volledig doorbetaald tijdens mijn partnerverlof (n=134)



■ Niet van toepassing ■ Neutraal ■ Wel van toepassing ■ Weet ik niet

% Helemaal mee (on)leens + meer (on)leens dan eens

Afspraken met werkgevers over de periode na verlof zijn niet vanzelfsprekend



- Bijna een kwart (24%) van de ouders maakt geen / nauwelijks afspraken
- De afspraken die gemaakt worden gaan voornamelijk over het aantal uren werken en het eventueel opnemen van ouderschapverlof
- Ongeveer een kwart van de moeders (27%) maakt afspraken over de mogelijkheden om te kolven. Een meerderheid van de moeders doet dit niet
- Moeders maken vaker afspraken met hun werkgever over het aantal uren werken (47%), terwijl partners vaker afspraken maken over de wettelijke mogelijkheden om zorgverlof op te nemen (30%).
- Partners die na 1 juli partnerverlof opnemen, maken vaker afspraken met hun werkgever over het eventueel opnemen van ouderschapsverlof dan partners die vóór 1 juli met verlof opnamen (44% vs. 21%).

Over welke aspecten heb je afspraken gemaakt met jouw werkgever over de periode ná je verlof of na de geboorte van je kind?
(Basis - ouders, n=392)



De antwoordopties in het lichtpaars zijn uitsluitend aan moeders voorgelegd (n=258)

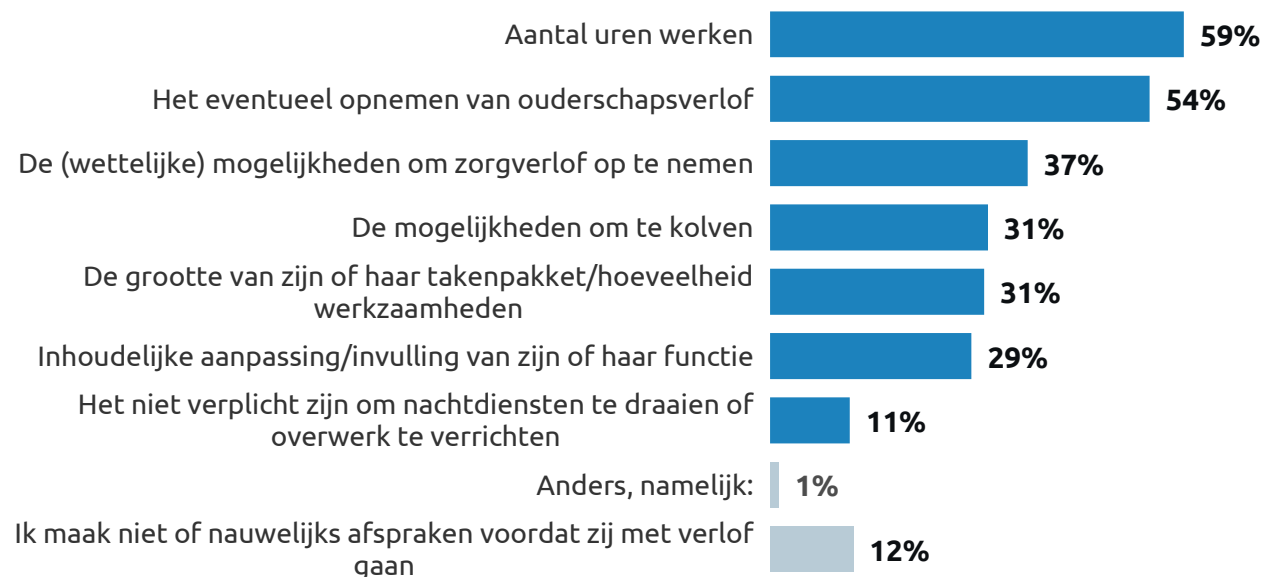


Werkgevers onderschrijven dat afspraken vooral gaan over uren en minder over werkzaamheden

- Onder werkgevers is de groep die aangeeft dat er geen afspraken worden gemaakt kleiner dan onder werknemers (12% vs. 24%).
- Ruim de helft van de werkgevers (55%) vindt dat ze meer over de mogelijkheden van partner- of ouderschapsverlof zouden moeten praten met werknemers.

Over welke aspecten maak je vóór de verlofperiode van een werknemer afspraken over de periode ná het verlof?

(Basis - allen, n=386)



In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - werkgevers, n=386)

Wij zouden als HR of leidinggevende meer moet praten met werknemers over de mogelijkheden van partner- of ouderschapsverlof



■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Niet van toepassing



Terugkeer naar de werkvloer is over het algemeen positief, maar verloopt niet altijd soepel

Over het algemeen hebben ouders eerder positieve dan negatieve ervaring als het gaat om de terugkeer naar de werkvloer na hun zwangerschaps- of partnerverlof. Echter, een substantieel deel van de ouders heeft ook te maken met minder prettige ervaringen bij terugkeer naar de werkvloer:

- 43% van de ouders durft niet aan te geven dat het werk in combinatie met ouderschap soms teveel wordt
- 60% van de ouders die sinds het hebben van kind(eren) minder is gaan werken geeft aan dat de hoeveelheid werk daar niet op is aangepast
- 40% geeft aan dat er geen rekening mee wordt gehouden dat iemand onlangs ouder is geworden
- 35% voelde zich opgejaagd door de werkgever om snel weer aan het werk te gaan, waarbij moeders zich minder opgejaagd voelen dan partners (64% vs. 52% oneens)

Een opvallend verschil is dat partners die vóór 1 juli 2020 met partnerverlof gingen vaker aangeven dat er niet of nauwelijks rekening mee werd gehouden dat ze onlangs ouder werden dan partners die daarna met verlof gingen (54% vs. 33%).

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - ouders, n=392)

Ik durf(de) niet goed aan te geven dat het werk me soms teveel wordt/werd sinds ik ouderschap combineer met werk



Er wordt/werd niet of nauwelijks rekening gehouden met het feit dat ik onlangs vader of moeder was geworden



Ik voel(de) me opgejaagd door mijn werkgever om snel weer (volledig) aan het werk te gaan



Ik ben minder uren gaan werken maar de hoeveelheid werk is eerlijk gezegd niet minder geworden (n=194)



Indien minder uren gaan werken na verlof

■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Weet niet
% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens



Driekwart van de ouders heeft moeite met terugkeer naar werkvloer, vooral moeders

- De balans tussen werk en zorg voor het kind is voor 42% van de ouders een uitdaging
- Met name moeders ervaren negatieve aspecten nadat ze zijn begonnen met werken na de geboorte van hun kind. Meer dan vier op de vijf (81%) geeft aan één of meerdere aspecten als negatief te hebben ervaren in de periode nadat ze weer zijn gaan werken.

Moeders lopen vaker tegen het volgende aan, vergeleken met partners:

- De balans tussen werk en zorg voor hun kind (50%)
- Hun mentale gezondheid (34%)
- Hun fysieke gezondheid (26%)
- Zorg voor mijn gezondheid vanuit mijn werkgever (15%).

Welke van onderstaande aspecten heb jij als negatief ervaren in de periode nadat je weer bent gaan werken na de geboorte van je kind?
(Basis - ouders, n=392)



De antwoordoptie in het lichtpaars is uitsluitend aan moeders voorgelegd (n=258)



Een substantiële groep verwacht effect op carrière door ouderschap

Sparkey POWERED BY
HR strategy & insights **motivaction**

- Een kwart van de ouders (26%) beschouwt de carrièrekansen bij de werkgever niet als even groot als voor het ouderschap – dit geldt met name voor moeders. Het aantal moeders dat de carrièrekansen niet als even groot beschouwt is bijna dubbel zo groot als het aantal partners die die mening heeft (30% vs. 17%).
- Een derde van de ouders (33%) verwacht dat het nemen van verlof van invloed kan zijn op zijn of haar beoordeling als werknemer

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - ouders, n=392)

Ik beschouw mijn carrièrekansen bij mijn werkgever even groot als voordat ik een kind kreeg



Ik heb het idee dat het nemen van verlof van invloed is op de beoordeling van mij als werknemer



■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Niet van toepassing

% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens

Werkgevers ondersteunen: doorgroeien of ontwikkelen na verlof is meestal lastiger

- Doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden liggen volgens werkgevers vaker stil na zwangerschapsverlof dan na partnerverlof.
- 52% van de werkgevers geeft aan dat de doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden van iemand die met zwangerschapsverlof is geweest vaak even stil liggen. Bij partnerverlof is dat 44%.

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - werkgevers, n=386)

De doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden van iemand die met zwangerschapsverlof is geweest, liggen meestal even stil in de periode daarna



De doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden van iemand die met partnerverlof is geweest, liggen meestal even stil in de periode daarna



■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Niet van toepassing

% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens

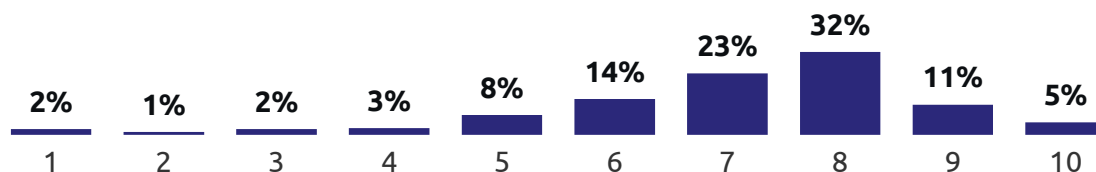
Ouders geven hun werkgever ruime voldoende voor betrokkenheid en begrip na verlof

Ouders geven hun werkgevers gemiddeld een **7,1** voor de betrokkenheid en het begrip van hun werkgever in de periode na hun verlof. Opvallend is dat werkgevers zichzelf een hoger cijfer geven, gemiddeld een **7,6**.



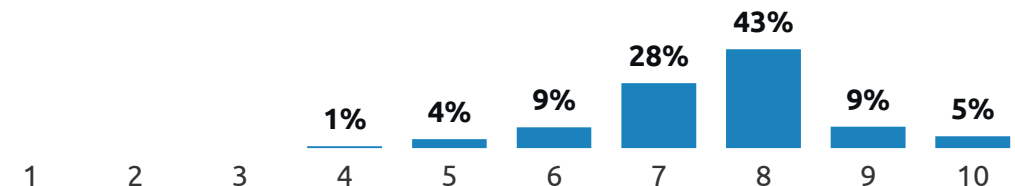
Hoe beoordeel je de betrokkenheid en begrip van jouw werkgever in de periode na je verlof ten opzichte van voor je verlof?
(Basis - Zelf bevallen of als partner 6 of meer weken verlof gehad, n=279)

7,1 gemiddeld



Hoe beoordeel je de betrokkenheid en begrip binnen jouw organisatie in de periode na het zwangerschaps- of partnerverlof van werknemers?
(Basis - werkgevers, n=386)

7,6 gemiddeld





Positieve ervaringen van werknemers

Sparkey POWERED BY
HR strategy & insights **motivaction**

Wat zijn voor jou **positieve** ervaringen als je denkt aan de periode nadat je weer bent gaan werken na de geboorte van je kind?

Dat ik weer mocht komen op het moment dat ik er klaar voor was. Resterende verlofdagen kon ik naar eigen inzicht inzetten. De mogelijkheid om flexibel mijn uren in te delen en veel thuiswerken.

Alle ruimte om mijn tijd zelf in te delen. Ik kon mijn kind thuis voeden, thuis werken maar ook op kantoor komen als ik daar behoefte aan had.

Voor mij was gaan werken heel belangrijk om een beetje afstand te creëren ten opzichte van de zorg voor mijn dochter, wat de eerste 3 maanden best pittig was. Het gaf me wat meer vrijheid en gevoel van meer zijn dan alleen moeder. Bovendien nam mijn man toen partnerverlof op, waardoor ik het ook echt los kon laten.

Fijn om weer op de arbeidsmarkt te gaan. Weer een stukje van mijzelf terug gevonden.

Contact met collega's en weer intellectueel uitgedaagd worden.

Tijd om te overleggen wat er veranderd is ect. Een goede plek/tijd voor kolven.

Het was best fijn om weer wat anders te doen dan alleen maar zorgen voor mijn kind en mama zijn. Ditmaal wel goede kolfruimte en kolftijd gekregen i.t.t. bij de eerste. Hierdoor meer rust.

Fijn weer onder collega's te zijn. Ook al was het heerlijk, toch ook leuk om niet 24/7 met kindjes bezig te zijn!



Negatieve ervaringen van werknemers

Sparkey POWERED BY
HR strategy & insights **motivaction**

Wat zijn voor jou **negatieve** ervaringen als je denkt aan de periode nadat je weer bent gaan werken na de geboorte van je kind?

Opmerkingen zoals "Hoe was je vakantie?" en "Heb je niet nog wat kunnen werken in al die vrije tijd?"

Te onregelmatig (werk in de zorg) zou wat meer regelmaat in mogen al is het voor de periode van het eerste jaar.

Dat ik mijn plek weer moet heroveren en mijn werk/klanten die door mijn managers zijn overgenomen en niet meer teruggeven na mijn terugkomst.

Contract wordt niet verlengd. Manager heeft aangegeven dat hij mij als alleenstaand ouder niet flexibel genoeg meer vindt.

Het kolven in een kamertje achter de beveiliging met ramen met lamellen ervoor verschrikkelijk.

Dat mijn werk evenveel blijft ook al werk ik minder uren.

Je bent minder flexibel op bepaalde tijdstippen (etenstijd, bedtijd) en in onze organisatie word je wel anders aangekeken omdat je minder werkt (dan doe je er minder toe).

De drukte waar ik meteen in kwam en het weinige vragen naar hoe het met mij ging vanuit mijn baas.

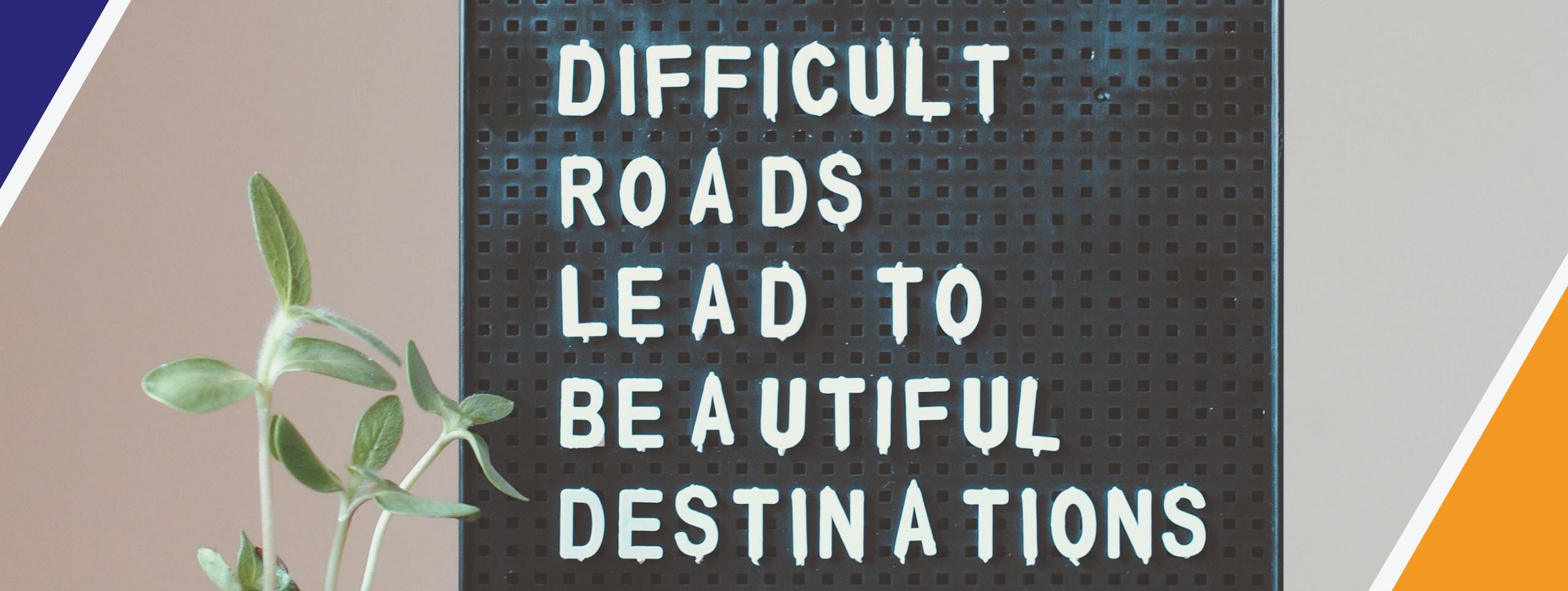
Weer snel aan het werk terwijl je vrouw nog niet fit is.

Het terugkomen op werk was een beetje een domper en eenzaam, omdat het 90% van de tijd thuis werken is. Dus het is lastig om dan alert en gemotiveerd te blijven.

Dat ik na 9 maanden niet meer mag kolven in werktijd. Dat dwingt me om langere dagen te maken en dat is zwaarder.

Schuldgevoel tegenover de baby, gevoel van tekortschieten op 2 fronten: thuis en werk.

Werken na gebroken nachten.



DIFFICULT
ROADS
LEAD TO
BEAUTIFUL
DESTINATIONS

**Werkgevers ervaren ook negatieve
consequenties van werknemers die met
verlof gaan**

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

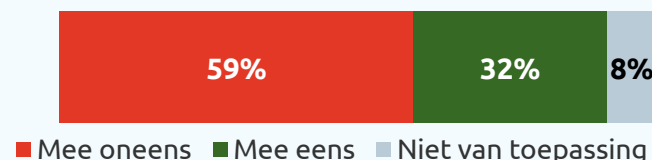


Niet alle werkgevers zijn positief over 6 weken partnerverlof

- Hoewel de meerderheid van de werkgevers (59%) positief is over partnerverlof van 6 weken, heeft ongeveer een derde (32%) liever niet dat medewerkers 6 weken partnerverlof opnemen.
- De grootste groep werkgevers ziet 6 weken partnerverlof als kans voor werknemers om te herstellen en daarna uitgerust aan het werk te gaan (47%). De werkgevers die positief tegenover 6 weken partnerverlof staan, zien dit beduidend duidelijker als kans dan de werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof (62% vs. 26%).
- Werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof zien dat vaker als een optie die de organisatie veel geld kost (37% vs. 14%) en ze balen er vaker van dat iemand dan langer weg is (40% vs. 12%) dan werkgevers die er positief tegenover staan.

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis - werkgevers, n=386)

Ik heb liever niet dat werknemers in onze organisatie 6 weken partnerverlof opnemen



Sinds 1 juli 2020 is de wetgeving omtrent partnerverlof aangepast. Hoe kijk jij daar tegen aan? (Basis - werkgevers, n=386)





De houding van de werkgever is mogelijk van invloed op lengte opgenomen partnerverlof

- In ruim de helft van de organisaties (55%) wordt meestal minder partnerverlof opgenomen dan mogelijk is.
- Bij werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof nemen werknemers vaak minder partnerverlof op dan mogelijk is vergeleken met werkgevers die er positief tegenover staan (66% vs. 52% mee eens).
- Bij werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof vragen medewerkers tevens minder vaak naar de mogelijkheden rondom het combineren van werk en ouderschap (55% vs. 38% mee eens) en worden ZZP'ers minder vaak dezelfde mogelijkheden geboden als medewerkers met een contract (30% vs. 16% mee oneens).

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis - werkgevers, n=386)

In onze organisatie wordt meestal minder gebruik gemaakt van partnerverlof dan dat mogelijk is

32%

55%

13%

Onze medewerkers vragen niet of nauwelijks naar de mogelijkheden die wij als werkgever kunnen bieden om hun werk te combineren met ouderschap

50%

44%

6%

Ik geef zzp-ers/ freelancers dezelfde mogelijkheden om hun werk te combineren met ouderschap als medewerkers met een contract

20%

41%

38%

■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Niet van toepassing

% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens



Werkgevers zien duidelijk de nadelen van het feit dat werknemers met verlof gaan

- Een meerderheid van de werkgevers geeft aan dat het lastig is om goede vervanging te vinden als iemand met zwangerschaps- (59%) of partnerverlof (63%) gaat.
- Toch wordt iemand die met zwangerschapsverlof gaat bijna altijd vervangen volgens ruim de helft van de werkgevers (54%) – dit ligt in lijn met het aantal ouders dat aangaf tijdens het verlof vervangen te zijn. Echter, 42% van de werkgevers geeft aan niet altijd vervanging te zoeken als iemand met verlof gaat.
- Werkgevers zijn verdeeld over de vraag of zwangerschap een organisatie veel geld kost – 42% denkt van niet, 48% denkt van wel.
- Werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof zijn het vaker eens met alle hiernaast genoemde stellingen dan werkgevers die er positief tegenover staan.

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (Basis – werkgevers, n=386)



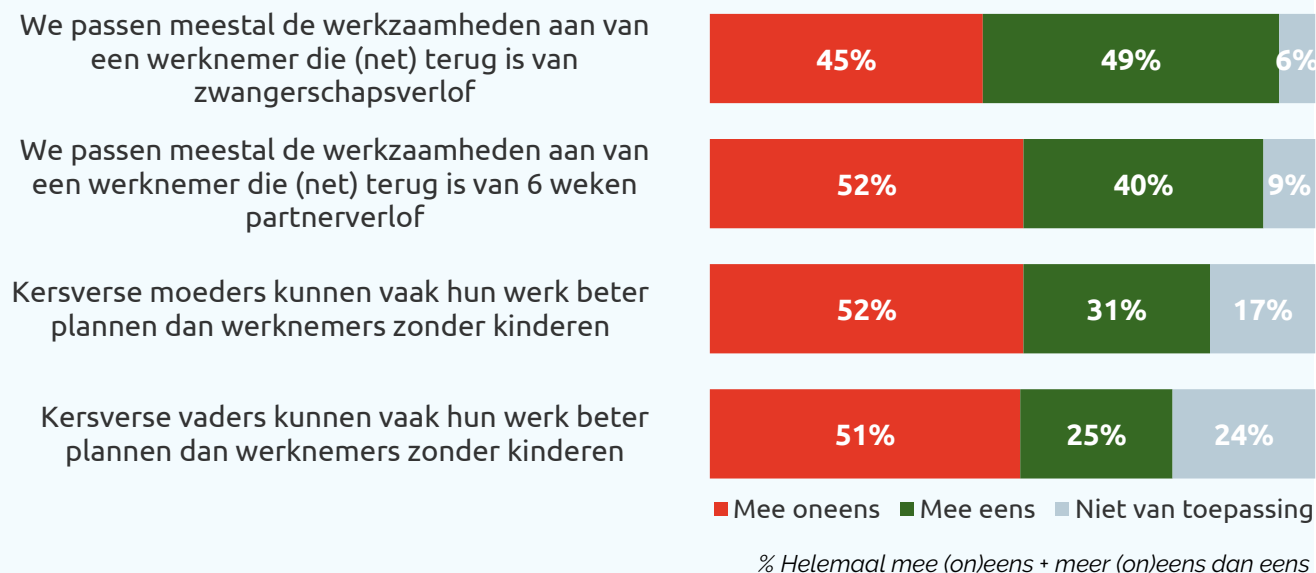


Werkzaamheden worden na terugkomst van verlof bij de helft van de werkgevers aangepast

- Bij circa helft van de moeders en partner worden de werkzaamheden aangepast na terugkomst

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

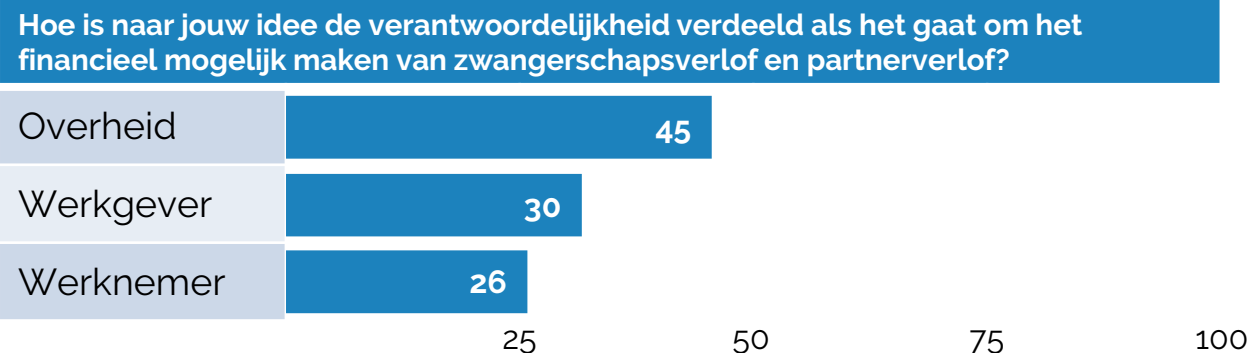
(Basis – werkgevers, n=386)





Werkgevers zien gedeelde verantwoordelijkheid voor financiële lasten van verlof

- Volgens werkgevers moeten de kosten voor zwangerschaps- en partnerverlof verdeeld worden over de overheid werkgevers en werknemers.
- De hoofdlast ligt volgens hen echter bij de overheid.
- Werknemers moeten volgens werkgevers de minste lasten dragen.
- Werkgevers met een negatieve houding ten aanzien van 6 weken partnerverlof vinden dat de financiële verantwoordelijkheid minder bij de werkgever (26 vs. 32) en meer bij de werknemer (30 vs. 23) moet liggen dan werkgevers die er positief tegenover staan.





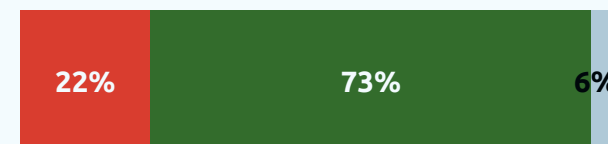
Gros van werkgevers is bekend met regelingen vanuit de overheid rondom verlof

- Bijna driekwart van de werkgevers (73%) is op de hoogte van verlofregelingen na het krijgen van een kind.
- De meeste werkgevers staan positief of neutraal tegenover regelingen van de overheid ten aanzien van verlof.
- Het recht op 6 weken partnerverlof is bij vrijwel alle werkgevers bekend.
- 1 op de 10 werkgevers is niet bekend met de uitbreiding van betaald ouderschapsverlof naar 9 weken waarbij 50% wordt vergoed door het UWV (11%) en de 70% wettelijke vergoeding van de laatste 5 weken van het partnerverlof, waarbij de werkgever de resterende 30% kan aanvullen (10%).

In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

(Basis - werkgevers, n=386)

Ik weet precies op welke verlofregelingen mijn werknemers recht hebben bij en na het krijgen van een kind



■ Mee oneens ■ Mee eens ■ Niet van toepassing

% Helemaal mee (on)eens + meer (on)eens dan eens

Hoe kijk jij aan tegen de volgende aspecten ten aanzien van verlof?

(Basis – werkgevers, n=386)

Partners hebben nu recht op maximaal 6 weken partnerverlof in plaats van 5 dagen



De uitbreiding van betaald ouderschapsverlof naar 9 weken waarbij 50% wordt vergoed door UWV



De laatste 5 weken van het partnerverlof zijn wettelijk voor 70% betaald. Als werkgever kun je de resterende 30% aanvullen



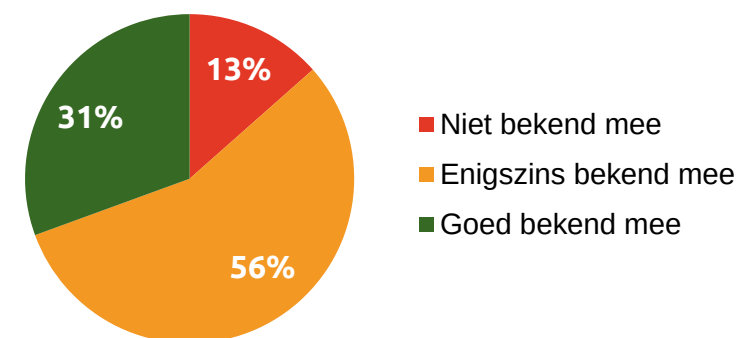
■ Negatief ■ Neutraal ■ Positief ■ Ik was hier niet van op de hoogte



Een goede kolfruimte is geen vanzelfsprekendheid bij werkgevers

- Hoewel 87% van de werkgevers ten minste enigszins bekend is met de wettelijke kolf-regelingen, geeft bijna 40% van de werkgevers aan geen optimale kolfruimte te hebben.

In hoeverre ben je bekend met de wettelijke regelingen die er zijn rondom de mogelijkheid voor werknemers om te kolven?
(Basis - werkgevers, n=386)



Wij hebben een kolfruimte optimaal ingericht voor werknemers die terug zijn van zwangerschapsverlof
(Basis – werkgevers, n=386)





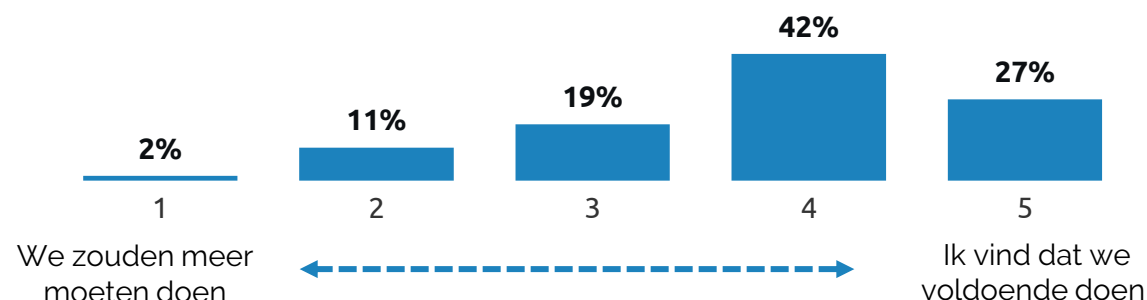
Combineren van ouderschap en werk volgens

meerderheid werkgevers voldoende gefaciliteerd **Sparkey** POWERED BY **motivaction**

- Ruim tweederde van de werkgevers (69%) denkt momenteel al genoeg te doen voor werknemers om werk en ouderschap te kunnen combineren.
- 13% van de werkgevers vindt dat er meer gedaan zou moeten worden.

Vind je dat jouw organisatie voldoende doet om de medewerkers in staat te stellen om hun werk te combineren met de zorg voor hun pasgeboren kind?

(Basis - werkgevers, n=386)



Wat doen jullie als werkgever in jouw ogen goed om voor werknemers de periode 'weer werken na verlof' zo aangenaam mogelijk te maken?

aanvullend ouderschapsverlof, extra verlof opnemen, arbeidstijdverkorting (minder uren altijd bespreekbaar) en flexibele werktijden

Begrip tonen. Werknemers hebben even minder tijd voor werk en de ontwikkeling van hun carrière.

Wij bespreken vooraf wat de taken zijn na het verlof. Zo ligt vast wat er van elkaar verwacht mag worden.

De medewerkers bepalen zelf hoe ze de werkdagen na verlof opbouwen en ook mogen zij zelf het werktempo bepalen. En kolven mag altijd als het nodig is.

Flexibiliteit tonen, taken en roosters aanpassen

Laat de werknemer beslissen, maar geen financiële steun

Rekening houden met type projecten, goede koelruimte, flexibiliteit in werktijden (tot op zekere hoogte), mogelijkheid om 4x9 uur te werken, partnerverlof



Methode en opzet

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Methode en opzet

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van kwantitatief onderzoek met een online vragenlijst.

Doelgroepen

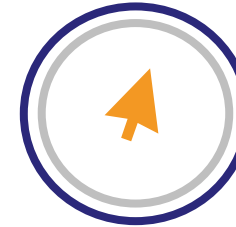
- **Werknemers**, vrouwen en mannen, (n=392)
 - in de leeftijd van 20-60 jaar
 - die recent (max 2 jaar geleden) ouder zijn geworden en nu weer aan het werk zijn na hun zwangerschaps- of partnerverlof
- **HR-verantwoordelijken en leidinggevenden** (n=386)

Opzet van het onderzoek - online vragenlijst

De deelnemers hebben een online vragenlijst ingevuld. De vragenlijst bestond uit 23 vragen voor werknemers die binnen de afgelopen 2 jaar ouder zijn geworden en nu weer aan het en 13 vragen voor HR-verantwoordelijken en leidinggevenden.

Tijdens de veldwerkperiode is aan 16.717 Nederlanders een uitnodigingsmail gestuurd. 756 deelnemers behoorden tot een van de doelgroepen en hebben de vragenlijst in zijn geheel ingevuld (4,5%).

- Aanvullend hebben n=85 werknemers de vragenlijst ingevuld via een generieke link, die via het netwerk van WOMEN Inc. en Sparkey is verspreid.
- Het veldwerk is uitgevoerd in de periode van 20 mei 2020 tot en met 2 juni 2021.



Methode

Kwantitatief onderzoek
d.m.v.
online vragenlijst



Doelgroepen

- Vrouwen en mannen die maximaal 2 jaar geleden ouder zijn geworden
- HR-verantwoordelijken en leidinggevenden



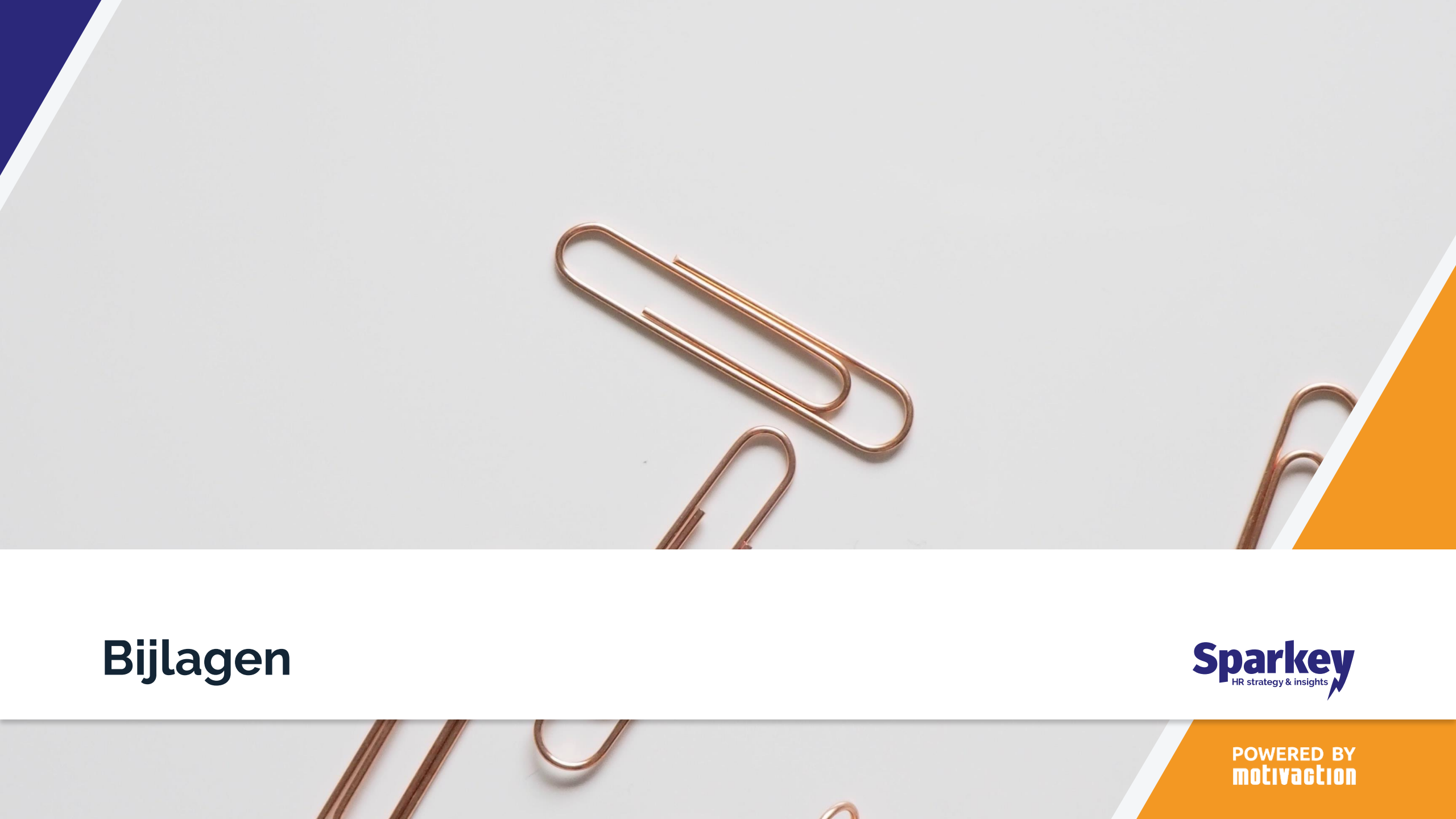
Werving

Het ISO-gecertificeerde Motivaction **StemPunt panel** & door middel van een generieke link via het netwerk van WOMEN Inc. en Sparkey



Veldwerk

20 mei – 2 juni 2021



Bijlagen



Corona heeft zowel positieve als negatieve effecten gehad op (terugkomst na) verlof.

Sparkey POWERED BY
HR strategy & insights **motivaction**

Op welke manier heeft corona invloed gehad op jouw (korte) verlof en/of je terugkomst na verlof?

Eén week nadat ik met verlof ging, sloot de kinderopvang, waardoor de oudste ook altijd thuis was. Dit was erg pittig. Weinig tijd met de baby alleen, minder aandacht, waar ik me wel bij tijden schuldig over voelde.

Ik moest thuis werken. Men had niet/amper door dat ik er weer was

Door corona is het rustiger op werk, waardoor ik rustig kan opstarten

Hoewel het zwaar is om te concentreren met een baby op de achtergrond, heb ik wel veel meer rust ervaren doordat ik geen reistijd had, kon voeden op verzoek en eigenlijk bijna niets heb gemist van mijn kleintje!

Beperking in activiteiten tijdens het verlof. Dat heb als saai gevonden.

Na het verlof niet kunnen "ontsnappen" naar kantoor maar op zolder achter de computer kruipen.

Door corona werk ik fulltime thuis. Die flexibiliteit is heel prettig. Ook is het fijner om thuis te kolven (En te voeden). Ik doe dit ook wel eens tijdens overleggen. Ik geef ook nog steeds borstvoeding omdat het door corona makkelijker vol te houden is.

Dankzij Corona heb ik de oudertaken en ondersteuning voor mijn vrouw veel beter kunnen combineren met mijn werk. Doordat thuiswerken ineens mogelijk was. Voor mij heeft Corona meer positief gebracht dan negatief

Door eerst met verlof te zijn en daarna niet op kantoor te kunnen werken verloor ik de grip op het kantoor en mijn managementtaken

De afwezigheid van de hulp van mijn schoonouders die ik normaal wel zou hebben.

Wat vervelend was was dat er een tijd was dat de opvang gesloten was [...] Omdat ik op een gegeven moment een brief vanuit werk kon krijgen om mijn kind toch naar de opvang te brengen, was er vanuit de werkgever vanaf toen geen begrip meer voor de intensieve periode van werk en kind tegelijk, omdat ik ervoor koos om mijn kind thuis te houden.

Het maakte de overgang naar werk veel makkelijker. Sindsdien werk ik thuis en dat is eigenlijk heerlijk: ik win aan tijd zonder reizen en ben veel flexibeler als de oppas eens niet kan of als mijn kind ziek is. Ik plan dan afspraken als mijn kind slaapt bijvoorbeeld. Andersom kan ik dan ook op mijn 'mamma dag' wat werken als het zo uitkomt.

Onderzoekstechnische informatie - kwantitatief



Veldwerkperiode: Het veldwerk is uitgevoerd in de periode 20/05/2021 tot 02/06/2021

Methode respondentenselectie

- Uit het StemPunt-panel van Motivaction
- Door middel van een generieke link naar het onderzoek, die via het netwerk van WOMEN Inc. en Sparkey is verspreid

Incentives De respondenten van het Stempunt-panel hebben als dank voor deelname aan het onderzoek punten voor het StemPunt spaarprogramma ontvangen

Responsverantwoording online onderzoek

- In de veldwerkperiode is aan 16.717 personen een uitnodigingsmail verstuurd. Op de slotdatum van het veldwerk (zie bij Veldwerkperiode) was het gewenste aantal vragenlijsten ingevuld en is de toegang tot de vragenlijst op internet afgesloten

Bewaartermijn primaire onderzoeksbestanden

Digitaal beschikbare primaire onderzoeksbestanden worden tenminste 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard. Beeld- en geluidsopnames op cd en niet digitaal beschikbare schriftelijke primaire bestanden zoals ingevulde vragenlijsten, worden tot 12 maanden na afronden van het onderzoek bewaard.

Overige onderzoekstechnische informatie

Overige onderzoekstechnische informatie en een exemplaar van de bij dit onderzoek gehanteerde vragenlijst is op aanvraag beschikbaar voor de opdrachtgever.

Auteursrecht

De gegevens in dit document zijn strikt vertrouwelijk. Het auteursrecht ligt bij Motivaction International B.V. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie van Motivaction.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Algemene voorwaarden

Artikel 1 – Algemeen

Deze Algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle overeenkomsten tussen Motivaction International B.V. (hierna: de '**Opdrachtnemer**') en een (potentiële) opdrachtgever (hierna: de '**Opdrachtgever**') met betrekking tot door Opdrachtnemer te verrichten marktonderzoek (hierna: de '**Opdracht**').

Afwijkingen van deze Algemene voorwaarden kunnen uitsluitend schriftelijk worden overeengekomen en gelden alleen voor de Opdracht waarop zij van toepassing zijn verklaard.

De wijze waarop Opdrachtnemer onderzoek uitvoert, is gecertificeerd conform de ISO-20252-norm voor markt-, opinie-, en sociaal-wetenschappelijk onderzoek, de ISO-27001-norm en de ISO-26362-norm voor accesspanels. Het kwaliteitsmanagement systeem van Opdrachtnemer is gecertificeerd conform NEN-ISO-20252.

Artikel 2 – MOA-voorwaarden

Voor zover in de onderhavige Algemene voorwaarden daar niet expliciet van wordt afgeweken, zijn op alle Opdrachten de Algemene voorwaarden van de MarktOnderzoekAssociatie Nederland (hierna te noemen: de '**MOA-voorwaarden**') van toepassing. De MOA-voorwaarden zijn te downloaden op www.moaweb.nl onder 'Over de MOA'. Op verzoek worden de voorwaarden toegezonden.

Artikel 3 – Offertes

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 3 van de MOA-voorwaarden gelden door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever verstrekte offertes voor een termijn van 30 dagen na dagtekening van de offerte, terwijl Opdrachtnemer zich het recht voorbehoudt om na het verstrijken van deze termijn de planning en/of de kosten, in overleg met Opdrachtgever, aan te passen.

Artikel 4 – Intellectuele eigendomsrechten

Indien bij de uitvoering van de Opdracht door Opdrachtnemer gebruik wordt gemaakt van de door Opdrachtnemer ontwikkelde segmentatiemodellen 'Mentality' en/of 'BusinessLocus', dan wel van daarop gebaseerde nieuw ontwikkelde segmentatiemodellen, geldt dat alle (intellectuele eigendoms)rechten, zowel met betrekking tot die modellen als met betrekking tot de daarmee verzamelde data, aan Opdrachtnemer zullen (blijven) toebehoren.

Het voorgaande betekent, onder meer, dat ingeval Opdrachtgever de met de genoemde segmentatiemodellen verzamelde data van Opdrachtnemer ter beschikking heeft gekregen, Opdrachtgever deze niet zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer als basis voor ander onderzoek of doel (dan dat waarop de Opdracht betrekking had) mag gebruiken, of om welke reden dan ook aan derden ter beschikking mag stellen of door derden mag doen gebruiken, bij gebreke waarvan Opdrachtgever schadeloosstelling jegens Opdrachtnemer.

Artikel 5 – Facturering

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 8 van de MOA-voorwaarden geschiedt de facturering in twee termijnen: tweederde bij de opdrachtbevestiging en éénderde na afronding van de Opdracht. Opdrachtnemer behoudt zich echter het recht voor van deze bepaling af te wijken en in één termijn te factureren bij opdrachtbevestiging; bedragen tot € 10.000,- zullen altijd in één keer gefactureerd worden.

Deze Algemene voorwaarden van Motivaction International B.V. zijn gedeponneerd bij de Griffie van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nummer 58/2012, versie juni 2012.

Indien in deze offerte sprake is van het aanbieden van door Motivaction International B.V. ontwikkelde of te ontwikkelen software producten, dan zijn naast de Algemene voorwaarden Motivaction International B.V. de Algemene voorwaarden IT-Development Motivaction International B.V. van toepassing. Deze voorwaarden zijn te vinden op de website www.motivaction.nl onder 'Over Motivaction.'



**POWERED BY
motivaction**



**Motivaction
International B.V.**

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl