RAPPORT

Evaluatie flexibel bevallingsverlof

Opdrachtgever
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum
februari 2018

Auteur
Wim Zwinkels

Inhoudsopgave

1	**Inleiding, probleemstelling en onderzoeksvragen**	**3**
1.1	Inleiding	3
1.2	Probleemstelling en onderzoeksvragen	4
1.3	Aanpak van het onderzoek	6
2	**Bekendheid met flexibel bevallingsverlof**	**9**
2.1	Bekendheid onder werkneemsters	9
2.2	Bekendheid onder werkgevers	12
3	**(Potentieel) gebruik van flexibel bevallingsverlof**	**15**
3.1	(Potentieel) gebruik van flexibel bevallingsverlof	15
3.2	Redenen voor gebruik van flexibel bevallingsverlof	16
3.3	Redenen voor niet-gebruik van flexibel bevallingsverlof	17
4	**(Verwachte) gevolgen van flexibel bevallingsverlof**	**23**
4.1	(Verwachte) gevolgen vanuit de werkneemster	23
4.2	(Verwachte) gevolgen vanuit de werkgever	26
5	**Belang van en oordeel over flexibel bevallingsverlof**	**31**
5.1	Belang van flexibel bevallingsverlof	31
5.2	Oordeel van werknemers	32
5.3	Oordeel van werkgevers	33
6	**Conclusie**	**37**
Bijlage A	**Steekproefaantallen**	**41**

1 Inleiding, probleemstelling en onderzoeksvragen

1.1 Inleiding

Bij de inwerkingtreding van de Wet arbeid en zorg (Wazo) in 2002 was bepaald dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof zonder onderbreking in voltijd wordt opgenomen. Sinds 1 januari 2015 mogen de laatste weken van het bevallingsverlof flexibel worden opgenomen. Dit rapport bevat de rapportage van de evaluatie die is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 maal de wekelijkse arbeidsduur. De werkneemster mag het zwangerschapsverlof zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum laten ingaan. De overige weken zijn bedoeld als bevallingsverlof. Als de bevalling later plaatsvindt dan verwacht, wordt het verlof verlengd met het aantal dagen dat de bevalling later is. Wanneer het kind, of een of meer kinderen in geval van een meerling, in het ziekenhuis heeft gelegen, wordt het verlof verlengd met het aantal opnamedagen te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van 10 weken.

Op 9 oktober 2014 is het amendement van Van Weyenberg en Pia Dijkstra[1] aanvaard dat voorziet in de mogelijkheid dat vrouwelijke werknemers het bevallingsverlof na de zesde week na de bevalling flexibel opnemen. Zij kunnen hun resterende verlofuren spreiden over een periode van 30 weken. Hoeveel dagen flexibel kunnen worden opgenomen, is afhankelijk van de ingangsdatum van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, de feitelijke bevallingsdatum en bijzondere omstandigheden als de ziekenhuisopname van het kind. De omvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is hetzelfde, ongeacht of het verlof aaneengesloten of flexibel wordt ingevuld.

Het verzoek dient gedaan te worden uiterlijk drie weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Dit belang is in het amendement niet nader gedefinieerd.

De achterliggende doelstelling van het amendement is in de motie van Van Weyenberg/Dijkstra als volgt geformuleerd: "Hiermee krijgen vrouwen meer eigen regie over hun indeling van werk en gezin na de bevalling. Dit is belangrijk, omdat bevallingen zeer uiteenlopend kunnen zijn; een vaste regeling past hier niet bij. Op deze manier kan er beter voldaan worden aan de wensen van vrouwen bij hun terugkeer naar werk."

[1] Kamerstukken II, 2014/15, 32 855, nr. 27

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Probleemstelling
Het doel van het onderzoek is inzicht verkrijgen in het gebruik van de mogelijkheid om het bevallingsverlof flexibel op te nemen en de gevolgen die dit heeft voor werknemer en werkgever.

De probleemstelling luidt als volgt:
In welke mate maken vrouwen gebruik van de mogelijkheid om het bevallingsverlof na de zesde week in deeltijd (flexibel) op te nemen en welke gevolgen heeft dit voor werknemers en werkgevers?

Bij de beantwoording van de vraagstelling zijn drie elementen van belang: de bekendheid, het gebruik en de gevolgen van het flexibel bevallingsverlof.

Bekendheid
Allereerst is een noodzakelijke voorwaarde voor gebruik de bekendheid van de regeling. In het onderzoek wordt getracht zicht te krijgen op de bekendheid van de regeling en in hoeverre dit een reden voor niet-gebruik. Daarbij komen ook de informatiekanalen aan de orde. Een uitkomst van de evaluatie kan zijn dat de informatievoorziening, zowel aan werkgevers als werkneemsters, een beperkt bereik heeft gehad.

Gebruik
Gegevens over het flexibel gebruik zijn niet via statistieken voorhanden. Daarom wordt via enquêtering zicht verkregen op dit gebruik. Hoe vaak wordt het bevallingsverlof flexibel opgenomen? En in welk patroon? Zijn verzoeken geweigerd door de werkgever en op grond van welk zwaarwegend belang? En zouden werkneemsters die niet op de hoogte zijn van de nieuwe regelgeving het bevallingsverlof flexibel opgenomen hebben? Er kan immers ook behoefte zijn aan flexibel bevallingsverlof voor de groep die nog niet bekend is met de regeling.

Gevolgen
Ten derde is het van belang om zicht te krijgen op de gevolgen. Voor werkneemsters kan het amendement er mogelijk toe leiden dat arbeid en zorg beter gecombineerd kunnen worden. Daarnaast zijn er mogelijk effecten op de (ervaren) gezondheid. Gedeeltelijk beginnen met werken kan positief uitpakken voor de ervaren gezondheid van de werkneemster, echter het eerder beginnen kan weer negatieve consequenties hebben. Mogelijk zijn er ook effecten op de arbeidsparticipatie doordat vrouwen die het bevallingsverlof flexibel opnemen minder vaak in deeltijd gaan werken na de bevalling.

Voor werkgevers zijn er mogelijke gevolgen voor de bedrijfsvoering, het regelen van vervanging, de productiviteit en het risico op ziekteverzuim. Het regelen van vervanging is wellicht gemakkelijker en overzichtelijker voor de werkgever als het bevallingsverlof aaneengesloten opgenomen wordt. Maar wellicht zijn er ook werkgevers die willen dat hun werknemer zo spoedig mogelijk weer begint, ook al is het niet voor de gehele wekelijkse contractduur. Het is onduidelijk wat de gevolgen zijn voor de productiviteit van de terugkerende werkneemster. Ook de gevolgen voor ziekteverzuim kunnen voor de werkgever positief of negatief zijn. Werkhervatting in deeltijd zou ertoe kunnen leiden dat de werkbelasting opgebouwd wordt en er minder uitval door ziekteverzuim is. Anderzijds wordt een werkgever bij

flexibel bevallingsverlof wel geconfronteerd met een ziekteperiode in de zevende tot en met tiende week maar bij aaneengesloten bevallingsverlof niet.

Doordat de groep werkneemsters die gebruik gemaakt heeft van flexibel verlof waarschijnlijk klein is, richt dit onderzoek zich ook op de gevolgen die werkneemsters en werkgevers verwachten bij een eventueel gebruik van flexibel verlof.

Onderzoeksvragen
Dit leidt tot de volgende onderzoeksvragen die in het onderzoek beantwoord worden:

Bekendheid
- Zijn werkneemsters (die na invoering van de wet bevallen zijn) bekend met de mogelijkheid bevallingsverlof flexibel op te nemen?
- Zijn werkgevers bekend met de mogelijkheid dat werkneemsters flexibel bevallingsverlof op kunnen nemen?
- Hoe en door wie zijn werkneemsters en werkgevers bekend geworden met flexibel bevallingsverlof?

(Potentieel) gebruik
- Hoeveel vrouwen nemen de laatste weken van het bevallingsverlof flexibel op?
- In welk patroon is dit verlof opgenomen?
- Op welk moment worden verzoeken tot flexibel bevallingsverlof ingediend?
- Zijn verzoeken geweigerd op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang?
- Hoeveel werkneemsters zouden bevallingsverlof flexibel opgenomen hebben, indien zij de regeling zouden kennen?
- Wat zijn redenen om het bevallingsverlof flexibel of aaneengesloten op te nemen?

(Verwachte) gevolgen
- Heeft de aanvraag gevolgen gehad voor de relatie tussen werkgever en werkneemster?
- Welke (positieve en negatieve) ervaringen hebben werkneemsters die flexibel bevallingsverlof hebben opgenomen met betrekking tot de hervatting van het werk, het combineren van arbeid- en zorgtaken en de eigen gezondheid?
- Welke (positieve en negatieve) gevolgen ervaren werkgevers met flexibel bevallingsverlof met betrekking tot bedrijfsvoering, vervanging, productiviteit en (risico op) ziekteverzuim?
- Welke gevolgen verwachten werkneemsters en werkgevers die nog geen ervaring hebben gehad met flexibel bevallingsverlof?

Bij de beantwoording van bovenstaande onderzoeksvragen kunnen zich verschillen voordoen tussen groepen werkneemsters, bijvoorbeeld naar leeftijd, opleidingsniveau, hoeveelste kind en omvang van de werkweek. Wellicht dat het flexibel bevallingsverlof met name in een behoefte voorziet voor vrouwen met een groter aantal uren per week, aangezien juist voor hen het ineens volledig hervatten van het werk zwaar kan zijn. Daarnaast zou er mogelijk een effect uit kunnen gaan van de aard van het dienstverband. Vrouwen met een tijdelijk contract zouden wellicht wat huiveriger kunnen zijn een beroep te doen op flexibel verlof indien zij het gevoel hebben dat dit gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering.

Ook kunnen zich verschillen voordoen onder typen werkgevers. Wellicht valt uitval in het grootbedrijf of bij de overheid gemakkelijker op te vangen dan in het kleinbedrijf door de aanwezigheid van een groter aantal collega's. Sector en grootteklasse zijn in ieder geval interessante kenmerken van de werkgever die in het onderzoek meegenomen zijn.

1.3 Aanpak van het onderzoek

Enquête onder werkneemsters en werkgevers
Er zijn betrekkelijk weinig gegevens omtrent het zwangerschaps- en bevallingsverlof. UWV verzorgt de uitkering maar registreert bijvoorbeeld niet of het verlof flexibel wordt opgenomen (aangezien het al dan niet flexibel opnemen geen gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering). Ook in de specifieke zorgmodule van de Enquête Beroepsbevolking van het Centraal Bureau voor de Statistiek zitten weliswaar vragen over zwangerschaps- en bevallingsverlof maar niet over het feit of dit flexibel opgenomen is. Voor dit onderzoek zijn we dus aangewezen op eigen dataverzameling via enquêtering.

Er zijn daarom twee enquêtes uitgevoerd, één onder werkneemster en één onder werkgevers. Voor beide enquêtes is gebruik gemaakt van een integraal bestand van UWV met werkneemsters die een uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben ontvangen in de periode tussen 1 juli 2015 en 1 juli 2016 inclusief gegevens over hun (toenmalige) werkgever. Uit informatie van UWV[2] blijkt dat het aantal toekenningen jaarlijks rond 130.000 ligt. Zowel de internetenquête onder werkneemsters als de telefonische enquête onder werkgevers zijn uitgevoerd door onderzoeksbureau Mediad.

Stratificatie
Aselecte benadering zou leiden tot een groot aantal werkneemsters dat werkzaam is bij grote bedrijven. Aselecte benadering van werkgevers zou juist leiden tot een gering aantal grote werkgevers aangezien er daarvan veel minder zijn. De onderzoeksresultaten zouden bij aselecte benadering te kleine aantallen opleveren in sommige grootteklassen. Daarom is de steekproef gestratificeerd naar 4 grootteklassen (aantal werknemers: 1-9, 20-49, 50-249 en 250+). Werkneemsters uit kleine bedrijven zijn in de steekproef oververtegenwoordigd en werkneemsters uit grote bedrijven ondervertegenwoordigd. Bij werkgevers zijn kleine werkgevers onder- en grote oververtegenwoordigd. Overigens is in de enquête zowel aan werkgevers als werknemers de sector en grootteklasse uitgevraagd. Met name de grootteklasse verschilde nogal eens van de steekproefinformatie. De analyse is gebaseerd op het door de respondent opgegeven aantal werknemers binnen de organisatie.

Steekproefomvang en respons werkneemsters
In totaal 10.000 werkneemsters uit deze groep hebben een uitnodigingsbrief met logo van en ondertekend door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ontvangen, met daarbij een unieke en eenmalig bruikbare inlogcode voor de vragenlijst. De vragen hebben betrekking op de geselecteerde bevalling uit de periode 1 juli 2015 tot en met 30 juni 2016, ook indien de werkneemster daarna nog een keer bevallen is.

[2] UWV, Kwantitatieve informatie, 2016, versie 2.0

De vragenlijst is in de tweede week van november 2017 verzonden. Na twee weken is een reminder verstuurd. In 0,3% van de gevallen is de brief als onbestelbaar geretourneerd. Nog eens 0,3% bleek bij het invullen niet tot de doelgroep te behoren. Van de oorspronkelijke 10.000 bleken 50 werkneemsters (0,5%) de enquête tussentijds afgebroken te hebben. In totaal zijn 2.004 vragenlijsten compleet ingevuld. Vier vrouwen hebben echter aangegeven ten tijde van de zwangerschap zelfstandige te zijn geweest. Deze zijn niet meegenomen in de resultaten. De netto respons komt daarmee uit op exact 2.000. Het netto responspercentage is daarmee 20%.

Steekproefomvang en respons werkgevers
De werkgevers zijn telefonisch ondervraagd. De ervaring is dat schriftelijke vragenlijsten doorgaans leiden tot een zeer geringe respons. Bovendien kan via doorschakelen snel de juiste persoon gevonden worden die de vragen kan beantwoorden. Er is bij het enquêteren gevraagd naar de persoon die het meest betrokken is bij het aanvragen van bevallingsverlof. In grote bedrijven is dit veelal een medewerker of het hoofd van de HR-afdeling. Bij het midden- en kleinbedrijf de directeur zelf.
Voor werkgevers is een kleinere steekproef gehanteerd aangezien de kans op ervaring met flexibel verlof groter is doordat een werkgever meerdere werkneemsters in dienst heeft die bevallen kunnen zijn. In totaal zijn 409 geslaagde gesprekken gevoerd. De bereidheid tot medewerking lag hoog. Het responspercentage bedroeg 72%.

Weging
De resultaten van het onderzoek zijn representatief gemaakt voor alle Nederlandse vrouwen die met bevallingsverlof zijn geweest in de periode juli 2015 - juni 2016. De analyseresultaten zijn herwogen waarbij rekening gehouden is met de over- of ondervertegenwoordiging die ontstaat doordat zowel werkgevers als werknemers niet aselect benaderd zijn en het netto responspercentage per cel. Aangezien onder werkneemsters in met name de zorg en onderwijs de respons hoger lag dan in onder meer de (detail)handel, zijn weegfactoren bepaald naar sector en grootteklasse. Voor werkgevers is alleen herwogen naar grootteklasse.

Bijlage A toont de steekproefaantallen naar achtergrondkenmerken voor werkgevers en werknemers. Door het kleine aantal werkneemsters en werkgevers in de bouw is deze sector samengevoegd met de industrie. Opvallend is het lage aandeel van lager opgeleide werkneemsters in de steekproef. Hoewel de verdeling over opleiding van de totale populatie niet bekend is, lijkt 4% voor werkneemsters die maximaal LBO, VMBO of Mavo hebben aan de lage kant. Waarschijnlijk ligt de respons bij lager opgeleiden lager dan bij middelbaar en hoger opgeleiden. Ook zou het kunnen zijn dat laagopgeleide vrouwen hun baan opzeggen of hun contract niet verlengen voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Een derde verklaring is dat vrouwen een opleiding invullen die zij wel gevolgd hebben maar niet afgerond met een diploma, zoals wel gevraagd in de vraagstelling. Aangezien de verdeling van de totale populatie naar opleiding niet bekend is, is het niet mogelijk om hiervoor te corrigeren.

Verdiepende interviews
De internetenquête levert een kwantitatief beeld op van de bekendheid met, het gebruik van en de gevolgen van het flexibel bevallingsverlof. Om in het onderzoek beter zicht te krijgen op ervaringen met en gevolgen van het bevallingsverlof die lastig te vangen zijn in een enquête zijn bij een selecte groep werkneemsters en werkgevers (die aangegeven hebben daarvoor benaderd te willen worden) verdiepende interviews gehouden. In totaal zijn 12 werkneemsters en 12 werkgevers aanvullend geïnterviewd.

Bij de selectie van de cases die nader benaderd zijn, is gebruik gemaakt van de antwoorden die eerder gegeven zijn. In de verdiepende telefonische interviews is met name ingegaan op:

- de totstandkoming van het proces en de eventuele gevolgen voor werkgever en werknemer (dit kan ook gevoelige informatie zijn die niet snel gedeeld wordt via een internetenquête)
- de specifieke beweegredenen: waarom vinden werkgevers het bijvoorbeeld niet hun taak werkneemsters voor te lichten?; waarom zijn werkneemsters met een flexibel contract minder geneigd flexibel verlof aan te vragen?
- de specifieke ervaringen die werkneemsters en werkgevers hebben met flexibel bevallingsverlof, anders dan goed/slecht
    - is de werkhervatting makkelijker?
    - wat maakt dat arbeid en zorg beter gecombineerd kunnen worden?
    - welke invloeden zijn er op gezondheid?
- de precieze gevolgen waar werkgevers tegenaan lopen bij flexibel bevallingsverlof in termen van vervanging, productiviteit e.d.

2 Bekendheid met flexibel bevallingsverlof

2.1 Bekendheid onder werkneemsters

Bekendheid
Meer dan een kwart (26,9%) van de werkneemsters was rond de bevalling bekend met het flexibel bevallingsverlof. Tussen bevalling en tijdstip van enquêtering is nog eens 8,2% van de werkneemsters bekend geraakt.

In tabel 2.1 is de bekendheid uitgesplitst naar achtergrondkenmerken van de werkneemster. Het percentage bekendheid tijdens de bevalling onder werkneemsters die in 2015 zijn bevallen, ligt met 3,5% significant[3] lager dan de groep die in 2016 is bevallen. Dit blijkt grotendeels een tijdseffect te zijn. De bekendheid van het flexibel bevallingsverlof neemt toe over de tijd. De bekendheid op het moment van enquêteren verschilt niet significant tussen de groep die in 2015 bevallen is (34,2%) en de bekendheid bij de groep die in 2016 is bevallen (35,8%).

Hoger opgeleiden zijn beter dan gemiddeld bekend met het flexibel bevallingsverlof. Middelbaar opgeleide werkneemsters zijn slechter op de hoogte. Laag opgeleiden zijn weer beter op de hoogte, maar de aantallen in de steekproef zijn te klein om vast te stellen of zij significant afwijken van het gemiddelde.

Werkneemsters voor wie de bevalling het eerste kind betrof zijn vaker op de hoogte van het flexibel bevallingsverlof. Mogelijk verdiepen zij zich meer in de regeling dan vrouwen die al een bevalling achter de rug hebben en stuiten zij daarbij op informatie over het flexibel bevallingsverlof.

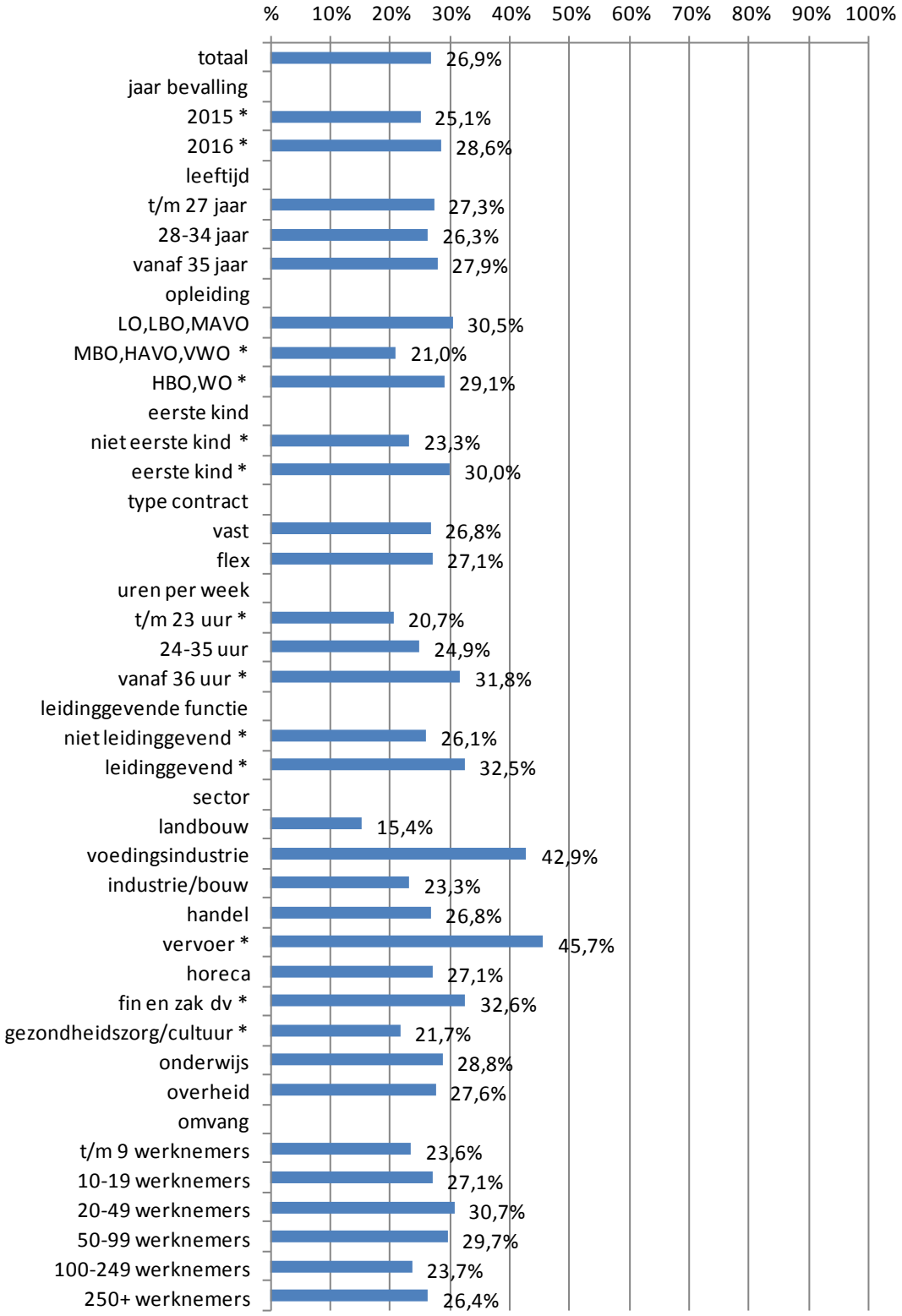
Vrouwen met een hoger aantal uren per week zijn vaker op de hoogte, evenals vrouwen met een leidinggevende functie. In de transportsector en de zakelijke en financiële dienstverlening ligt de bekendheid onder werkneemsters hoger, binnen de gezondheidszorg lager dan gemiddeld.

Naar leeftijd, type arbeidscontract (vast of flexibel contract) en naar grootteklasse van de werkgever zijn geen significante verschillen.

Wanneer de bekendheid op het moment van enquêteren onderzocht wordt, blijven exact dezelfde kenmerken significant.

[3] Er is steeds een betrouwbaarheidsniveau van 5% gehanteerd. Bij twee categorieën is een Pearson-Chi-kwadraat toets gehanteerd op verschillen, bij meer dan twee categorieën is afwijking van het gemiddelde getoetst door middel van een post-hoc toets.

Figuur 2.1 Bekendheid flexibel bevallingsverlof naar achtergrondkenmerken op moment van enquête

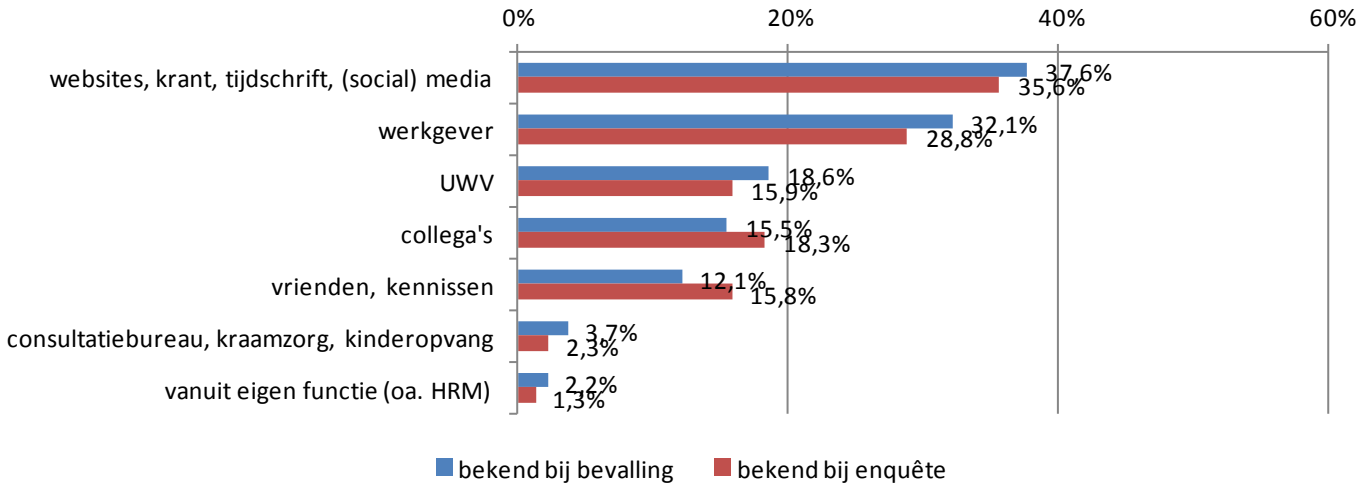


*: significant verschil tussen groepen (bij twee categorieën) of significante afwijking van gemiddelde (3 of meer groepen), (α=0,05)

Informatiekanalen

Onder de groep die bekend is met flexibel bevallingsverlof op het moment van de bevalling zijn media als websites, kranten, tijdschriften en social media het belangrijkste informatiekanaal, gevolgd door de eigen werkgever. UWV, collega's, vrienden en kennissen spelen een beperktere rol. Zeer beperkt is de rol die het consultatiebureau, de kraamopvang en de kinderopvang spelen. Waarschijnlijk krijgen werkneemsters te laat in het proces te maken met deze organisaties om flexibel bevallingsverlof te regelen, mochten zij dit wensen.

Figuur 2.2 Informatiekanalen flexibel bevallingsverlof werkneemsters (meerdere antwoorden mogelijk)



Wanneer de groep uitgebreid wordt met werkneemsters die bekend zijn geworden tussen de bevalling en het moment van enquêteren, verschuiven de percentages licht. De belangrijkste kanalen blijven de media en de eigen werkgever. Opvallend is dat er meer vrouwen zijn die bekend zijn geworden met flexibel bevallingsverlof door collega's en door vrienden/kennissen. Blijkbaar loopt de recente vergroting van de bekendheid met name via de meer informele kanalen.

Er zijn geen significante verschillen naar achtergrondkenmerk voor het wel of niet op de hoogte zijn via de media. Via de werkgever zijn met name werkneemsters bij grote werkgevers op de hoogte. Bij werknemers die werkzaam zijn bij een werkgever met 100-249 werknemers ligt dit aandeel nog eens hoger dan bij werkgevers met 250+ werknemers. Daarnaast zijn ook vrouwen voor wie de bevalling het eerste kind was significant vaker op de hoogte via de werkgever.

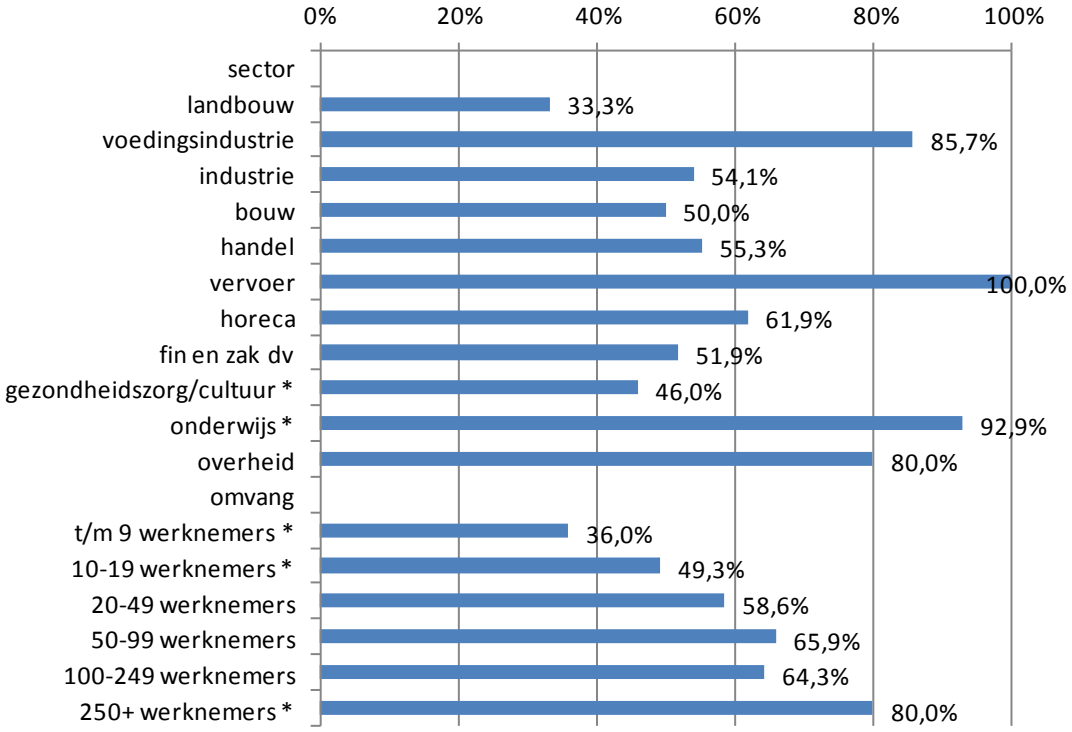
In open antwoorden geven enkele vrouwen aan dat de bekendheid van de regeling voor verbetering vatbaar is, waarbij ook op de rol van de werkgever daarbij gewezen wordt.

2.2 Bekendheid onder werkgevers

Onder werkgevers die te maken hebben gehad met werkneemsters die bevallen zijn in de periode juli 2015 tot en met juni 2016, ligt de bekendheid met flexibel bevallingsverlof hoger dan onder werkneemsters. Van alle werkgevers is 54,5% op de hoogte van de regeling. Er zijn grote verschillen, met name naar grootteklasse. De bekendheid neemt sterk toe met het aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is. Is de bekendheid onder werkgevers met minder dan 10 werknemers 36%, bij werkgevers vanaf 250 werknemers is dit 80%.

Ook naar sector zijn er forse verschillen. Opmerkelijk is dat net als bij de werkneemsters de vervoerssector hoog scoort, echter door het geringe aantal werkgevers (8) uit het vervoer in de steekproef kan niet met zekerheid vastgesteld worden dat dit afwijkt van het gemiddeld. In de gezondheidszorg ligt de bekendheid onder werkgevers significant lager dan gemiddeld en binnen het onderwijs significant hoger. De overige sectoren wijken niet significant af van het gemiddelde.

Figuur 2.3 Bekendheid flexibel bevallingsverlof naar achtergrondkenmerken op moment van enquête



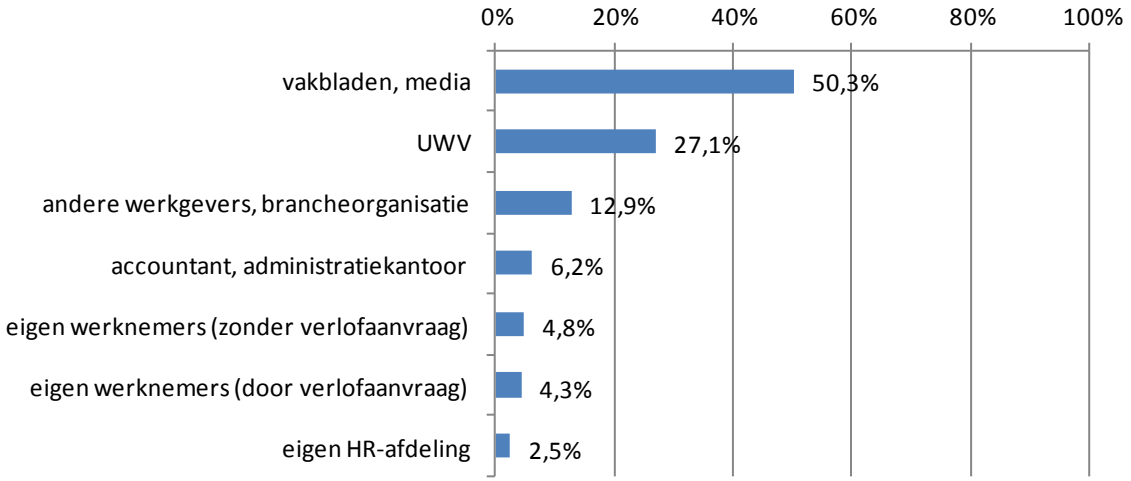
*: significant verschil tussen groepen (bij twee categorieën) of significante afwijking van gemiddelde (3 of meer groepen), (α=0,05)

Vakbladen en andere media vormen het belangrijkste informatiekanaal voor werkgevers die op de hoogte zijn van het flexibel bevallingsverlof. Ruim een kwart van de werkgevers die op de hoogte is, heeft informatie via UWV tot zich gekregen. In 13% van de gevallen is de informatie via andere werkgevers of de brancheorganisatie verkregen. Lager scoren de accountants en administratiekantoren. Een kleine 10 procent is op de hoogte door de eigen werknemers. In de helft van de gevallen betrof dit een aanvraag voor flexibel bevallingsverlof. Een klein deel is bekend met flexibel bevallingsverlof via de eigen HR-afdeling.

Kleine werkgevers (tot en met 10 werknemers) zijn relatief vaker op de hoogte door UWV, grote bedrijven vaker door vakbladen en overige media. De andere antwoordcategorieën zijn te klein om significante verschillen vast te kunnen stellen. Middelgrote bedrijven zitten daar tussenin.

Van de groep werkgevers die een of meerdere aanvragen voor flexibel bevallingsverlof heeft gekregen, raakt een derde op de hoogte van flexibel bevallingsverlof door de aanvraag van een werkneemster. Tweederde was reeds op de hoogte van de regeling voor de aanvraag. Dit cijfer komt redelijk overeen met de werknemersenquête. Bij de werkneemsters die een verzoek gedaan hebben tot flexibel bevallingsverlof, was de werkgever in 56% van de gevallen op de hoogte van het flexibel bevallingsverlof.

Figuur 2.4 Informatiekanalen flexibel bevallingsverlof werkgevers (meerdere antwoorden mogelijk)



3 (Potentieel) gebruik van flexibel bevallingsverlof

3.1 (Potentieel) gebruik van flexibel bevallingsverlof

Daadwerkelijk gebruik
Van de mogelijkheid tot flexibel opnemen van het bevallingsverlof wordt in de praktijk beperkt gebruik gemaakt. Van alle werknemers heeft 1,6% het bevallingsverlof flexibel opgenomen.

In de werkgeversenquête is per werkgever gevraagd naar het aantal personen met bevallingsverlof in de periode tussen 1 januari 2015 tot moment van enquêteren en het aantal malen dat dit flexibel ingevuld is. Op basis daarvan wordt het aandeel flexibel bevallingsverlof geschat op 2,1%. Omdat de bekendheid toeneemt over de tijd, ligt dit iets hoger dan bij werknemers. In totaal heeft 8,6 procent van de werkgevers een of meerdere aanvragen voor flexibel bevallingsverlof gehad.

Het aantal gebruikers van flexibel bevallingsverlof is te klein om de kenmerken van deze groep af te zetten tegen de kenmerken van niet-gebruikers van de mogelijkheid. Opvallend is wel dat de groep gebruikers gemiddeld een werkweek heeft die ruim 2 uur per week hoger ligt dan de groep niet-gebruikers. Dit kan een indicatie zijn voor een grotere behoefte aan flexibel bevallingsverlof bij vrouwen die fulltime werken.

Patroon
Ongeveer de helft van de vrouwen heeft het flexibel bevallingsverlof volgens een vast patroon opgenomen. De andere helft heeft een flexibel patroon gevolgd. De meeste vrouwen schroeven het bevallingsverlof terug tot 8 of 16 uur per week, wanneer het flexibele deel van het bevallingsverlof ingaat. Het maximum is 24 uur per week, opgenomen door vrouwen die fulltime werken. Vrouwen met een groter aantal uren per week laten het flexibel bevallingsverlof ook voor een groter aantal uren doorlopen. Echter, uitgedrukt als percentage van het oorspronkelijke aantal contracturen ligt het deel dat men vanaf de zevende week laat doorlopen gemiddeld op 39%, zowel voor vrouwen met 35 of meer uren als voor vrouwen met minder dan 35 uur per week. Vrouwen gaan dus voor 60% van hun oorspronkelijke werktijd weer aan de slag. In het volgende hoofdstuk wordt nader ingegaan op het al dan niet korter werken na de bevalling en de eventuele invloed daarop van de mogelijkheid tot het flexibel opnemen van het bevallingsverlof.

Aanvraagproces
Vrouwen die flexibel bevallingsverlof hebben aangevraagd, doen dit meestal vroeg in het proces. Bij 54% van de gevallen gebeurt dit voor aanvang van het zwangerschapsverlof en bij nog eens 16% tijdens het zwangerschapsverlof maar voor de bevalling.

Afgewezen verzoeken
Het aantal afgewezen verzoeken is zeer beperkt met 4 gevallen in de steekproef (0,2%). Voor de steekproef betekent dit 1 op de 11 aanvragen. In de werkgeverssteekproef zijn er geen werkgevers die een aanvraag geweigerd hebben. Alle afwijzingen hebben plaatsgevonden in het onderwijs.

'Als ik het flexibel op zou nemen, dan zou dat betekenen dat de groep drie leerkrachten in een week zouden hebben en daar stond mijn werkgever niet voor open.'
Werkzaam in Onderwijs, 20-49 werknemers, deeltijd.

Van de toegekende aanvragen heeft het overgrote deel van de werkgevers (85%) onmiddellijk ingestemd met het voorstel tot flexibel opnemen van het bevallingsverlof. In zo'n 10% van de gevallen is het patroon voor opname van het flexibel bevallingsverlof gewijzigd. En in de overige gevallen wilde de werkgever eerst meer informatie verzamelen, met leidinggevende en/of collega's overleggen of vervanging regelen. Ook hier zijn de meeste gevallen waarbij niet onmiddellijk ingestemd werd te vinden in het onderwijs.

'Er kon niet zomaar van alles veranderd worden, omdat wij als school graag ook kwaliteit willen leveren. Als er te veel veranderingen zijn qua docenten, dan gaat dit ten koste van de kwaliteit van het onderwijs.'
Onderwijs, 100+ werknemers.

Potentieel gebruik
Het daadwerkelijke gebruik voor de groep die bekend is met de regeling is 4,3%. In de enquête is ook gevraagd aan de groep die onbekend was met de regeling ten tijde van de bevalling of men wel flexibel bevallingsverlof opgenomen zou hebben indien men op de hoogte geweest zou zijn. Van deze groep antwoordt 3,5% (vrijwel) zeker en 23,5% misschien. De overige 73% heeft geen behoefte aan flexibel bevallingsverlof.

Op basis van gegevens uit de werknemers- en werkgeversenquête valt een schatting te maken van het potentieel gebruik bij volledige bekendheid van de regeling. Gerelateerd aan de groep die bekend is met de regeling, iets meer dan een kwart van de werkneemsters, zou 6,1% van de werkneemsters gebruik maken van flexibel bevallingsverlof bij volledige bekendheid. We passen daarbij dezelfde verhouding toe en veronderstellen dus dat er geen selectiviteit is doordat vrouwen die flexibel bevallingsverlof wensten actief op zoek zijn gegaan naar informatie. De enquêtecijfers onder de groep die onbekend was met de regeling ten tijde van de bevalling, liggen in dezelfde richting.

In de werkgeversenquête is per werkgever gevraagd naar het aantal werknemers met aaneengesloten en met flexibel bevallingsverlof. Indien rekening gehouden wordt met de toenemende bekendheid volgens een lineair patroon dat volgt uit de werknemersenquête (een toename van 26,9% tot 35,1%) dan leidt dit tot een gebruik van 6,6% bij volledige bekendheid. Wanneer de gegevens uit de werknemers- en werkgeversenquête gecombineerd worden, kan geconcludeerd worden dat het feitelijk gebruik van flexibel bevallingsverlof bij volledige bekendheid van de regeling naar schatting tussen 6 en 7% zal liggen.

3.2 Redenen voor gebruik van flexibel bevallingsverlof

Redenen voor (mogelijk) gebruik van flexibel bevallingsverlof liggen met name in het wennen aan de werksituatie door geleidelijk met werk te beginnen. Ook leidt het tot een grotere betrokkenheid bij het werk omdat men minder lang uit de roulatie is. Verder vinden sommige vrouwen het fijn om eerder weer aan de slag te gaan. Sommige doen dat ook, alleen zonder daarvoor flexibel bevallingsverlof te gebruiken aangezien ze daar niet van op de hoogte waren. Sommige respondenten

geven aan dat flexibel bevallingsverlof aantrekkelijk zou kunnen worden met wijzigingen in het kraamverlof (Wetsvoorstel invoering extra geboorteverlof) omdat de zorg voor het jonge kind dan gemakkelijker gezamenlijk verdeeld kan worden.

'Afhankelijk van de gezondheid van het kind en de lichamelijke toestand van mijzelf, zou ik het wel overwegen. Dan was ik gedeeltelijk aan het werk gegaan om zodoende te wennen aan de combinatie werk en gezin en om rustig op te starten.'
Werkzaam in Vervoer, 10-19 werknemers, voltijd.

'Door het flexibel bevallingsverlof kon ik langer doorgaan met het geven van borstvoeding. De combinatie van borstvoeding en werk viel beter te combineren.'
Werkzaam in Handel, 5-9 werknemers, deeltijd.

'Ik had er graag gebruik van gemaakt. Ik vond het nu wel erg lang duren voordat ik weer mocht gaan werken.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 10-19 werknemers, voltijd.

'Als ik het geweten had dat ik flexibel verlof had kunnen opnemen, dan had ik die uren die ik nu thuis heb gewerkt als zodanig kunnen registreren.'
Werkzaam in Onderwijs, 100+ werknemers, voltijd.

'Op die manier zou ik dan meer betrokken kunnen blijven bij mijn werkgever en mijn baan. Tijdens in totaal 16 weken thuis mis je wel een hoop qua ontwikkelingen op de afdeling en van collega's.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 100+ werknemers, deeltijd.

'Afhankelijk van de wijzigingen van het vaderschapsverlof zou dit interessant zijn, omdat je dan de zorg kunt verdelen.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 50-99 werknemers, deeltijd.

3.3 Redenen voor niet-gebruik van flexibel bevallingsverlof

Aan de groep die op de hoogte was van het flexibel bevallingsverlof is gevraagd waarom zij toch ervoor gekozen hebben het bevallingsverlof aaneengesloten op te nemen. Er is van diverse redenen gevraagd of deze een rol spelen en wat de belangrijkste reden is (zie tabel 3.1). Daarnaast konden ook (maximaal) twee open antwoorden gegeven worden.

De twee belangrijkste redenen zijn dat vrouwen het kind nog te klein vonden om over te laten aan de zorg van een ander en dat men zichzelf nog niet fit genoeg voelde om aan het werk te gaan. Met name jonge moeders en vrouwen voor wie dit het eerste kind was, geven aan dat zij het kind nog te klein vonden. Vrouwen die contractueel minder uren werkten, gaven juist aan dat zij het geen probleem vonden. Hierbij speelt waarschijnlijk ook een rol dat vrouwen die parttime werken een kleinere behoefte hebben aan (reguliere) kinderopvang. Het argument voor aaneengesloten bevallingsverlof dat men nog niet fit genoeg voor werk was, komt significant vaker voor bij vrouwen die voltijds werken.

Opvallend is dat er vaak meerdere antwoorden gegeven worden. Dit komt ook bij de open antwoorden en de interviews terug, zoals. In een flink aantal antwoorden zit ook besloten dat men het bevallingsverlof van 10 weken al kort vindt.

'Een huilbaby, het geven van borstvoeding, structureel slaaptekort en mijn baan lenen zich niet voor parttime werken.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 100+ werknemers, voltijd.

' *Ik vind het nu al te kort, laat staan dat ik nog eerder aan het werk zou gaan*.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 10-19 werknemers, voltijd.

Tabel 3.1 Reden voor gebruik aaneengesloten bevallingsverlof (in procenten)

	genoemd als reden	belangrijkste reden
kind te klein om zorg over te laten aan ander	66	49
nog niet fit genoeg voor werk	51	29
handiger voor werk en collega's	21	2
handiger om arbeid en zorg te combineren	33	9
bang voor gevolgen in relatie werkgever	1	0
andere reden…	19	12

Zorg voor kind

De belangrijkste reden om het verlof aaneengesloten op te nemen is dat de werkneemster het kind te klein vond om na 6 weken de zorg over te laten aan iemand anders. Tweederde noemt deze reden en voor de helft van de vrouwen is dit de belangrijkste reden. Uit de interviews en open antwoorden is dit ook een belangrijke reden, waarbij ook het kunnen geven van borstvoeding vaak genoemd wordt. Het zelf zorgen voor een kind is soms ook noodzaak omdat de mogelijkheden voor kinderopvang voor jonge kinderen beperkt zijn. Ook wordt de beperkte mogelijkheden van mannen om voor het kleine kind te zorgen genoemd als reden voor het aaneengesloten opnemen.

'Ik vind het heel belangrijk om in de eerste, kwetsbare fase van je kind (waarin ik ook fulltime borstvoeding gaf) er volledig voor hem of haar te zijn.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 100+ werknemers, voltijd.

'De eerste periode met de baby vind ik heel belangrijk. Ik vond het al erg genoeg om mijn dochtertje met 12 weken naar de opvang te brengen, laat staan als ze nog maar zeven weken zou zijn. De kans op ziektes neemt zo ook toe. De baby hoort gewoon de eerste maanden lekker thuis bij mama te zijn, zodat iedereen goed kan wennen aan de nieuwe situatie.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 1-4 werknemers, deeltijd.

'Ik gaf borstvoeding en ik vind kolven op het werk (of waar dan ook) maar niets.'
Werkzaam in Overheid, 100+ werknemers, voltijd.

'De eerste 10 weken kan je kind niet naar de opvang. 99% van de kinderopvangorganisaties laat een baby pas toe vanaf tien tot twaalf weken oud.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 1-4 werknemers, deeltijd.

'Mijn man heeft geen verlof, dus het aaneengesloten verlof was de beste optie. Na 12 weken is mijn jongste net als mijn oudste naar de opvang gegaan. Dat zou ik niet eerder hebben (kunnen) doen dan na 12 weken.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 100+ werknemers, voltijd.

Nog niet fit genoeg voor werk
De op een na belangrijkste reden is dat men zich nog niet fit genoeg voelt om eerder aan het werk te gaan. Deze reden wordt door sommige vrouwen gecombineerd met de vorige, men wil er ook zijn voor het kind.

'Ik wilde de eerste periode er maximaal zijn voor mijn kind en zelf ook zoveel mogelijk op krachten komen en herstellen.'
Werkzaam in Overheid, 50-99 werknemers, deeltijd.

'Het is te vroeg om na zeven weken weer aan het werk te gaan. Helemaal in de sector waarin ik werk. Ik kon op dat moment nog moeilijk lang staan, dus werken was al helemaal niet gelukt.'
Werkzaam in Horeca, 10-19 werknemers, voltijd.

'Lichamelijk en emotioneel was ik nog niet toe aan werken, ook niet voor een paar dagen. Fulltime moeder zijn in deze periode was goed voor mij.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 10-19 werknemers, deeltijd.

'Mijn ervaring is dat de bevalling en de periode na de geboorte dusdanig zwaar is, dat ik niet een maand eerder weer aan het werk zou willen c.q. kunnen in verband met de gebroken nachten, lichamelijke ongemakken en het opnieuw vinden van een balans in het huishouden.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 100+ werknemers, deeltijd.

Afstemming tussen arbeid en zorg
Bij een op de drie werkneemsters speelt de afstemming tussen arbeid en zorg een rol. Voor één op de tien werkneemsters is dit de belangrijkste reden om het bevallingsverlof aaneengesloten op te nemen. Veel werkneemsters willen bij voorkeur een scheiding tussen de periode na de geboorte waarin men graag fulltime wil zorgen voor het kind.

'Het zou veel te hectisch zijn geweest om zo snel na de geboorte al te beginnen.'
Werkzaam in Industrie, 100+ werknemers, voltijd.

'Zes weken na mijn bevalling was ik er zelf nog niet aan toe om aan het werk te gaan. In die periode lagen mijn prioriteiten bij mijn pasgeboren baby en het vinden van regelmaat in de nieuwe situatie in ons gezin met een derde kind erbij.'
Werkzaam in Overheid, 100+ werknemers, deeltijd.

'Ik had behoefte aan een duidelijke scheiding. 100 % thuis bij mijn kind of weer volledig aan het werk.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 50-99 werknemers, voltijd.

Handiger voor werk
Voor een op de vijf respondenten speelt mee dat de keuze voor het type verlof handiger is voor het werk en de collega's. Dit is slechts in twee procent van de situaties de belangrijkste reden. Dit strookt ook met de informatie uit de interviews en de open antwoorden. Voor de werkgever is dan vaak een aaneengesloten periode handiger. Met name in sectoren als het onderwijs en gezondheidszorg komt dit voor. In een enkel geval is het eerder beginnen juist gunstiger geweest voor de werkgever.

'Mijn baan kan niet in één of twee dagen in de week worden uitgevoerd. Sowieso is het in mijn sector bij veel werkgevers alles of niets in verband met de continuïteit van de zorg.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 1-4 werknemers, voltijd.

'Mijn werk als arts biedt weinig mogelijkheid tot het flexibel opnemen, dat gaat ten koste van de continuïteit van de patiëntenzorg.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 100+ werknemers, voltijd.

'Ik sta voor de klas. De kinderen in de klas hebben behoefte aan regelmaat en niet aan een juf die flexibel af en toe wel of niet wil werken. Het is ook wat lastiger voor het lesrooster.'
Werkzaam in Onderwijs, 10-19 werknemers, deeltijd.

'Vrouwen zouden de keuze moeten hebben om verspreid hun verlof op te nemen. Maar tegelijkertijd heb ik zelf te maken met een situatie dat het werk het niet toelaat dat ik dit kan doen in verband met portefeuilleverdeling en aanwezigheid c.q. bereikbaarheid voor de klant.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 1-4 werknemers, deeltijd.

'Ik vraag mij af hoe dat geregeld moet worden in een winkel met totaal vier personeelsleden.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 1-4 werknemers, deeltijd.

Gevolgen relatie werkgever

De angst voor gevolgen in de relatie met de werkgever wordt in 1% van de gevallen genoemd en speelt dus amper een rol.

Genieten van baby

Eén op de vijf heeft op de vraag waarom men aaneengesloten bevallingsverlof heeft opgenomen een eigen open antwoord ingevuld, dat vaak de belangrijkste reden is. Soms is dit een antwoord dat onder een van de gesloten categorieën ingedeeld kan worden. Een nieuw genoemd argument is het nog zo lang mogelijk willen genieten van het kind.

'De periode direct na de bevalling was best overweldigend. Mijn kindje en ik werden met het verstrijken van de weken rustiger. Daar zou ik zo lang mogelijk aaneengesloten van willen blijven genieten.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 1-4 werknemers, voltijd.

'De eerste tijd met een kindje kan je nooit meer over doen. Ik heb intens genoten van die tijd.'
Werkzaam in Voedingsindustrie, 100+ werknemers, deeltijd.

Alternatieve verlofvormen

Ook wordt genoemd dat men nog vrije dagen genoeg heeft om na het aaneengesloten bevallingsverlof de eigen vrije dagen, opgespaarde uren of ouderschapsverlof op te nemen. Ook lijkt bij vrouwen in deeltijd de behoefte minder groot.

'Ik had destijds een regeling getroffen met mijn werkgever dat ik langer betaald verlof kon opnemen.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 100+ werknemers, voltijd.

'Ik heb de eerste tijd wat vakantiedagen gebruikt om wat geleidelijker aan het werk te gaan. Flexibel bevallingsverlof was voor mij overbodig.'
Werkzaam in Vervoer, 20-49 werknemers, voltijd.

'Ik wilde graag weer gaan werken, maar alleen minder uren in verband met borstvoeding en twee andere kinderen. Ik heb dat opgelost met ouderschapsverlof. Flexibel bevallingsverlof is niet nodig.'
Werkzaam in Overheid, 1-4 werknemers, deeltijd.

'Mijn werkgever, de Hogeschool Utrecht, geeft een maand extra betaald bevallingsverlof. Dat moet aansluitend aan het bevallingsverlof opgenomen worden en kent twee varianten, zijnde ofwel één maand fulltime of twee maanden parttime. Ik heb bij mijn eerste bevallingsverlof een maand fulltime aansluitend aan mijn bevallingsverlof opgenomen. Bij mijn tweede kind (in 2015 waar deze vragenlijst over gaat) heb ik de parttime variant opgenomen.'
Werkzaam in Onderwijs, 100+ werknemers, deeltijd.

'Ik heb na mijn bevallingsverlof mijn gespaarde uren flexibel opgenomen.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 10-19 werknemers, voltijd.

'Ik werk maar 2,5 dag, dus heb ik nog genoeg tijd met mijn kindjes.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 1-4 werknemers, deeltijd.

Van tevoren moeten bepalen

Tot slot worden ook praktische bezwaren en regelzaken genoemd.

'De keuze zou mede zijn bepaald op basis van de gezondheidstoestand van mijn kind en van mij. Dat weet je niet van tevoren en is dus onhandig om vooruit vast te leggen.'
Werkzaam in Overheid, 50-99 werknemers, deeltijd.

4 (Verwachte) gevolgen van flexibel bevallingsverlof

4.1 (Verwachte) gevolgen vanuit de werkneemster

Er kunnen verschillende gevolgen zijn wanneer het bevallingsverlof niet aaneengesloten opgenomen wordt. Bij de introductie van het amendement was een belangrijk argument dat vrouwen meer eigen regie over de combinatie van arbeid en zorg kregen. Daarnaast kunnen er ook mogelijk gevolgen zijn op de gezondheid van de vrouw, het eigen functioneren en het wennen van het kind aan de opvang. Ook kan flexibel bevallingsverlof ertoe leiden dat vrouwen vaker zullen blijven werken in hetzelfde aantal uren per week als voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

De gevolgen zijn in kaart gebracht door aan deelnemers in de enquête stellingen op te nemen over het mogelijk optreden van deze gevolgen. In figuur 4.1 zijn de resultaten van de stellingen weergegeven. Bij werkneemsters die daadwerkelijk flexibel bevallingsverlof opgenomen hebben, is rechtstreeks naar het optreden van deze gevolgen gevraagd. Bij werkneemsters die geen gebruik hebben gemaakt van flexibel bevallingsverlof, is in algemene zin gevraagd in hoeverre zij denken dat de gevolgen zich voordoen (deze formulering is weergegeven onder figuur 4.1). Doordat er weinig werkneemsters zijn die het bevallingsverlof flexibel opgenomen hebben, zijn beide groepen samengevoegd in de analyse. Wel zijn vrouwen die flexibel zwangerschapsverlof opgenomen hebben een stuk positiever over alle stellingen dan de groep die dit niet heeft, met uitzondering van effecten op ziekteverzuim. Voor elke stelling is onderzocht of er significante verschillen zijn naar achtergrondkenmerken.[4]

Uit aanvullende interviews blijkt dat de groep vrouwen die geen gebruik heeft gemaakt van flexibel bevallingsverlof, deze stellingen met name opgevat heeft als gevolgen die zich mogelijk voor zouden kunnen doen bij een deel van de vrouwen die er wel voor kiest. Men ziet flexibel bevallingsverlof als een extra mogelijkheid.

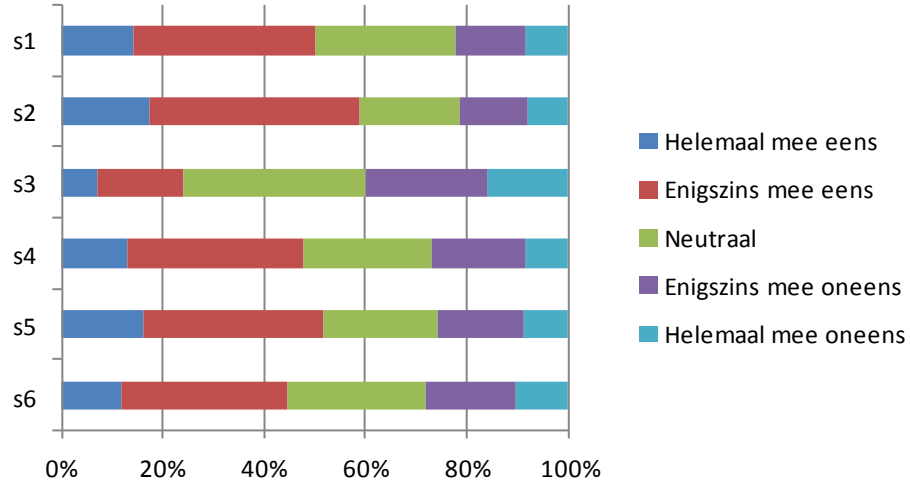
> *'Ik zou zelf nooit flexibel bevallingsverlof opnemen, maar het is een extra keuzemogelijkheid voor vrouwen. En ik kan mij voorstellen dat er vrouwen zijn die dit fijn vinden.'*
> Werkzaam in Gezondheidszorg, 100+ werknemers, deeltijd.

Uit de resultaten blijkt dat er geen stellingen tussen zitten waar een groot deel van de respondenten het helemaal mee eens of helemaal mee oneens is. Neutraal en enigszins mee eens zijn, met uitzondering van de derde stelling, de meest ingevulde antwoordcategorieën. Er is ook een grote correlatie tussen de diverse stellingen, dat wil zeggen dat respondenten die het (on)eens zijn met de ene stelling, dat ook zijn met de andere stelling.[5] De grootste correlatie is tussen stelling 1 en 2.

[4] Er is gebruik gemaakt van de Kruskal-Wallis toets voor ordinale schalen (α=0,05).

[5] Veel correlatiecoëfficiënten (Spearman voor ordinale schalen) liggen rond 0,5.

Figuur 4.1 Mening van werkneemsters over stellingen rond flexibel bevallingsverlof



s1: Flexibel bevallingsverlof maakt dat vrouwen werk- en zorgtaken beter kunnen combineren.
s2: Flexibel bevallingsverlof geeft vrouwen meer rust doordat de overgang van verlof naar werk geleidelijker verloopt.
s3: Door flexibel bevallingsverlof wordt de kans kleiner dat vrouwen ziek uitvallen.
s4: Vrouwen kunnen beter functioneren op hun werk doordat zij vanwege flexibel bevallingsverlof niet gelijk volledig aan de slag hoeven.
s5: Door bevallingsverlof flexibel op te nemen, kunnen kinderen geleidelijker aan de opvang wennen.
s6: Door flexibel bevallingsverlof op te nemen, kunnen vrouwen hun werk geleidelijker oppakken en hoeven zij niet (tijdelijk) minder te gaan werken.

Combineren van arbeid en zorg
Een groot deel van de werkneemsters is het enigszins eens of staat neutraal tegenover de stelling dat vrouwen door flexibel bevallingsverlof arbeid en zorg beter kunnen combineren. Groepen werkneemsters die het vaker eens zijn met de stelling zijn: lager opgeleiden, vrouwen met hun eerste bevalling en vrouwen die werkzaam zijn in het kleinbedrijf.

Meer rust voor vrouwen
Bijna 60% van de werkneemsters is het eens of enigszins eens met de stelling dat flexibel bevallingsverlof meer rust geeft doordat de overgang naar werk soepeler verloopt. Net als bij de vorige stelling zijn lager opgeleiden, vrouwen die voor het eerst zijn bevallen en vrouwen die werkzaam zijn in het kleinbedrijf het vaker eens met de stelling. Daarnaast zijn er significante verschillen tussen sectoren. Werkneemsters uit de landbouw, industrie, handel en horeca zijn het vaker eens met de stelling dan werkneemsters die bij de overheid werkzaam zijn. Het lijkt er sterk op dat meer rust en het combineren van arbeid en zorg sterk in elkaars verlengde liggen, hetgeen ook blijkt uit de hoge correlatie tussen de gegeven antwoorden op beide vragen.

Kans op ziekteverzuim
Van alle stellingen die in de enquête opgenomen zijn, zijn respondenten het minst eens met de stelling dat het flexibel bevallingsverlof ervoor zorgt dat de kans op uitval door ziekte afneemt. Mogelijk wordt dit ook ingegeven door het feit dat veel vrouwen na zes weken nog onvoldoende fit zijn om aan de slag te gaan, zie de redenen voor niet-gebruik van flexibel bevallingsverlof uit het vorige hoofdstuk.

Hoog opgeleiden, werkneemsters met een vast contract, werkneemsters die veel uren per week werken, werkneemsters binnen het onderwijs en bij de overheid en werkneemsters uit het grootbedrijf zijn minder vaak eens met deze stelling.

Functioneren
Ook bij de gevolgen van flexibel bevallingsverlof op het functioneren is het deel dat positief is groter dan het deel dat negatief is. Laag opgeleiden, werkneemsters met minder uren per week en werkneemsters uit het kleinbedrijf zijn positiever.

Kind kan geleidelijker aan opvang wennen
Wederom is het grootste deel van de werkneemsters het enigszins eens met of staan zij neutraal tegenover de invloed van flexibel bevallingsverlof op het geleidelijk wennen van het kind aan de opvang. Positiever zijn ook hier laag en middelbaar opgeleiden, werkneemsters die minder uren werkzaam zijn per week en werkneemsters uit het kleinbedrijf. Daarnaast zijn werkneemsters voor wie de bevalling het eerste kind betreft positiever.

Voorkomt (tijdelijk) minder werken
Meer werkneemsters zijn het (enigszins) eens dan (enigszins) oneens met de stelling dat flexibel zwangerschapsverlof kan voorkomen dat vrouwen (tijdelijk) minder gaan werken. Laagopgeleiden en werkneemsters met minder uren zijn het hier ook vaker eens met de stelling. Naar grootteklasse zijn hier in tegenstelling tot bij andere stellingen geen significante verschillen.

Het feitelijk gedrag laat eenzelfde beeld zien. Van de groep werkneemsters die het bevallingsverlof aaneengesloten heeft opgenomen, gaat 41% na de bevalling minder werken. Bij de groep die het bevallingsverlof flexibel heeft opgenomen is dit slechts 30%. In de vraagstelling in de enquête is aangegeven dat het opnemen van ouderschapsverlof daarbij buiten beschouwing gelaten dient te worden. Het aantal werkneemsters dat gebruik heeft gemaakt van flexibel bevallingsverlof is weliswaar te gering om statistisch betrouwbare uitspraken te doen maar het lijkt erop dat flexibel bevallingsverlof kan helpen om het aantal contracturen van de werkneemster op peil te houden.

Een vrouw heeft aangegeven haar baan waarschijnlijk niet opgezegd te hebben wanneer zij op de hoogte was geweest van het flexibel bevallingsverlof.

'Het was fijn geweest als ik van de regeling op de hoogte was geweest. Dan had ik mijn contracturen niet hoeven veranderen.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 50-99 werknemers, voltijd.

'Ik heb sterk getwijfeld of ik in vast dienstverband zou blijven werken of weer voor mijzelf aan de slag zou gaan om mijzelf de mogelijkheid te geven werk en zorg beter te combineren. Als ik dat had geweten, had ik wellicht minder snel mijn baan opgezegd.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 5-9 werknemers, voltijd.

Gevolgen relatie werkgever
De gevolgen van het opnemen van flexibel bevallingsverlof zijn beperkt. Dat blijkt uit het geringe aantal weigeringen en ook uit de vraag in de enquête of de aanvraag gevolgen heeft gehad voor de relatie met de werkgever. Daarbij is het aantal situaties waarbij de relatie verbetert na het opnemen van flexibel bevallingsverlof vrijwel even groot als het aantal waarbij de relatie verslechtert.

'Mijn werkgever had er moeite mee dat ik mijn verlof flexibel wilde opnemen en dat terwijl ik mij altijd voor de volle 100% heb ingezet en overwerken nooit een probleem was. Voorheen had ik altijd zeer goede functioneringsgesprekken. Sinds mijn verlof (omdat ik voet bij stuk gehouden heb) gaat er altijd iets niet goed volgens mijn werkgever (ten onrechte).'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 100+ werknemers, voltijd.

'De relatie verslechterde, omdat ik ervoor ook al op kwam voor mijn rechten waar ze niet van op de hoogte waren. Mijn imago veranderde naar een moeilijk personeelslid.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 1-4 werknemers, deeltijd.

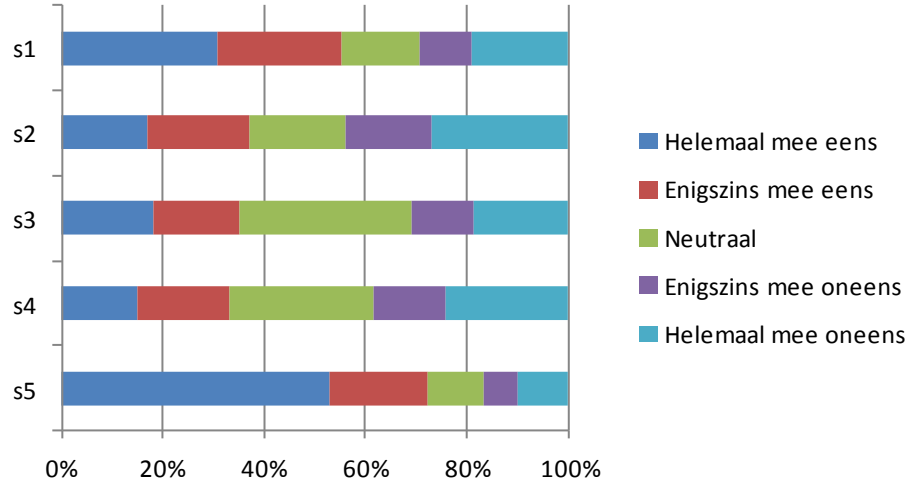
'Positief, want de werkgever vond het fijn dat ik alweer aan het werk wilde. Hij hoefde mij minder lang te missen.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 5-9 werknemers, voltijd.

4.2 (Verwachte) gevolgen vanuit de werkgever

Ook voor de werkgever kan de opname van flexibel bevallingsverlof gevolgen hebben. In het amendement wordt verder niet ingegaan op deze gevolgen, maar het kan daarbij gaan om vervanging en de gevolgen voor de organisatie. Vrouwen kunnen tot drie weken na ingang van het bevallingsverlof een verzoek doen tot opname van flexibel bevallingsverlof vanaf de zevende week. Het kan dus voorkomen dat werkgevers op een laat moment geconfronteerd worden met wijzigingen in reeds geregelde vervanging. Naast de gevolgen voor de organisatie is gevraagd naar gevolgen voor productiviteit en (mogelijk) ziekteverzuim.

De resultaten zijn weergegeven in figuur 4.2. Uit de figuur wordt onmiddellijk duidelijk dat de meningen van werkgevers sterker verschillen dan onder werkneemsters. Er zijn grotere aantallen bij de categorieën 'helemaal mee eens' en 'helemaal mee oneens' en een geringer aandeel 'neutraal'. En ook is de correlatie tussen de antwoorden op de afzonderlijke stellingen geringer. Hoge correlaties (rond Spearman=0,5) zijn er tussen stelling 1 en 2 (negatief) en tussen de stellingen 2, 3 en 4 onderling. Per stelling is er onderzocht of er significante verschillen zijn naar sector en grootteklasse. Ook is onderzocht of er verschillen zijn tussen de groep werkgevers die ervaring heeft met aanvragen flexibel bevallingsverlof (8,6% van de werkgevers) en de groep die dat niet heeft.

Figuur 4.2 Mening van werkgevers over stellingen rond flexibel bevallingsverlof



s1: Het opnemen van flexibel bevallingsverlof zorgt voor grotere problemen in de bedrijfsvoering omdat ik over een langere periode vervanging moet regelen.

s2: Het opnemen van flexibel bevallingsverlof is juist prettiger voor de organisatie omdat vrouwen dan eerder voor een deel van hun werktijd aan de slag gaan.

s3: Werkneemsters die hun bevallingsverlof flexibel opnemen, zullen bij de hervatting van hun werkzaamheden beter functioneren doordat zij niet gelijk volledig aan de slag gaan.

s4: Door het bevallingsverlof flexibel op te nemen wordt de kans kleiner dat werkneemsters ziek uitvallen.

s5: Omdat vrouwen pas 3 weken voor het ingaan van het flexibel bevallingsverlof hoeven aan te geven dat zij het verlof flexibel willen opnemen, kan ik mij daar als werkgever niet op voorbereiden.

Problemen door langere periode vervanging

Zo'n 55% van de werkgevers is het (vaak helemaal) eens met de stelling dat flexibel bevallingsverlof zorgt voor grote problemen in de bedrijfsvoering omdat over een langere periode vervanging geregeld dient te worden. De verschillen naar sector zijn significant. Met name springt hierbij het onderwijs in het oog, waar 70% het helemaal eens is met de stelling. Daarnaast ondervindt het kleinbedrijf (tot 10 werknemers) in sterkere mate problemen dan het grootbedrijf. Werkgevers die ervaring hebben met flexibel bevallingsverlof zijn aanmerkelijk positiever. Slechts 34% is het (enigszins) eens met de stelling tegen 57% van de werkgevers zonder ervaring.

Uit de interviews blijkt dat met name het MKB problemen heeft met het regelen van vervanging. In het grootbedrijf is externe vervanging gemakkelijker te regelen of door collega's op te vangen, zo blijkt. Overigens blijkt het niet zozeer de langere periode te zijn (die in de stelling genoemd wordt) waarvoor men vervanging moet regelen maar het feit dat de vervanging niet aaneengesloten is. Vervanging op vaste tijdstippen of voor een groter aantal uren in de week is makkelijker te regelen.

'Het regelen van vervanging zal makkelijker zijn als het gaat om een vaste periode voor een vast aantal uren.'
Gezondheidszorg, 5-9 werknemers.

'Het schept duidelijkheid als het in een keer aansluitend wordt opgenomen. Dan heb je het maar gehad. Ik moet zelf als kleine ondernemer de meeste gaten opvullen en ik ben ook maar een mens. In een klein bedrijf wil iedereen wel wat werk overnemen, maar de rek is er op een gegeven moment uit.'
Groot- en detailhandel, 5-9 werknemers.

'Wij zijn met weinig medewerkers. Daarom heb ik liever dat het verlof in een aaneengesloten periode wordt opgenomen. Anders moet ik voor meerdere weken voor een paar keer per week vervanging zoeken. In een kleiner bedrijf is dat lastiger voor elkaar te krijgen dan in een groot bedrijf.'
Horeca, 1-4 werknemers.

'Ik kan makkelijker iemand fulltime ter vervanging vinden in plaats van parttime.'
Industrie, 100+ werknemers.

Gunstig voor organisatie als vrouwen eerder hervatten

De groep werkgevers die het (helemaal of enigszins) eens is met positieve gevolgen voor de organisatie wanneer vrouwen eerder hervatten door het opnemen van flexibel bevallingsverlof is kleiner dan de groep die het daarmee (helemaal of enigszins) oneens is. De verschillen tussen sectoren zijn ook hier groot en significant. Bij de overheid wordt eerdere hervatting als gunstiger ervaren dan gemiddeld, binnen de gezondheidszorg en het onderwijs is men significant negatiever over de gevolgen voor de organisatie. In het kleinbedrijf zit men eerder te wachten op terugkeer van de vrouw na bevallingsverlof dan in het grootbedrijf. Kleine werkgevers vinden het bij flexibel bevallingsverlof dus lastiger om vervanging te regelen maar willen wel graag een snelle terugkeer van de vrouwelijk werknemer. Werkgevers die ervaring hebben met flexibel bevallingsverlof zijn positiever over de positieve gevolgen van flexibel bevallingsverlof door het eerder hervatten.

Uit de interviews en open antwoorden blijkt dat er naast veel werkgevers die aanlopen tegen vervangingsproblematiek, ook werkgevers zijn die het fijn vinden als hun werkneemster eerder hervat.

'Mijn werkneemster kwam eerder terug en dat was positief. Er was vervanging maar de hoeveelheid werk was zo opgelopen dat de medewerkster die als invaller begonnen was, ook in dienst is gebleven.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 6-10 werknemers.

'We zijn een klein bedrijf en daarom is flexibiliteit wel gewenst. Wij proberen in geval van zwangerschap de werkzaamheden te verdelen. Wanneer de medewerkster eerder terug komt van verlof en flexibel begint met werken is dit gunstiger voor ons. Zo kunnen de werkzaamheden langzamerhand door haar weer opgebouwd worden en door de andere werknemers overdragen worden.'
Industrie, 20-49 werknemers.

'Anders is iemand vrij lang uit zijn functie. Op deze manier kan iemand het langzaam opbouwen.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 1-4 werknemers.

Beter functioneren door geleidelijke hervatting
De grootste groep werkgevers staat neutraal ten opzichte van de gevolgen van flexibel bevallingsverlof door geleidelijke hervatting. Waarschijnlijk zijn de productiviteitseffecten te gering. De groep die positief is ten aanzien van het functioneren is iets groter dan de groep die negatief is. Ook bij deze stelling zijn werkgevers die ervaring hebben met flexibel bevallingsverlof aanzienlijk positiever. Ongeveer de helft van de werkgevers met ervaring is het (helemaal of enigszins) eens met de stelling. Bij de werkgevers zonder ervaring is dit een derde. Naar sector en grootteklasse zijn geen significante verschillen.

Uit kwalitatieve informatie in het onderzoek blijkt dat werkgevers weinig verschil verwachten tussen situaties met flexibel bevallingsverlof in vergelijking met aaneengesloten verlof qua productiviteit.

'Flexibel is veel gunstiger voor de vrouwelijke collega als zij dat wil en voor mij als werkgever. Op deze manier kan een werkneemster eerder terug komen op het werk. Dan is het mogelijk dat zij weer even went aan het werk en de werkdruk. Dat komt het functioneren ten goede. Ook geeft de flexibiliteit de mogelijkheid voor vrouwen die een makkelijke bevalling hebben gehad en een goede gesteldheid hebben, eerder weer te kunnen komen werken.'
Groot- en detailhandel, 1-4 werknemers.

Kleinere kans op uitval door ziekte
Ook bij de stelling over de invloed van flexibel bevallingsverlof op de kans op uitval door ziekte is een grote groep die 'neutraal' geantwoord heeft. Het aandeel dat oneens is met de stelling is iets groter dan de groep die het ermee eens is. Waarschijnlijk denkt een grote groep werkgevers dat de invloed van flexibel bevallingsverlof op de kans op uitval verwaarloosbaar of nihil is. Kleine werkgevers (tot 10 werknemers) en grote werkgevers (100-250 en meer dan 250 werknemers) zijn het vaker oneens met de stelling in vergelijking tot werkgevers uit het middenbedrijf. Naar sector en naar ervaring met flexibel bevallingsverlof zijn er geen significante verschillen.

Uit de interviews en open antwoorden wordt duidelijk dat men niet heel veel verschil in ziekteverzuim verwacht tussen situaties met vast en flexibel verlof. Als het al genoemd wordt, komt veelal naar voren dat men denkt dat eerder beginnen het ziekteverzuim juist doet toenemen.

'Het is verstandiger dat de werkneemster aaneengesloten verlof opneemt in verband met herstel. In de meeste situaties ervaren we dat de periode van 10 weken niet eens voldoende is om volledig te herstellen. Om het ziekteverzuim laag te houden en de medewerksters fit te hebben, is een aaneengesloten verlof verstandiger.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 100+ werknemers.

'Ik ben van mening dat als ze zo vroeg komen werken, ze een grotere kans hebben om uit te vallen.'
Gezondheidszorg, 5-9 werknemers.

Korte voorbereidingstijd
Meer dan de helft van de werkgevers is het eens met de stelling dat zij zich moeilijk kunnen voorbereiden omdat vrouwen pas 3 weken voor het ingaan van het flexibel bevallingsverlof hoeven aan te geven dat zij het verlof flexibel willen opnemen. Nog eens 20% is het hier enigszins mee eens. De onvrede over de korte

voorbereidingstijd wordt breed gedragen onder alle werkgevers. Er zijn daarbij geen groepen werkgevers naar sector of grootteklasse voor wie dit in meerdere of mindere mate geldt. Ook werkgevers die ervaring hebben met flexibel bevallingsverlof zijn hier even negatief over.

'Als een collega met zwangerschapsverlof gaat, zetten we meestal een werkstudent in en geven die dan een contract op voor die periode. Als een collega die net bevallen is dan drie weken na de bevalling ineens aangeeft flexibel verlof op te willen nemen, dan werkt dat niet zo goed met het contract voor vervanging dat we hebben lopen.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 50-99 werknemers.

'Als werkgever vind ik flexibel bevallingsverlof niet erg, alleen wil ik het wel van tevoren weten. Een termijn van 3 weken is echt te kort om goede vervanging te regelen.'
Horeca, 5-9 werknemers.

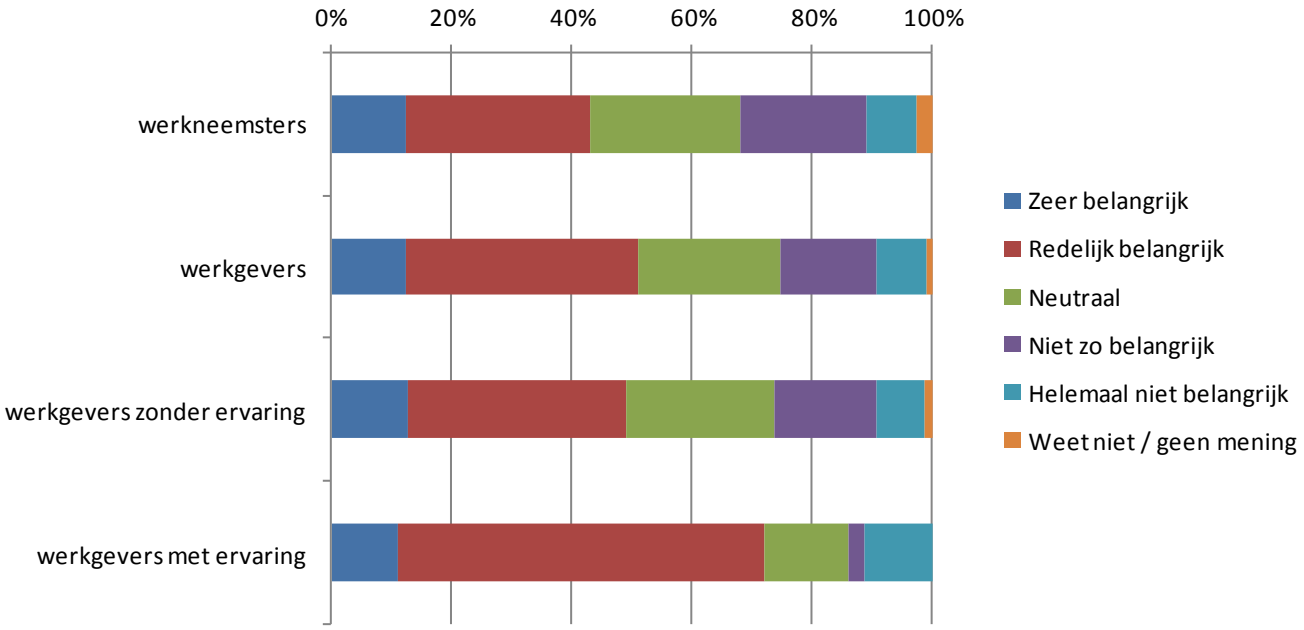
'Het allerbelangrijkste is dat wij hiervan ruim van tevoren op de hoogte worden gesteld, dan maakt het voor ons als organisatie niet uit op welke manier het bevallingsverlof wordt opgenomen.'
Gezondheidszorg, 20-49 werknemers

5 Belang van en oordeel over flexibel bevallingsverlof

5.1 Belang van flexibel bevallingsverlof

In de enquête is aan zowel werkneemsters als werkgevers gevraagd naar het belang van de regeling voor flexibel bevallingsverlof. Ongeveer de helft van de werkgevers en 42% van de werkneemsters vindt de regeling redelijk tot zeer belangrijk. Bij beide groepen is de groep die het redelijk belangrijk vindt, groter dan de groep die het zeer belangrijk vindt. Bij zowel werkgevers als werknemers vindt een op de 8 de regeling zeer belangrijk.

Figuur 5.1 Oordeel werkneemsters en werkgevers belang regeling flexibel bevallingsverlof



Laagopgeleide werkneemsters, werkneemsters die voor het eerst zijn bevallen, werkneemsters zonder vast contract en werkneemsters uit het onderwijs hechten meer belang aan een regeling. Werkneemsters bij grote werkgevers minder.

Onder werkgevers zijn er geen verschillen tussen sectoren. Naar grootteklasse zijn de effecten niet monotoon: het belang wordt het minst gezien bij werkgevers met minder dan 10 werknemers en het meest bij werkgevers met meer dan 250 werknemers. Ook bij werkgevers met 20-49 werknemers ligt het belang hoger dan gemiddeld. De overige groep (49-250) zit rond het gemiddelde. Werkgevers die ervaring hebben met flexibel bevallingsverlof schatten het belang hoger in dan werkgevers die geen ervaring hebben. Deze groep zit voornamelijk (61% van de totale groep met ervaring) in de categorie 'redelijk belangrijk'.

5.2 Oordeel van werknemers

In de enquête onder werkneemsters is niet rechtstreeks gevraagd naar een oordeel over het flexibel bevallingsverlof. Uit de kwalitatieve informatie uit het onderzoek, de open antwoorden en de diepte-interviews, komt wel een beeld naar voren.

Daarbij valt op dat veel werkneemsters de periode van 10 weken te kort vinden voor het bevallingsverlof. Het onvoldoende hersteld zijn, het geven van borstvoeding, het genieten van de tijd, de hechting met het kind zijn allemaal redenen om langer verlof te nemen. In dit verband wordt ook veel naar het buitenland (Duitsland, Scandinavië en andere Europese landen) verwezen, waar het bevallingsverlof veel langer is. Vrouwen willen wel in deeltijd starten na de 10 weken aaneengesloten bevallingsverlof.

'Ik denk dat vrouwen minstens drie maanden verlof nodig hebben om bij te komen en om borstvoeding te geven. Een vrouw dwingen eerder te starten, zorgt voor allerlei problemen met borstvoeding en de emotionele ontwikkeling van een baby. In veel landen hebben vrouwen zes maanden tot een jaar verlof. Veel onderzoeken tonen aan dat kinderen enorm profiteren van een jaar borstvoeding, Ten aanzien van het geleidelijk starten met werken, moet vermeld worden dat daarvoor ouderschapsverlof in het leven is geroepen. Ik denk dat flexibel bevallingsverlof vrouwen alleen maar dwingt om verkeerde keuzes te maken en hun kind 'achterlaten' om te starten met werken.'
Werkzaam in Financiële en zakelijke dienstverlening, 50-99 werknemers, voltijd.

'Ik was na zeven weken nog niet voldoende hersteld om weer te gaan werken. Daarnaast vind ik het belangrijk om de eerste periode zo veel mogelijk bij mijn dochter te zijn. Zeven weken vind ik ook echt te jong om een kindje naar de opvang te brengen. Flexibel bevallingsverlof zou ik een meerwaarde vinden wanneer dat na de periode van tien weken ingezet zou kunnen worden. In het algemeen vind ik het bevallingsverlof in Nederland veel te kort. Bevallingsverlof is er om te herstellen van de bevalling en de kraamtijd. Daarna (in de ideale situatie na tien weken) zou flexibel opbouwen in werk een heel goed idee zijn.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 20-49 werknemers, voltijd.

'Zestien weken verlof is alleen daarom al absurd weinig, zeker in vergelijking met andere (Europese) landen. Dat vrouwen vaker in deeltijd gaan werken komt mijns inziens mede door de drukte die kort na de geboorte van een kind een gezin beheerst. Bovendien is er dan ruimte voor borstvoeding. Statistieken tonen dat veel vrouwen stoppen met borstvoeding zodra ze weer gaan werken. Ook mannen moeten langer verlof krijgen, zodat zij gaan participeren in huishouden en zorgtaken.'
Werkzaam in Overheid, 50-99 werknemers, deeltijd.

Ook wordt verwezen naar het uitgebreidere kraamverlof in het buitenland. Wanneer de zorg eenvoudiger met partners gedeeld kan worden, wordt de optie van flexibel bevallingsverlof aantrekkelijker.

'Flexibel verlof is voor mij alleen van belang als de vader ook mogelijkheden heeft tot net zoveel en flexibel verlof. Deze regelgeving komt naar mijn idee alleen tot zijn recht voor werkende moeders en werkgevers als daarbij de mogelijkheden voor zorgtaken van de andere ouder flink toenemen (nog meer dan in de voorgenomen regelgeving). Ik word er niet rustiger van als ik eerder ga werken en mijn kind extern moet wegbrengen. De kans dat ik uitval in mijn werk wordt niet kleiner en eerder groter, omdat ik mijzelf eerder belast. Dit is anders als je gaat werken en de zorg kan overdragen aan de andere ouder.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 100+ werknemers, deeltijd.

'In Nederland is de zorg door de vader niet gebruikelijk in de eerste maanden. Ik zou het beter vinden als vaders meer mogelijkheden krijgen om betrokken te zijn bij de zorg voor een baby. Misschien dat daarmee ook flexibel bevallingsverlof opnemen een betere optie wordt.'
Werkzaam in Groot- en detailhandel, 100+ werknemers, voltijd.

'We moeten ons in Nederland ook focussen op andere oplossingen, zoals opvang voor kinderen op het werk. Maar geef ook mannen meer verlof en stel dat verlof ook verplicht voor hen.'
Werkzaam in Industrie, 100+ werknemers, voltijd.

'Voor vrouwen is het in Nederland best goed geregeld vind ik. Echter voor mannen zou ik ook pleiten voor minimaal twee weken verlof. Deels omdat dit echt noodzakelijk kan zijn in de zorg voor vrouw en kind na een bevalling. Deels omdat het voor mannen soms nog erg moeilijk is vrij te krijgen na de bevalling, omdat zoveel mannen gewoon na twee dagen weer gaan werken. Een verandering voor de man/partner vind ik belangrijker dan het verbeteren van verlof voor vrouwen.'
Werkzaam in Landbouw en visserij, 50-99 werknemers, voltijd.

Enkele respondenten wijzen op het gevaar dat flexibel de norm wordt en dat werkgevers dat gaan eisen. Gezien de preferenties van werkgevers, lijkt dit argument niet aan de orde.

'Flexibel bevallingsverlof geeft keuzevrijheid en juich ik daarom toe, hoewel ik zelf de toegevoegde waarde niet zie. Ik hoop alleen dat het niet de nieuwe norm wordt, waardoor vrouwen sneller (binnen 10 weken) weer op hun werk verwacht worden.'
Werkzaam in Overheid, 100+ werknemers, voltijd.

'Ik denk dat veel vrouwen verleid zullen worden te snel het arbeidsproces in te gaan. Je zult je namelijk ergens gedwongen voelen eerder te beginnen met werken dan dat je er aan toe bent.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 100+ werknemers, deeltijd.

'Ik denk dat zo'n flexibel verlof door werkgevers gebruikt kan gaan worden om vrouwen onder druk te zetten om weer eerder te gaan werken. Waarschijnlijk is het alleen voor een kleine groep supermoeders met perfecte baby's en een goed opvangnetwerk.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 50-99 werknemers, voltijd.

Hoewel zij zelf niet altijd het voordeel voor zichzelf zien, vinden veel vrouwen de extra keuzemogelijkheid een goede zaak. Situaties kunnen van geval tot geval beslissen en de vrouw kan dan zelf een afweging maken.

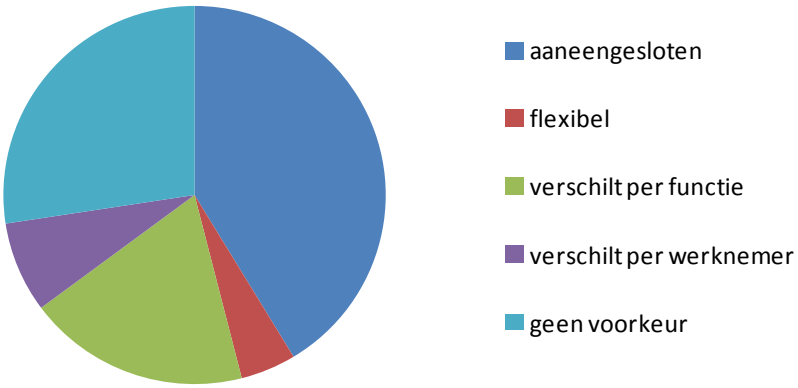
'Niet iedere bevalling is hetzelfde, niet iedere vrouw is hetzelfde en niet iedereen doet hetzelfde werk. Wat voor mij als onwenselijk wordt beschouwd, kan voor een ander juist als wenselijk worden ervaren.'
Werkzaam in Gezondheidszorg, 100+ werknemers, voltijd.

5.3 Oordeel van werkgevers

Aan werkgevers gevraagd naar welke situatie hun voorkeur uitgaat als het gaat om bevallingsverlof (zie figuur 4.4). Van de werkgevers heeft 41% een voorkeur voor het aaneengesloten opnemen van het bevallingsverlof. Voor 5% van de werkgevers heeft flexibel bevallingsverlof de voorkeur. Bij een kwart van de werkgevers hangt het af van de functie die de werknemer vervult of van de werknemer. Ruim een

kwart heeft geen voorkeur voor aaneengesloten of flexibel verlof. De voorkeur voor aaneengesloten bevallingsverlof is het grootst in het kleinbedrijf tot 10 werknemers. Werkgevers met ervaring in flexibel bevallingsverlof zijn vaker voorstander van op deze wijze bevallingsverlof opnemen, maar dit verschil is door de geringe aantallen niet significant.

Figuur 5.2 Voorkeur werkgevers tussen aaneengesloten en flexibel bevallingsverlof



De meeste werkgevers noemen het punt van vervanging als reden waarvoor zij geen voorstander zijn van de regeling voor flexibel bevallingsverlof. Daarbij lopen zij zoals eerder gezegd aan tegen het feit dat bij de opname van flexibel bevallingsverlof de vervanging niet aaneengesloten is. In het onderwijs speelt het extra aspect dat men graag wil dat er niet steeds een andere docent voor de klas staat. Ook in de zorg (arts), makelaardij en advocatuur geldt dat er vaak sprake is van eigen projecten en dat parttime beginnen niet handig is.

'Voor de planning van de werkzaamheden is het gewoon veel handiger als het verlof aaneengesloten is.'
Gezondheidszorg, 1-4 werknemers.

'Het opnemen van bevallingsverlof in een aaneengesloten periode is veel prettiger voor de leerlingen. Het is immers niet handig als leerlingen telkens een nieuwe leerkracht voor de klas zien staan. Ook is dit van belang in het kader van het regelen van vervanging. Zo hoeft dat alleen voor één periode geregeld te worden. Het opnemen van flexibel bevallingsverlof is niet functioneel voor een onderwijsinstelling.'
Onderwijs, 20-49 werknemers.

Ook is er een groep die vindt dat het beter is voor de vrouw als zij niet te vroeg begint met werken. Verder verwijst een enkele werkgever naar alternatieven als ouderschapsverlof voor de vrouw als zij in deeltijd wil beginnen.

'Voor het herstel van de vrouw lijkt mij niet het beste om vroeg te beginnen met werken.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 100+ werknemers.

'Het is beter om het aaneensluitend op te nemen voor zowel moeder als kind. Op deze manier heeft de werkneemster tijd om bij te komen van de bevalling en er komt ook meer binding tussen moeder en kind.'
Gezondheidszorg, 20-49 werknemers.

'Tegenwoordig kan er ook ouderschapsverlof worden genomen. In combinatie daarmee wordt het allemaal wel heel onhandig voor de werkgever. Het is praktischer als het bevallingsverlof in een aaneengesloten periode wordt opgenomen. Dit ook in verband met het regelen van vervanging.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 1-4 werknemers.

'Veel vrouwen nemen na bevallingsverlof meteen ouderschapsverlof op waarbij ze sowieso al in deeltijd werken.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 20-49 werknemers.

Zowel in de groep die een voorkeur heeft voor aaneengesloten als de groep die voorkeur heeft voor flexibel bevallingsverlof als de groep die geen voorkeur uitspreekt, komen werkgevers voor die vanuit hun eigenbelang een voorkeur hebben voor aaneengesloten maar die vinden dat vrouwen dan recht op flexibel bevallingsverlof hebben als zij dat wensen. Hun werkneemsters zijn hun menselijk kapitaal en als werknemers flexibel bevallingsverlof willen, of formeler als de wet dat mogelijk maakt, dan faciliteren zij dat. Een gemotiveerde werknemer is ook goed voor de organisatie.

'Als de werkneemster haar bevallingsverlof flexibel wil opnemen, is het mogelijk. Maar onze voorkeur is toch bevallingsverlof in een aaneengesloten periode in verband met het regelen van vervanging.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 100+ werknemers.

'Als iemand gewoon goed z'n werk doet, zou je als bedrijf iemand ook tegemoet moeten komen. Dat is fijner voor zowel werkneemster als werkgever. Een tevreden werkneemster functioneert beter.'
Industrie, 1-4 werknemers.

'Het belang van de werkneemster is belangrijker voor ons dan het organisatorische ongemak. Ik heb liever een gezonde en gemotiveerde werkneemster terug.'
Gezondheidszorg, 1-4 werknemers.

'Elke werkneemster is anders. De ene kan nog doorwerken tot de laatste week van haar verlof en de ander heeft het al moeilijk in haar beginperiode. Uiteindelijk moeten we samen beslissen wat het handigste is voor elke werkneemster.'
Groot- en detailhandel, 10-19 werknemers.

'Om de relatie tussen werkgever en werkneemster goed te houden, stellen we liever geen eisen aan hoe het bevallingsverlof wordt opgenomen.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 20-49 werknemers.

Dat voorkeuren binnen een organisatie van geval tot geval verschillen hangt meer samen met de functie dan met de werkneemster. Daar waar het verschilt van werknemer tot werknemer wordt vaak verwezen naar de keuzevrijheid van de vrouw. Ook speelt de werkdruk of de periode in het jaar een rol bij de voorkeur.

'Bij een dokter in loondienst is het prettiger bevallingsverlof op te nemen in een aaneengesloten periode zodat tijdig vervanging kan worden geregeld. Voor een assistente maakt dat minder uit.'
Gezondheidszorg, 50-99 werknemers.

'Een binnendienst medewerkster is makkelijker te vervangen qua functie of onderling collega's door op te vangen. Een functie als makelaar is specifieker werk, je hebt je eigen klanten en lopende projecten. Je kan niet de ene week zeggen ik ben er wel en de andere week niet. Ook is dat dan niet op te vangen door andere collega's.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 5-9 werknemers.

'Het is afhankelijk van de situatie. Niet elke zwangerschap is hetzelfde. Sommige vrouwen kunnen meer tijdens hun zwangerschap andere. Ik vind het prima als de vrouw zelf een keuze kan maken.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 10-19 werknemers.

'Dat is erg afhankelijk van de werkdruk die er in een periode is.'
Gezondheidszorg, 10-19 werknemers.

Bij de groep die geen voorkeur heeft, komt dit doordat men relatief weinig zwangerschappen (vrouwelijke werknemers) heeft, of vrouwen met name ondersteunende functies te vinden zijn en dus makkelijk te vervangen.

'Onze werkneemsters bekleden functies waarbij het niet echt uitmaakt of zij hun bevallingsverlof in een aaneengesloten periode of flexibel opnemen. Dat heeft niet veel gevolgen voor onze bedrijfsvoering.'
Industrie, 20-49 werknemers.

'De keuze ligt wat ons betreft bij de werkneemsters. Zolang het in goed overleg wordt opgenomen, hebben wij geen voorkeur.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 10-19 werknemers.

'Je moet in alle gevallen vervanging regelen, als organisatie maakt het voor ons niet uit.'
Financiële en zakelijke dienstverlening, 50-99 werknemers.

Net als bij werknemers zijn er ook werkgevers die 10 weken bevallingsverlof te kort vinden. Zij denken dat daardoor ook weinig gebruik gemaakt zal worden van de mogelijkheid.

'Ik zou een groot voorstander zijn van het bieden van langer verlof aan vrouwen. Het is nu te kort. Over het algemeen denk ik dat er niet veel gebruik van flexibel verlof zal worden gemaakt, want daarbij wordt eigenlijk gestimuleerd om nog eerder aan het werk te gaan.'
Overheid, 100+ werknemers.

6 Conclusie

Bekendheid
De bekendheid van de regeling voor flexibel bevallingsverlof was bij de onderzochte groep werknemers op het moment van de bevalling 27%. Op het moment van enquêteren (november 2017) was de bekendheid opgelopen tot 35%. De regeling is vooral bekend bij werkneemsters die hoog opgeleid zijn, voor wie de bevalling het eerste kind betrof, die veel contracturen hebben en werkneemsters met een leidinggevende functie. Vrouwen zijn vooral op de hoogte van flexibel bevallingsverlof via de traditionele en nieuwe (social) media en, in iets mindere mate de eigen werkgever. UWV en collega's spelen minder een rol. De uitbreiding van de bekendheid tussen bevalling en moment van enquêteren vindt met name plaats in het informele circuit via collega's, vrienden en kennissen.

Van alle werkgevers is 55% op de hoogte van de regeling. De bekendheid neemt sterk toe met het aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is. Is de bekendheid onder werkgevers met minder dan 10 werknemers 36%, bij werkgevers vanaf 250 werknemers is dit 80%. Vakbladen en andere media vormen het belangrijkste informatiekanaal voor werkgevers, gevolgd door UWV. Van de groep werkgevers die een of meerdere aanvragen voor flexibel bevallingsverlof heeft gekregen, raakt een derde op de hoogte van flexibel bevallingsverlof door de aanvraag van een werkneemster. Tweederde was reeds op de hoogte van de regeling voor de aanvraag.

Gebruik
In de onderzoeksperiode (juli 2015-juni 2016) heeft 1,6% van de vrouwen het bevallingsverlof flexibel ingevuld. In de werkgeversenquête is gevraagd naar het totaal aantal bevallingen vanaf 1 januari 2015 tot aan moment van enquêteren. Hiervan is 2,1% flexibel. Onder werkneemsters die niet op de hoogte waren van de regeling geeft 3,5% aan (vrijwel) zeker gebruik te hebben gemaakt van de regeling en 23,5% dit misschien gedaan te hebben, mits zij op de hoogte zouden zijn geweest. Driekwart van de groep heeft geen behoefte aan de regeling. Omgerekend naar een situatie waarin sprake is van volledige bekendheid, wordt het gebruik van flexibel bevallingsverlof geschat op 6-7% van alle bevallingsverlof.

Vrouwen die flexibel bevallingsverlof hebben aangevraagd, doen dit meestal vroeg in het proces. Bij 70% van de gevallen gebeurt dit voor de bevalling.
Ongeveer de helft van de vrouwen heeft het flexibel bevallingsverlof volgens een vast patroon opgenomen. De andere helft heeft een flexibel patroon gevolgd. De meeste vrouwen schroeven het bevallingsverlof terug tot 8 of 16 uur per week, wanneer het flexibele deel van het bevallingsverlof ingaat.

Werkgevers stemmen voor het overgrote deel direct in met het verzoek tot flexibel bevallingsverlof. Soms wil de werkgever eerst informatie verzamelen, met de leidinggevende afstemmen of vervanging regelen. Ongeveer 1 op de elf aanvragen wordt geweigerd op basis van zwaarwegend dienstbelang. Alle afwijzingen in dit onderzoek hebben plaatsgevonden in het onderwijs.

Redenen voor gebruik
Voor vrouwen die gebruik hebben gemaakt of dat potentieel zouden doen ligt de belangrijkste reden voor gebruik van flexibel bevallingsverlof met name in het geleidelijk kunnen wennen aan de werksituatie. Ook leidt het tot een grotere betrokkenheid bij het werk omdat men minder lang uit de roulatie is. Verder vinden sommige vrouwen het fijn om eerder weer aan de slag te gaan als zij zich fit voelen.

Redenen voor niet-gebruik
Er zijn twee belangrijke redenen waarom vrouwen geen gebruik maken van flexibel bevallingsverlof, terwijl zij daar wel van op de hoogte zijn. Tweederde van de vrouwen geeft aan dat men het kind nog te klein vindt om aan de zorg van een ander over te laten. In dit verband wordt ook genoemd dat de reguliere kinderopvang kinderen pas vanaf 10 weken accepteert.
Meer dan de helft van de vrouwen geeft aan dat men ook niet fit genoeg is voor werk. Veel vrouwen vinden het bevallingsverlof van 10 weken al kort.
Een minder grote rol spelen de argumenten dat aaneengesloten verlof handiger voor werk en collega's is of het handiger is bij het combineren van arbeid en zorg. Dat vrouwen bang zijn voor gevolgen in de relatie met de werkgever bij het opnemen van flexibel bevallingsverlof komt zeer sporadisch voor.

Vrouwen geven verder als reden om niet flexibel te beginnen aan dat ze graag zo lang mogelijk van hun kind willen genieten. Daarnaast kunnen verlofregelingen als vrije dagen, tijdscompensatie door overuren en ouderschapsverlof al in de behoefte voorzien, mocht men geleidelijk willen beginnen. Daarnaast worden de beperkte mogelijkheden van mannen om voor het kleine kind te zorgen genoemd als reden voor het aaneengesloten opnemen. Incidenteel wordt als reden voor niet-gebruik van flexibel bevallingsverlof genoemd dat het lastig is om vooraf in te schatten of je als vrouw fit genoeg bent om te werken en te voorspellen is hoe de gezondheid van je kind zal zijn.

(Verwachte) gevolgen voor de werknemer
De kleine groep vrouwen die flexibel bevallingsverlof heeft opgenomen is positief over de gevolgen die dit heeft. Ze kunnen arbeid- en zorgtaken beter combineren. Ze hebben meer rust doordat de overgang van verlof naar werk geleidelijker verloopt. Ze kunnen beter functioneren. Hun kind kan geleidelijker aan de opvang wennen. Ze vinden alleen niet dat de kans op uitval kleiner wordt door flexibel bevallingsverlof.
Vrouwen die het bevallingsverlof aaneengesloten opgenomen hebben, verwachten over het algemeen geen of beperkte positieve gevolgen. Het is een extra keuzemogelijkheid die veelal niet de eigen voorkeur heeft, maar keuzevrijheid biedt aan vrouwen die er behoefte aan hebben.

Flexibel bevallingsverlof heeft daarnaast waarschijnlijk een positief effect op de arbeidsparticipatie. Vrouwen met flexibel bevallingsverlof brengen minder vaak hun aantal contracturen terug.

De gevolgen van het opnemen van flexibel bevallingsverlof in de relatie tussen werkgever en werknemer zijn zeer beperkt en soms zelfs positief als een werkgever het fijn vindt dat de werknemer eerder begint.

(Verwachte) gevolgen voor de werkgever
Het belangrijkste gevolg van flexibel bevallingsverlof voor de werkgever vormt de organisatie van vervanging. Dit heeft 4 aspecten. De vervanging beslaat geen vaste periode, de vervanging betreft een kleiner aantal uren, de vervanging heeft betrekking op een langere periode en de vervanging kan onverwacht optreden doordat na een aanvraag de vervanging reeds binnen 3 weken geregeld moet zijn. Met name een vervanger vinden voor een beperkt aantal uren per week in plaats van voltijds, wordt door werkgevers als lastig ervaren.
De problemen met vervanging worden sterker gevoeld in het midden- en kleinbedrijf. Daarnaast zijn er specifieke sectoren waar het starten in deeltijd lastig is. Met name geldt dit voor het onderwijs, waar men graag continuïteit heeft in verband met de kwaliteit van de lessen. Ook vinden werkgevers de termijn van 3 weken voor ingang van het verlof veel te kort. Aangezien 70% van de werkneemsters voor de bevalling al flexibel verlof aanvraagt, valt dit in de praktijk dus mee. Ook geven werkgevers die ervaring hebben gehad met flexibel bevallingsverlof aan veel minder problemen rond vervanging ondervonden te hebben dan dat werkgevers zonder ervaring verwachten.

De meeste werkgevers vinden het niet gunstig als vrouwelijk werknemers eerder terugkeren, zien geen positieve gevolgen voor de productie en op eventueel ziekteverzuim door eerdere terugkeer.

Oordeel en belang
Van de werkgevers heeft 41% een voorkeur voor het aaneengesloten opnemen van het bevallingsverlof door hun werkneemsters, 5% voor het flexibel opnemen van bevallingsverlof. Bij een kwart van de werkgevers hangt de voorkeur van de functie of van de werknemer af. Bijna een derde van de werkgevers heeft geen voorkeur. Veel werkgevers geven aan dat, hoewel ze zelf liever hebben dat het bevallingsverlof aaneengesloten opgenomen wordt, zij dit een keuze van de werkneemster zelf vinden. Hun werkneemsters zijn hun menselijk kapitaal en als werkneemsters flexibel bevallingsverlof willen, of formeler als de wet dat mogelijk maakt, dan faciliteren zij dat. Een gemotiveerde werknemer is ook goed voor de organisatie. Opvallend is dat werkgevers die ervaring hebben niet alleen minder problemen met betrekking tot vervanging ervaren maar ook het belang van een regeling hoger inschatten.

Ongeveer de helft van de werkgevers en 42% van de werkneemsters vindt de regeling redelijk tot zeer belangrijk. Werkgevers bij wie al eens flexibel bevallingsverlof is opgenomen, zien vaker het belang in van de regeling. Zowel werknemers als werkgevers beschouwen het als een extra mogelijkheid. Ook als zij zelf geen behoefte aan de regeling hebben, vinden zij de keuzemogelijkheid toch van belang. Werkneemsters geven daarbij aan dat een uitbreiding van het kraamverlof een stimulans voor het flexibel bevallingsverlof kan betekenen omdat de zorg voor het jonge kind dan gemakkelijker gezamenlijk verdeeld kan worden.

Bijlage A Steekproefaantallen

Tabel A.1 Steekproefaantallen en verdeling voor en na weging, werkgevers

Kenmerk	aantal	verdeling voor weging	verdeling na weging
sector			
landbouw	5	1,2	1,5
voedingsindustrie	9	2,2	1,9
industrie/bouw	34	8,3	10,1
handel	4	1,0	20,7
vervoer	79	19,3	1,0
horeca	8	2,0	5,0
zakelijke/financiële dienstverlening	16	3,9	26,5
gezondheidszorg/cultuur	98	24,0	27,4
onderwijs	108	26,4	3,7
overheid	27	6,6	2,4
grootteklasse			
1-9 werknemers	81	19,8	27,1
10-19 werknemers	48	11,7	17,0
20-49 werknemers	70	17,1	24,3
50-99 werknemers	48	11,7	10,7
100-249 werknemers	57	13,9	10,1
250+ werknemers	105	25,7	10,9

Tabel A.2 Steekproefaantallen en verdeling voor en na weging, werknemers

Kenmerk	aantal	verdeling voor weging	verdeling na weging
jaar bevalling			
2015	993	49,7	48,9
2016	1007	50,4	51,1
leeftijd (bij bevalling)			
≤27	299	15,0	14,6
28-34	1241	62,1	62,0
≥35	460	23,0	23,3
opleiding			
laag	80	4,0	4,1
middelbaar	600	30,0	29,0
hoog	1320	66,0	66,9
eerste kind			
nee	950	47,5	47,4
ja	1050	52,5	52,6
meerling			
nee	1966	98,3	98,0
ja	34	1,7	2,0
contract			
vast	1687	84,4	84,1
flexibel	313	15,7	15,9
aantal uren per week			
<=23	310	15,5	13,8
24-35	952	47,6	49,7
>=36	738	36,9	36,5
leidinggevende functie			
nee	1731	86,6	87,8
ja	269	13,5	12,2
sector			
landbouw	22	1,1	0,7
voedingsindustrie	38	1,9	1,4
industrie/bouw	95	4,8	4,3
handel	300	15,0	13,6
vervoer	28	1,4	2,3
horeca	66	3,3	2,9
zakelijke/financiële dienstverlening	492	24,6	19,0
gezondheidszorg/cultuur	651	32,6	36,1
onderwijs	218	10,9	13,6
overheid	90	4,5	6,2
grootteklasse			
1-9 werknemers	435	21,8	15,2
10-19 werknemers	341	17,1	14,4
20-49 werknemers	392	19,6	16,6
50-99 werknemers	233	11,7	10,4
100-249 werknemers	225	11,3	10,7
250+ werknemers	374	18,7	32,6