

OP JE WERK IN GESPREK OVER JOUW IDEALE WERK-ZORGVERDELING

Gefeliciteerd, je krijgt een baby! Dat brengt een hoop veranderingen met zich mee. Het is best een uitdaging om de zorg voor je kinderen op een goede manier te combineren met je baan. Hoe pak jij het aan?

Het is goed om dit goed uit te denken en te bespreken met je leidinggevende. Met deze gesprekskaart ben je goed voorbereid op dat gesprek en weet je wat je moet bespreken om samen tot goede afspraken te komen. Succes!



1. Een goede voorbereiding

Om je ideale verdeling van betaald werk en onbetaalde zorg mogelijk te maken, moet je er eerst achter komen hoe die verdeling er voor jou uit ziet. Ga hiervoor ook in gesprek met je partner. **TIP!** Gebruik [deze gesprekskaart](#) om precies in kaart te brengen hoe jouw ideale verdeling eruit ziet én om de mogelijkheden direct met je partner te bespreken!

Welk verlof kun je opnemen?

In Nederland bestaan verschillende vormen van verlof om het voor ouders makkelijker te maken om werk en zorg te combineren rond de geboorte van hun kind. Door het zwangerschapsverlof zijn moeders rond de geboorte thuis maar met de uitbreiding van het partnerverlof is dit per 1 juli 2020 ook voor hun partner mogelijk.

Zwangerschapsverlof:

Alle moeders die in loondienst of als zzp-er werken of een uitkering ontvangen hebben recht op zwangerschapsverlof. Dit verlof start 6 tot 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum en duurt tot minstens 10 weken na de bevalling. Het zwangerschapsverlof is 100% betaald.



TIP! Je vindt alle informatie over verlofregelingen [hier](#).

Geboorte- en partnerverlof:

Partners hebben recht op 5 dagen 100% betaald geboorteverlof én 5 weken 70% betaald partnerverlof. Dit partnerverlof moet in de eerste 6 maanden na de geboorte van je kind opgenomen worden.

TIP! Voor de band met je baby heeft het veel voordelen om het partnerverlof op te nemen nadat je partner weer (deels) aan het werk is.

TIP! Er zijn organisaties die het partnerverlof 100% doorbetalen, vraag eens na hoe dat bij jou is.

Ouderschapsverlof:

Alle werkende ouders hebben hier recht op tot hun kind 8 jaar is. In totaal kunnen ze 26 x het aantal uur dat ze werken opnemen. Je kunt bij jouw werkgever navragen of het verlof gedeeltelijk wordt doorbetaald.

TIP! Je kunt ervoor kiezen om door gebruik te maken van ouderschapsverlof tijdelijk minder te gaan werken.



1. Hoe gaat de periode voor en na de geboorte van jouw kind er bij jullie uitzien? Vul per type verlof in hoe jullie het gaan opnemen:

Zwangerschapsverlof

.....
.....

Geboorte- en partnerverlof

.....
.....

Ouderschapsverlof

.....

2. Zet alvast op papier wat voor jouw werk de gevolgen zijn van de keuzes in jullie werk-zorgverdeling

• Ben je door het verlof een periode minder aanwezig op je werk?

• Om welke periode gaat het?

• Welke taken zou je over kunnen dragen?

.....

3. Veel ouders willen werk en zorg gelijk verdelen, een goede manier om dit te doen is door allebei een dag minder te gaan werken. Is dat ook iets voor jullie? Hoeveel uur zou jij het liefst besteden aan betaald werk? Wijk dat af van het aantal uren dat je nu werkt?

.....

.....

.....

.....

.....

2. In gesprek

Je bent nu goed voorbereid om het gesprek met je teamleider/manager aan te gaan. Als je de volgende punten doorloopt tijdens het gesprek, komen alle belangrijke zaken aan bod. Neem je wensenlijstje mee en maak aantekeningen tijdens het gesprek!

1. Benoem jouw wensen voor de periode rond de geboorte en daarna, zoals je hierboven hebt ingevuld

2. Wat kan de werkgever betekenen in deze periode?

Wordt er een vervanger voor jou geregeld?

Wordt jouw verlof volledig doorbetaald?

4. Wanneer gaat jouw verlof in, welke datum spreken jullie hiervoor af?

.....
.....

5. Wil en kun je minder uren gaan werken?

.....

TIP! Is jouw werkgever nog niet overtuigd van de meerwaarde van het partnerverlof of heb je dat vermoeden? Deel dan het online magazine 'Zo werkt het: WIEG uitgebreid partnerverlof' vol met argumenten en goede voorbeelden om je werkgever enthousiast te krijgen'

TIP! Kijk voor uitleg over partnerverlof en voorbeelden van hoe organisaties dit aanpakken op www.vaderzoektverlof.nl

TIP! Als je zwanger bent, is het belangrijk dat je weet waar je recht op hebt. Gebruik daarvoor de checklist die je vindt op [deze pagina](#).



Maak afspraken met je werkgever:

1. Spreek een tijdspad af met je werkgever wanneer welke taken overgedragen worden. Doe dat ruim op tijd, je weet immers nooit exact wanneer je kindje wordt geboren.

2. Stel dat er onvoorziene omstandigheden zijn rondom de bevalling of eerste weken, hoe ga je hiermee om? Bereid je manager voor dat die onvoorziene omstandigheden heel reëel zijn, zeker als deze geen kinderen heeft!

3. Wat worden jouw taken/verantwoordelijkheden na het verlof? Moet daar iets in veranderen, bijvoorbeeld als je minder gaat werken?