



Evaluatie WIEG

Eindrapport

- EINDRAPPORT -

Auteurs

Hedwig Rossing, MSc
Ir. Hetty Vissee

Met medewerking van
Hanna Harthoorn, MSc
Vera Haanstra, MSc
Tessa van der Veen, BSc
Imke Zoetelief, MSc

Amsterdam, 1 februari 2022
Publicatienr. 19187

© 2022 Regioplan, in opdracht van het ministerie van SZW

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan. Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	1
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding	1
1.2 Doel en onderzoeksvragen	1
1.3 Leeswijzer	2
2 Beleidsdoelen van de WIEG	4
2.1 Verwachte effecten	4
2.2 Contextfactoren	6
3 Opzet van de evaluatie	9
3.1 Opzet deelonderzoek 1: Bevraging van de ouders	9
3.2 Respons en representativiteit deelonderzoek 1: Bevraging van de ouders	10
3.3 Opzet en respons deelonderzoek 2: Bevraging van de werkgevers	11
4 Gebruik aanvullend geboorteverlof	14
4.1 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken	14
4.2 Gebruikers over het aanvullend geboorteverlof	18
4.3 Niet-gebruikers over het aanvullend geboorteverlof	20
5 Perspectief van de werkgever	23
5.1 De voorwaarden: bereidheid tot aanvulling van de uitkering	23
5.2 De organisatiecultuur: belemmerende en bevorderende (re)actie van werkgevers	25
5.3 Beoordeling aanvraag werknemer	27
5.4 De aanvraagprocedure en beslistermijn UWV	29
5.5 Consequenties voor werkgevers	30
6 Eerste effecten aanvullend geboorteverlof	33
6.1 Effect op de participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind	33
6.2 Effect op de arbeidsparticipatie van de vrouw	36
6.3 Effect op de evenwichtige verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen de partners	38
7 Conclusies	43
Bijlage 1 – Onderzoeksvragen	47
Bijlage 2 – Onderzoeksverantwoording	49
Deelonderzoek 1: Bevraging ouders	49
Bijlage 3 – Achtergrondkenmerken respondenten	51
Deelonderzoek 1: Achtergrondkenmerken ouders	51
Deelonderzoek 2: Kenmerken respondenten werkgeversenquête	59
Bijlage 4 – Geïnterviewde werkgevers	63
Bijlage 5 – Stellingen over werk, carrière en zorgtaken	65
Bijlage 6 – Uitkomsten regressieanalyses	67



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Management- samenvatting

S

Managementsamenvatting

De Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG)

Op 1 januari 2019 is de Wet invoering extra geboorteverlof (hierna: WIEG) in werking getreden. Deze wet regelt dat partners in loondienst na de geboorte van hun kind per 1 januari 2019 recht hebben op eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De werknemer kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen, maar moet dit wel doen binnen vier weken na de geboorte van het kind. Het loon wordt tijdens het geboorteverlof volledig doorbetaald door de werkgever. Per 1 juli 2020 hebben partners in loondienst na de geboorte van hun kind daarnaast recht op vijf keer het aantal werkuren per week aanvullend geboorteverlof. Tijdens deze vijf weken krijgt de werknemer een uitkering van UWV van maximaal 70 procent van het (maximum) dagloon. Partners moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind én zij moeten eerst het geboorteverlof van één week hebben opgenomen.

Het recht op (gedeeltelijk) betaald geboorteverlof is ingevoerd om een concrete stimulans te geven aan:

- het bereiken van een hogere participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind;
- het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen;

en zo bij te dragen aan een evenwichtiger verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners.

Deze evaluatie richt zich primair op de maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof tenzij expliciet anders genoemd. Er is nagegaan wie er gebruikmaken van het aanvullende geboorteverlof en wat de effecten ruim een jaar na invoering hiervan zijn op partners, moeders, het kind en andere betrokkenen, zoals de werkgever.

Opzet van de evaluatie

De evaluatie bestond uit een onderzoek onder ouders en een onderzoek onder werkgevers. Om de effecten van het aanvullende geboorteverlof op de partners, de biologische moeders (verder: moeders) en de kinderen te kunnen bepalen is een vergelijking gemaakt tussen ouders die wel de mogelijkheid hadden om aanvullend geboorteverlof op te nemen en zij die dit niet hadden, respectievelijk WIEG-cohort (ouders van kinderen die geboren zijn in de tweede helft van 2020) en controlecohort genoemd (ouders van kinderen geboren in de eerste helft van 2020).

Deelname aan het onderzoek bestond uit het invullen van minimaal twee vragenlijsten: een half jaar en een jaar na de geboorte (een deel van de respondenten heeft ook rond de geboorte een vragenlijst ingevuld). De vragen waren zo geformuleerd dat zowel de moeder als de partner de vragenlijst kon invullen. De vragenlijsten mochten ook door beide ouders worden ingevuld. De vragenlijsten voor het controlecohort zijn ingevuld door 293 respondenten uit 262 huishoudens. Aan het WIEG-cohort hebben in totaal 280 ouders deelgenomen uit 243 huishoudens. In het geval dat zowel de moeder als de partner de vragenlijst heeft ingevuld, hebben we de antwoorden van de partner meegenomen in de analyse. Voor beide cohorten geldt dat het aantal respondenten minder is dan vooraf beoogd (310 respondenten). In de praktijk bleek dat de werving van jonge ouders lastiger en de uitval tussen de metingen hoger was dan de veldwerkbureaus vooraf hadden ingeschat. Het zijn er voldoende om een representatief beeld te schetsen van de populatie, maar uitsplitsingen naar bepaalde achtergrondkenmerken zijn hierdoor op deelvragen niet altijd mogelijk, zoals bijvoorbeeld naar migratieachtergrond of inkomensniveau.

Het onderzoek onder werkgevers bestond uit een enquête onder werkgevers die in oktober 2020 een aanvraag voor aanvullend geboorteverlof hebben ingediend bij UWV. De enquête is ingevuld door 1.183 werkgevers (28% van de aangeschreven werkgevers). Daarnaast zijn er veertig verdiepende interviews gehouden met werkgevers, waarvan dertig interviews met werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld. Aanvullend zijn er tien werkgevers geworven en geïnterviewd, omdat zij uitsluitend of relatief veel werknemers in dienst hebben die geen gebruik hebben gemaakt van hun recht op aanvullend geboorteverlof.

Het gebruik van het aanvullend geboorteverlof

Op basis van dit onderzoek kunnen we concluderen dat voor kinderen geboren in de tweede helft van 2020 74 procent van de partners in loondienst gebruik heeft gemaakt van het aanvullend geboorteverlof. 16 procent van de partners die in aanmerking kwam voor het aanvullend geboorteverlof heeft uit-

sluitend gebruikgemaakt van één werkweek volledig doorbetaald geboorteverlof. De overige tien procent van de partners heeft noch geboorteverlof noch aanvullend geboorteverlof opgenomen rond de geboorte van hun kind.

Gebruik aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken

Hoger opgeleide ouders (80%) en ouders van eerste kinderen maken relatief vaker gebruik van aanvullend geboorteverlof (79%). Ditzelfde geldt voor stellen van wie de partner een relatief hoog inkomen heeft (84%) of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (75%). Deze bevindingen liggen in lijn met de verwachtingen op basis van (internationale) literatuur.

Duur en opnamepatroon

De overgrote meerderheid (86%) van de partners in loondienst die aanvullend geboorteverlof hebben opgenomen, neemt de maximale vijf weken geboorteverlof op. We zien geen eenduidig patroon in de spreiding van het verlof over de eerste zes maanden na de geboorte. Wel zien we twee patronen die relatief vaak voorkomen, namelijk een combinatie van gespreid en aaneengesloten verlof opgenomen tijdens en na het bevallingsverlof van de moeder (25%), en een aaneengesloten periode van verlof tijdens het bevallingsverlof (22%). Ruim een op de vijf partners zorgt tijdens het aanvullend geboorteverlof meestal alleen voor de baby.

Redenen gebruikers voor opname aanvullend geboorteverlof

Bijna driekwart van de partners (74%) heeft gebruikgemaakt van aanvullend geboorteverlof. De meest genoemde reden hiervoor is dat het verlof een aantrekkelijke manier is om tijd met de baby door te brengen (genoemd door 81% van de partners die gebruik hebben gemaakt van het aanvullende geboorteverlof). Ongeveer zestig procent geeft aan hierdoor zijn partner langer te kunnen ondersteunen na de bevalling. We zien in de genoemde redenen de beoogde doelstellingen van het aanvullend geboorteverlof terug. Zo geeft 37 procent van de gebruikers aan dat dit een gelijkere verdeling van zorgtaken mogelijk maakt en een op de tien maakt gebruik van aanvullend geboorteverlof zodat de moeder makkelijker weer aan het werk kan na de bevalling.

Bij ruim 60 procent van de stellen had de partner ook zonder aanvullend geboorteverlof extra verlof opgenomen gerelateerd aan de geboorte van de baby, bijvoorbeeld in de vorm van vakantiedagen of ouderschapsverlof. Voor deze groep geldt dat het verlof mogelijk deels in de plaats komt van ander verlof rond de geboorte van het kind.

Redenen niet-gebruikers om geen aanvullend geboorteverlof op te nemen

Ruim een kwart van de partners (26%) heeft geen gebruik gemaakt van aanvullend geboorteverlof. Bijna de helft hiervan geeft aan dat zij dit niet nodig hadden. In de meeste gevallen is dit zo omdat de moeder minder gaat werken of stopt met werken.

Bijna veertig procent van de stellen die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof had er wel gebruik van willen maken, maar zegt dat dit niet mogelijk was. De meest genoemde reden hiervoor is financieel: "We kunnen het inkomen niet missen." Deze reden is genoemd door 57 procent van de stellen die wel gebruik hadden willen maken van aanvullend geboorteverlof, maar voor wie het niet mogelijk was. Daarnaast zegt bijna een op de vijf stellen die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof omdat het naar eigen zeggen niet mogelijk was, dat het financieel aantrekkelijker is als de moeder minder gaat werken/stopt met werken dan aanvullend geboorteverlof op te nemen. De overige veelgenoemde redenen hangen vaak samen met het werk van de partner: collega's van de partner kunnen dit niet opvangen of de werkgever van de partner heeft dit liever niet.

Misbruik of oneigenlijk gebruik van het aanvullend geboorteverlof

Bij UWV zijn geen data voorhanden over de omvang dan wel de aard van onbedoeld en bedoeld misbruik van het aanvullend geboorteverlof. Een enkele werkgever gaf in de interviews aan dat zijn indruk was dat het verlof niet werd gebruikt om voor de baby te zorgen, maar om te verbouwen.

Werkgevers en aanvullend geboorteverlof

Bijna dertig procent van de geënquêteerde werkgevers heeft werknemers in dienst die geen gebruik hebben gemaakt van hun recht op aanvullend geboorteverlof. De redenen die zij in de interviews hiervoor noemen komen grotendeels overeen met de redenen die de werknemers zelf noemen: financieel niet haalbaar, de werknemer heeft het verlof niet nodig en het werk laat het in de ogen van de werknemer niet toe.

Voorwaarden aanvullend geboorteverlof: aanvulling uitkering door werkgevers

In onze steekproef wordt de uitkering door vijftien procent van de werkgevers aangevuld voor alle werknemers (meestal tot 100%) en twee procent doet dit voor een deel van de werknemers. De meest genoemde reden (89%) om de uitkering aan te vullen is goed werkgeverschap. Daarnaast wordt relatief vaak genoemd dat dit past binnen de bedrijfsvisie op gezinsvriendelijk beleid (43%).

De organisatiecultuur; belemmerende en bevorderende reacties van werkgevers

Volgens de geënquêteerde werkgevers staan niet alle leidinggevendenden positief tegenover de opname van het aanvullende geboorteverlof: dertien procent van de werkgevers is het oneens met de stelling dat leidinggevendenden in het algemeen positief staan tegenover de opname van geboorteverlof. Dit wordt mede veroorzaakt doordat de opname van langdurig verlof bij 54 procent van de bedrijven naar eigen zeggen leidt tot een vervangingsprobleem.

Bij vier procent van de werkgevers zijn werknemers in dienst die een verzoek hebben ingediend, maar uiteindelijk geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof. Dit betreft in totaal veertien werkgevers. De meest voorkomende reden waarom niet tegemoet is gekomen aan het verzoek van de werknemers is dat zij het verzoek op eigen initiatief terugtrokken. Verder kwam het voor dat bij een organisatie geen vervanging mogelijk was vanwege de inhoud van het werk of vanwege de betreffende periode. In de incidentele gevallen waarbij het niet mogelijk is om het verlof op te nemen conform de wensen van de werknemer, gebeurt dit volgens werkgevers altijd in goed overleg met de werknemer. Er zijn ons geen gevallen bekend waarbij de werkgever een beroep heeft gedaan op zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Hoewel opname van het verlof bij de geënquêteerde werkgevers in principe mogelijk is, signaleren meerdere werkgevers dat werknemers druk vanuit de werksituatie ervaren om het verlof niet (volledig) aan te vragen/op te nemen. Dit speelt sterker bij werknemers die bij een kleinere werkgever werken, een specialistische functie vervullen of bij werkgevers werken waar al sprake is van een personeelstekort.

Aanvraagprocedure UWV

Bijna driekwart van de geënquêteerde werkgevers geeft aan dat de aanvraagprocedure van de uitkering bij UWV eenvoudig tot zeer eenvoudig is. Vijf procent vindt de aanvraagprocedure moeizaam tot zeer moeizaam. Zij noemen als reden voor deze beoordeling relatief vaak dat zij de aanvraagprocedure weinig flexibel vinden, bijvoorbeeld omdat er na het indienen van de aanvraag geen wijzigingen meer doorgevoerd kunnen worden zonder contact op te nemen met UWV.

Over het algemeen beoordelen de werkgevers de afhandeling van de aanvraag door UWV als goed; driekwart van de respondenten vindt de afhandeling goed tot zeer goed. Drie procent beoordeelt de afhandeling door UWV als slecht. Redenen waarom de afhandeling van de aanvraag als slecht wordt ervaren zijn onder andere dat de uitkering in één keer wordt overgemaakt, ook bij gespreide opname van het verlof, en dat het lang duurt voor de beslissing wordt genomen.

Consequenties van aanvullend geboorteverlof voor werkgevers

De gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor werkgevers zijn sterk wisselend. De consequentie die de meeste werkgevers herkennen is dat zij meer administratieve regeldruk ervaren (55%). Hoewel relatief veel werkgevers stellen dat het aanvullend geboorteverlof tot problemen leidt met de bezetting, is ruim de helft van de werkgevers het oneens met de stelling dat ze extra personeel hebben moeten aantrekken vanwege het aanvullend geboorteverlof (53%). Dit bevestigt het beeld uit de interviews dat de bezettingsproblemen vooral intern door collega's worden opgelost of dat werk blijft liggen.

Als het gaat om de financiële gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor werkgevers zien we dat het wisselende financiële consequenties heeft voor werkgevers. Dit is vooral afhankelijk van het wel of

niet financieel aanvullen én van het type werk dat de betreffende werknemer doet. Gaat het alleen om het missen van een werknemer? Of komt bijvoorbeeld een hele productielijn stil te liggen bij het niet kunnen vinden van vervanging?

Eerste effecten van aanvullend geboorteverlof

Het aanvullende geboorteverlof biedt partners de mogelijkheid om direct vanaf de geboorte meer betrokken te zijn bij de zorg en de opvoeding van hun kind. De verwachting bij de introductie van het geboorteverlof was dat een grotere zorgende rol door de partner vanaf de start op termijn zorgt voor een grotere betrokkenheid van de partner bij de zorg en de opvoeding van het kind. Dit heeft volgens verschillende onderzoeken bijkomende positieve effecten op de ontwikkeling van het kind en het welzijn van de ouders van het kind. Daarnaast biedt een grotere zorgende rol van de partner de ruimte voor de moeder om sneller weer aan het werk te gaan en meer uren te blijven werken.

Om de effecten van het aanvullend geboorteverlof te bepalen, hebben we het WIEG-cohort vergeleken met het controlecohort. Daarbij hebben we regressiemodellen geschat die de relatie tussen het WIEG-cohort en de verschillende uitkomsten bepalen. Hierbij corrigeren we voor de leeftijd van de moeder en of het om het eerste kind gaat.

We spreken van eerste effecten, omdat de beoogde effecten een gedragsveranderingen vragen bij ouders en/of werkgevers. Gedragsveranderingen hebben in het algemeen meer tijd nodig dan de onderzoeksperiode.

De participatie van partners bij zorg en opvoeding van hun kind

Vooraf werd op basis van (internationale) ervaringen verwacht dat de mogelijkheid tot geboorteverlof partners een gelijkere kans (door de beschikbare tijd) biedt op hechting met het kind. In het algemeen blijkt uit studies dat partners die direct na de geboorte verlof opnemen later meer betrokken zijn bij de verzorging en de opvoeding van hun kind. Deze grotere betrokkenheid wordt in deze studies gerelateerd aan meestal positieve gevolgen voor zowel de emotionele en intellectuele ontwikkeling van het kind als voor de partner en de moeder. Zo wordt bijvoorbeeld gevonden dat actief zorgende partners een grotere tevredenheid met hun leven, hun partnerrelatie en een betere lichamelijke en emotionele gezondheid ervaren.

In deze evaluatie vinden we een jaar na de invoering van het aanvullend geboorteverlof de onderstaande effecten terug, die mogelijk samenhangen met de invoering van het aanvullend geboorteverlof. Ten opzichte van het controlecohort:

- ervaren ouders uit het WIEG-cohort op deelaspecten een betere band met het kind ('Het kind zoekt toenadering tot de partner' en 'Het kind komt naar de moeder toe als het angstig of onzeker is');
- geven ouders uit het WIEG-cohort gemiddeld een hoger cijfer voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun (jongste) kind;
- geven moeders uit het WIEG-cohort hun werk en hun werk-privébalans een hogere waardering.

De arbeidsparticipatie van de vrouw

Bij de invoering van het aanvullend geboorteverlof was de verwachting dat het aanvullend geboorteverlof de arbeidsparticipatie van vrouwen op verschillende manieren bevordert. Zo wordt het verschil in duur tussen het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen (16 weken) en het geboorteverlof voor de partner kleiner. Hierdoor kan zwangerschapsdiscriminatie (bijvoorbeeld in de vorm van aanneemen of belonen) minder worden omdat partners nu eveneens een ruimere periode verlof opnemen. Daarnaast biedt het aanvullend geboorteverlof de mogelijkheid om het geboorteverlof aansluitend op het bevallingsverlof op te nemen, wat mogelijk een aantal belemmeringen om weer (volledig) aan het werk te gaan wegneemt; zo zou het kind dan later of een beperkter aantal dagdelen naar de opvang kunnen gaan.

In dit onderzoek hebben we ons gericht op dit tweede aspect. We vinden geen verschillen in dit onderzoek tussen het controle- en het WIEG-cohort in het moment waarop de moeder weer aan het werk gaat na de bevalling, de (aanpassing van de) arbeidsduur van de moeder en het gebruik (aantal dagdelen en leeftijd van het kind) van formele en informele opvang.

De verdeling van arbeid- en zorgtaken van de partners

Op basis van internationale ervaringen is de verwachting dat het aanvullend geboorteverlof bijdraagt aan een betere participatie van partners bij de zorg voor hun kind, waardoor de zorgtaken evenwichtiger verdeeld kunnen worden tussen de partners. Deze ontwikkelingen dragen op hun beurt bij aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie (in uren) van vrouwen en daarmee aan de economische zelfstandigheid van vrouwen. Deze effecten vinden we niet terug in dit onderzoek; zowel de verdeling van zorgtaken als de verdeling van betaald werk tussen de partners verschilt niet significant tussen de ouders in het controle- en het WIEG-cohort.

Mogelijke verklaringen voor niet volledig optreden van beoogde effecten

Een aantal beoogde effecten, zoals een hogere arbeidsparticipatie van de moeders, is (nog) niet (volledig) opgetreden. Het is het algemeen bekend dat veranderingen tijd kosten, zeker gelet op de Nederlandse context met een sterke moederschapsideologie. Een deel van deze effecten zal zich mogelijk nog op langere termijn manifesteren. Het zou interessant zijn om te monitoren in hoeverre de nu gesignaleerde ontwikkelingen zich doorzetten en wellicht andere effecten optreden.

Een andere mogelijke verklaring voor het niet volledig optreden van alle beoogde effecten ligt in de manier waarop het aanvullend geboorteverlof in de praktijk wordt ingezet. Om het beoogde effect op de participatie van partners bij de zorg en de opvoeding van hun kind te bewerkstelligen, is het uitgangspunt dat partners door het aanvullend geboorteverlof meer tijd beschikbaar hebben om zich te hechten aan het kind. In de praktijk blijkt echter dat de meerderheid van de partners het aanvullend geboorteverlof in ieder geval deels gebruikt in plaats van andere vormen van verlof (extra vakantiedagen, ouderschapsverlof) en rondom de geboorte van het kind dus gemiddeld minder extra tijd beschikbaar heeft dan op voorhand werd verwacht.

Om het beoogde effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen te bereiken, biedt het aanvullend geboorteverlof de mogelijkheid om het geboorteverlof aansluitend op het bevallingsverlof van de moeder op te nemen, wat mogelijk een aantal belemmeringen om weer (volledig) aan het werk te gaan wegneemt; zo zou het kind dan later of een beperkter aantal dagdelen naar de opvang kunnen gaan. In de praktijk kiezen ouders vaak voor een ander opnamepatroon van het aanvullend geboorteverlof.

Naast deze verklaringen die teruggrijpen op de veronderstelde werking van de wet heeft Nederland sinds het voorjaar van 2020 te maken met het coronavirus en de maatregelen die zijn genomen om het virus in te dammen. Deze maatregelen, waaronder het langdurig gedwongen thuiswerken, zijn van invloed (geweest) op de verdeling van (extra) zorgtaken en hebben vrijwel zeker invloed gehad op zowel het gebruik van het aanvullend geboorteverlof als de effecten ervan. De mate waarin de coronamaatregelen het gebruik van het aanvullend geboorteverlof (en daarmee de effecten ervan) hebben beïnvloed, is sterk afhankelijk van de individuele situatie van beide ouders – bijvoorbeeld omdat partners minder behoefte hadden aan verlof vanwege thuiswerken of -zitten van (een van) beide ouders. Er zijn echter tevens redenen te bedenken waarom er juist meer behoefte was aan geboorteverlof, bijvoorbeeld omdat scholen en opvang gesloten waren en er extra handen thuis nodig waren. In hoeverre deze ontwikkelingen zich hebben voorgedaan, kunnen wij niet vaststellen op basis van deze evaluatie.



Inleiding



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Op 1 januari 2019 is de Wet invoering extra geboorteverlof (hierna: WIEG) in werking getreden. Deze wet regelt dat partners¹ in loondienst na de geboorte van hun kind per 1 januari 2019 recht hebben op één week geboorteverlof en per 1 juli 2020 op vijf weken aanvullend geboorteverlof.

Geboorteverlof

Sinds 1 januari 2019 krijgen partners eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De werknemer kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen, maar moet dit wel doen binnen vier weken na de geboorte van het kind. Het loon wordt tijdens het geboorteverlof volledig doorbetaald door de werkgever.

Aanvullend geboorteverlof

Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal vijf weken (vijf keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van UWV. De hoogte van de uitkering bedraagt zeventig procent van het (maximum) dagloon. Partners hebben recht op aanvullend geboorteverlof als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren is. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van één week hebben opgenomen.

De wet beoogt bij te dragen aan een evenwichtiger balans in de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen partners in het huishouden. Dit extra geboorteverlof biedt partners van de biologische moeder (verder: moeder) de mogelijkheid om direct vanaf de geboorte meer betrokken te zijn bij de zorg en opvoeding van hun kind. Een grotere zorgende rol voor de partner zou vervolgens positief bijdragen aan de hechting tussen partner en kind. Daarnaast biedt een gelijkere verdeling van zorgtaken mogelijkheden om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en daarmee de economische zelfstandigheid van vrouwen te verbeteren. In hoofdstuk 2 beschrijven we de verwachte werking van de WIEG uitgebreider. Deze evaluatie richt zich primair op de vijf weken aanvullend geboorteverlof tenzij expliciet anders genoemd.

1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het onderzoek kent twee doelen:

1. inzicht krijgen in het gebruik van het aanvullende geboorteverlof door partners die hier recht op hebben (gehad);
2. inzicht krijgen in de effecten/effectiviteit van het aanvullende geboorteverlof op partners, moeders, het kind en andere betrokkenen zoals de werkgever.

Dit is door de opdrachtgever vertaald in onderstaande onderzoeksvragen. Voor de subvragen verwijzen we naar bijlage 1.

Gebruik aanvullend geboorteverlof

1. *Wie maken er wel c.q. geen gebruik van het aanvullende geboorteverlof, wat zijn hun beweegredenen daarvoor en op welke wijze wordt er gebruik van gemaakt?*
 - Hoe vaak wordt er gebruikgemaakt van het (aanvullende) geboorteverlof? En waar hangt dat mee samen?
 - Patroon opname aanvullend geboorteverlof: wanneer en hoe wordt het opgenomen?
 - Welke duur van het aanvullende geboorteverlof wordt opgenomen?
 - Wat zijn de redenen om wel of geen gebruik te maken van het aanvullende geboorteverlof?
 - Hoeveel uren formele en informele kinderopvang wordt er afgenomen?²
 - Is er sprake van misbruik of oneigenlijk gebruik, en hoe wordt de handhaving uitgevoerd?³

¹ Met partners worden werknemers bedoeld die echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner van de moeder zijn, ongehuwd met haar samenwonen of haar kind hebben erkend.

² Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord in hoofdstuk 6.

³ Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord in hoofdstuk 5.

Perspectief werkgever

2. *Wat is de invloed van de ondersteuning en de attitude van de werkgever op het gebruik van aanvullend geboorteverlof? Wat zijn de gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor de werkgever?*
- In welke mate beroepen werkgevers zich op de bepaling om bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang de opname van het aanvullend geboorteverlof te wijzigen?
 - Hoe verloopt de aanvraagprocedure? Hoe ervaart men de administratieve lasten?
 - Wordt de betaling van het aanvullend geboorteverlof (vijf weken met uitkering) aangevuld door de werkgever/in de cao?

Effecten aanvullend geboorteverlof

3. *In welke mate en op welke wijze treden beoogde effecten van de WIEG op en zijn er neveneffecten?*
- In hoeverre en op welke wijze draagt aanvullend geboorteverlof bij aan:
 - een betere band tussen partner en kind?
 - een gelijkere verdeling van zorgtaken?
 - minder belemmeringen voor moeder om terug te keren op het werk?
 - grotere arbeidsduur moeder/minder urenverval?
 - beter welzijn/gezondheid van partners en moeders?
 - een betere ontwikkeling van het kind?
 - In hoeverre heeft opname van het aanvullend geboorteverlof door de partner invloed op het gebruik van kinderopvang?

De evaluatie bestaat uit twee deelonderzoeken, een onderzoek onder ouders (onderzoeksvraag 1 en 3) en een onderzoek onder werkgevers (onderzoeksvraag 3). Een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet vindt u in hoofdstuk 3.

1.3 Leeswijzer

De beleidsdoelen van de WIEG en de opzet van het evaluatieonderzoek lichten we nader toe in respectievelijk hoofdstuk 2 en 3. In hoofdstuk 4 staat het gebruik van het aanvullende geboorteverlof centraal vanuit het perspectief van de ouders. Vervolgens laten we in hoofdstuk 5 de werkgevers aan het woord over het aanvullende geboorteverlof. De effecten van het aanvullende geboorteverlof staan in hoofdstuk 6. We sluiten het rapport af met een concluderend hoofdstuk.



Beleidsdoelen van de WIEG

2

2 Beleidsdoelen van de WIEG

In dit hoofdstuk beschrijven we de beleidsdoelen die worden nagestreefd met het recht op (gedeeltelijk) betaald aanvullend geboorteverlof en de manier waarop deze doelen bereikt kunnen worden (werkzame mechanismen) door de invoering van het aanvullend geboorteverlof. We baseren deze beleidsdoelen op de Memorie van Toelichting⁴ en (internationale) literatuur over de effecten van partnersverlof.⁵ Tevens gaan we in op de specifieke Nederlandse context waarbinnen de beleidsdoelen geplaatst moet worden. Ook beschrijven we factoren waarvan op basis van onderzoek bekend is dat die van invloed kunnen zijn op de werking van de wet. Ten slotte gaan we in op de mogelijke invloed van de coronapandemie op de effecten van het aanvullend geboorteverlof.

2.1 Verwachte effecten

Het recht op (gedeeltelijk) betaald (aanvullend) geboorteverlof is ingevoerd om een concrete stimulans te geven aan:

- het bereiken van een hogere participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind;
 - het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen;
- en zo bij te dragen aan een meer evenwichtige verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners.

Het bereiken van een betere participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind

De mogelijkheid tot aanvullend geboorteverlof biedt partners een gelijkere kans (door de beschikbare tijd) op hechting met het kind. Uit verschillende onderzoeken⁶ blijkt dat partners die direct na de geboorte verlof opnemen ook later in het algemeen meer betrokken zijn bij de verzorging en opvoeding van hun kind. Deze grotere betrokkenheid wordt verbonden met meestal positieve gevolgen voor zowel de ontwikkeling van het kind, als voor de partner en de moeder (zie arbeidsparticipatie). Zo komt uit onderzoek dat aanwezig én zorgend vaderschap (naast aanwezigheid van de biologische moeder) bijdraagt aan een veilige hechting tussen vader en kind, en dat dit de emotionele en intellectuele ontwikkeling van kinderen bevordert. Actief zorgende partners ervaren een grotere tevredenheid met hun leven, hun partnerrelatie en een betere lichamelijke en emotionele gezondheid⁷.

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie (in uren) van vrouwen

De komst van kinderen is voor veel vrouwen het moment waarop zij hun arbeidsduur aanpassen. Ongeveer vier op de tien vrouwen gaan na de geboorte minder uren werken of stoppen met werken.⁸ Voor mannen zien we dit patroon in Nederland niet. Het merendeel van de mannen (93,3%) blijft of begint na de geboorte van het eerste kind gelijke of meer uren werken. De Memorie van Toelichting stelt dat het aanvullend geboorteverlof de arbeidsparticipatie van vrouwen op verschillende manieren bevordert. Ten eerste wordt het verschil in duur tussen het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen (16 weken) en het geboorteverlof voor de partner kleiner. Oftewel zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt wordt zo teruggedrongen, omdat eventuele negatieve effecten op de carrière van vrouwen door langdurige afwezigheid minder zwaar gaan wegen nu ook mannen een ruime periode van verlof kunnen opnemen. Ten tweede biedt het aanvullend geboorteverlof de mogelijkheid om het verlof aansluitend op het bevallingsverlof op te nemen wat mogelijk een aantal belemmeringen voor de moeder om weer (volledig) aan het werk te gaan wegneemt; zo zou het kind dan later of een beperkter aantal dagdelen naar de opvang kunnen gaan.

⁴ Memorie van Toelichting, vergaderjaar 2017-2018, 34967 nr. 3

⁵ Een reconstructie van de beleidstheorie viel buiten de scope van dit onderzoek.

⁶ In de Memorie van Toelichting wordt verwezen naar: OESO, 2013 Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No 140. Maternity and paternity at work, Law and practise across the World, ILO, 2014 en 11 Tanaka, S. en J. Waldfogel, 2007, Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their young children, Community, Work & Family, 10:4.

⁷ Burgess, A., the costs and benefits of active fatherhood: Evidence and Insights to inform the Development of Policy and Practice. London, V.K.: Fathers Direct; 2006.

⁸ CBS/SCP Emancipatiemonitor 2020.

Het bereiken van een meer evenwichtige verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners

Voor de invoering van het aanvullend geboorteverlof en de coronacrisis nam het gemiddelde aantal uren dat moeders werken na de geboorte van het eerste kind met vijf uur per week af en daalde dit verder na de eerste verjaardag. Bij gezinnen met meer kinderen lag de arbeidsduur gemiddeld nog iets lager. Moeders besteedden ongeveer twee keer zoveel tijd aan de zorg voor kinderen en het huishouden als vaders. Zoals hierboven is beschreven, is het de verwachting dat het aanvullend geboorteverlof bijdraagt aan een betere participatie van partners bij de zorg voor hun kind, waardoor de zorgtaken evenwichtiger verdeeld kunnen worden tussen de partners. Deze ontwikkelingen dragen op hun beurt bij aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie (in uren) van vrouwen en daarmee aan de economische zelfstandigheid van vrouwen.

In de onderstaande tabel hebben we op basis van (internationale) literatuur de verwachte effecten van de vijf weken aanvullend geboorteverlof samengevat in termen van output en outcome. In de evaluatie is getoetst in welke mate deze effecten zijn opgetreden.

Tabel 2.1 Verwachte effecten van vijf weken aanvullend geboorteverlof op basis van (internationale) literatuur*

Output	Outcome	Literatuur
Betere band partner/ kind, waardoor kind zorg vraagt van beide ouders	Positieve ontwikkeling kind Partner tevredener/ge- zonder Minder reden beperken arbeidsduur moeder	Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M. & Barker, G. (2015). State of the World's Fathers: A Men-Care Advocacy Publication. Washington, DC: Promundo. Craig, L. (2006). Does Father Care Mean Fathers Share?: A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children. <i>Gender & Society</i> , 20(2), 259–281.
Vanzelfsprekendheid van vaderbetrokkenheid bij kindzorg, waardoor kind zorg vraagt van beide ou- ders	Moeder minder belem- merd na verlof weer aan het werk Gelijkere verdeling van zorgtaken Minder reden beperken arbeidsduur moeder	Evertsson, M., Boye, K. & Ermen, J. (2018) Fathers on call. A study on the sharing of care work among parents in Sweden. <i>Demographic Research</i> , vol. 39, 33-60. Rose, J., Brady, M., Yerkes, M. & Coles, L. (2015) 'Sometimes they just want to cry for their mum': Couples' negotiations and rationalisations of gendered divisions in infant care, <i>Journal of Family Studies</i> 21(1):1-19.
Bekwaamheid in de kind- zorg door de partner	Gelijkere verdeling van zorgtaken	OESO. (2016). Dare to share: Germany's experience promoting equal partnership in families. Wilson, K.R. & Prior, M.R. (2010). Father involvement: the importance of paternal Solo Care, <i>Early Child Development and Care</i> , 180(10), 1391-1405. Bünning (2015) What happens after the 'daddy months'? Fathers' involvement in paid work, childcare, and housework after taking parental leave in Germany, <i>European Sociological Review</i> , Vol. 31, No. 6.
Kleiner verschil in verlof- lengte partner/moeder	Betere arbeidsmarktposi- tie moeder	Raley, S., Bianchi, S. M., & Wang, W. (2012). When Do Fathers Care? Mothers' Economic Contribution and Fathers' Involvement in Child Care. <i>AJS; American journal of sociology</i> , 117(5), 1422–1459. Kotsadam, A. en H. Finseraas (2011) The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave, <i>Social Science Research</i> , 40(6), 1611–1622.
Ondersteuning moeder na geboorte	Beter welzijn moeder	Tamm, M. (2018) Fathers' Parental Leave-Taking, Child-care Involvement and Mothers' Labor Market Participation. Bonn: IZA – Institute for Labor Economics. Tanaka, S. & J. Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers involvement with their young children. <i>Community, Work & Family</i> , 10(4), 409-426.

* Het betreft een overzicht van belangrijke studies zonder uitputtend te willen zijn.

2.2 Contextfactoren

De mate waarin deze beoogde effecten bereikt worden is afhankelijk van de (context-)factoren die gebruik van het aanvullend geboorteverlof beïnvloeden en andere factoren dan het geboorteverlof die de beoogde effecten beïnvloeden. Voor het bepalen van de financiële consequenties van de wet is er in de Memorie van Toelichting van uitgegaan dat driekwart van de partners in loondienst gebruik gaat maken van het aanvullende geboorteverlof. Dit percentage is gebaseerd op ervaringsgegevens uit het buitenland en is afgestemd met het CPB.

Historische context

De Nederlandse cultuur rond ouderschap kenmerkt zich vanaf de wederopbouw door een sterke moederschapsideologie.⁹ Het vervullen van ‘goed’ ouderschap wordt daarin primair bij moeders gelegd, en veel minder tot niet bij hun partner. De traditionele opvatting ‘vrouwen zorgen voor de kinderen, mannen werken voltijds’ was lange tijd hardnekkig aanwezig. Veelal ging dat samen met negatieve opvattingen over de geschiktheid van de kinderopvang voor baby’s en overheidsbeleid dat het 1,5 verdiemers-model (waarin de man fulltime werkt en de vrouw parttime) ondersteunde. De Nederlandse overheid bevestigde, bijvoorbeeld met de zogenoemde aanrechtsubsidie, de maatschappelijke norm dat mannen werken en vrouwen zorgen. Maar ook het korte verlof voor partners (van twee dagen) was hierin tot voor kort een duidelijk voorbeeld. En hoewel steeds meer ouders in Nederland vinden dat zowel mannen als vrouwen goede opvoeders kunnen zijn en ouders zorg en arbeid gelijkwaardig willen verdelen, zien we dat in de praktijk nog veel minder.¹⁰ De maatschappelijke norm is in Nederland in beweging, maar de verandering gaat langzaam. Met de uitbreiding van het geboorteverlof voor partners van twee dagen naar vijf weken (aanvullend) geboorteverlof worden de verlofmogelijkheden duidelijk vergroot.

Factoren die de beoogde effecten mogelijk beïnvloeden

Op basis van de ervaring met andere verlofsoorten ligt het in de verwachting dat bepaalde groepen relatief vaker aanvullend geboorteverlof gaan opnemen. Zo namen in 2017 vaders met een hoog onderwijsniveau vaker ouderschapsverlof op: 13 procent in 2017 tegenover 10 procent van de middelbaar opgeleide werkende vaders en 5 procent van de laagopgeleide vaders.¹¹ Uit dezelfde studie blijkt dat 11 procent van de vaders wel behoefte heeft aan ouderschapsverlof, maar hier geen gebruik van maakt. Als redenen om geen gebruik te maken van ouderschapsverlof worden genoemd: geen of een te lage vergoeding dan wel financieel niet haalbaar en ongunstig voor carrière of niet te combineren met huidige werkzaamheden. In de evaluatie besteden we expliciet aandacht aan het gebruik naar opleidingsniveau. Daarnaast kijken we in hoeverre andere achtergrondkenmerken zoals leeftijd, arbeidsduur moeder, sector en type contract het gebruik beïnvloeden.

Voorbeelden van andere factoren die van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke effecten van de WIEG zijn: maatschappelijke opvattingen over genderrollen, het functioneren van de arbeidsmarkt, de kosten en beschikbaarheid van en opvattingen over kinderopvang, de gezondheid van het kind, andere formele en informele mogelijkheden die ouders hebben om arbeid en zorg te combineren, bovenwettelijke mogelijkheden vanuit de werkgever en de rol van de directe sociale omgeving.

Effecten van corona

Nederland heeft sinds het voorjaar van 2020 te maken met het coronavirus en de maatregelen die zijn genomen om het virus in te dammen. Deze maatregelen, waaronder het langdurig gedwongen thuiswerken zijn van invloed (geweest) op de verdeling van zorgtaken (zie kader) en hebben ook vrijwel zeker invloed gehad op zowel het gebruik van het aanvullend geboorteverlof als de effecten ervan.

⁹ The State of Dutch Fathers Vaderschap in Nederland: van willen naar doen 2019?, Harthoorn, 2020.

¹⁰ CBS/SCP Emancipatiemonitor.

¹¹ Korvorst, Marjolijn, 2019. *De werk-privébalans van werkende vaders met jonge kinderen*. Den Haag: CBS.

De effecten van corona op verdeling zorgtaken

Uit het onderzoek *COVID Gender (In)equality Survey Netherlands* bleek dat tijdens de eerste lockdown in 2020 ruim een vijfde van de mannen meer is gaan doen aan zorg- en huishoudelijke taken, maar dat vrouwen nog steeds het overgrote deel doen.¹² Later dat jaar steeg dit aandeel naar 31 procent (juni 2020) en daalde het vervolgens naar 23 procent in september en 18 procent in november. Ook een deel van de moeders is meer gaan zorgen dan voor de coronacrisis, dit ligt rond de 20 procent de zomer van 2020. Dus aanvankelijk werd het verschil in de verdeling van de zorgtaken tussen vaders en moeders kleiner, maar bij de laatste meting in november 2020 was dit verschil niet meer zichtbaar. De zorg voor kinderen blijft ongelijk verdeeld: moeders doen nog altijd meer dan vaders. De aanvankelijke gelijkere verdeling van de zorgtaken wordt verklaard doordat vrouwen (in de steekproef) oververtegenwoordigd zijn in de cruciale beroepen (zorg, supermarkt), waardoor zij niet kunnen thuiswerken bij een lockdown. In de zomer van 2020 gingen de werkuren steeds meer terug naar het pre-coronaniveau en daarmee daalde ook het aandeel mannen dat meer is gaan doen aan zorg- en huishoudelijke taken.

Uit onderzoek in het Verenigd Koninkrijk¹³ blijkt dat vrouwen weliswaar het grootste gedeelte van de extra zorg voor kinderen door corona op zich nemen, maar dat in het algemeen het verschil in de verdeling van de zorg tussen mannen en vrouwen kleiner is geworden. De hoeveelheid extra zorg die mannen op zich hebben genomen is extra sterk afhankelijk van hun arbeidsmarktsituatie: de verdeling is gelijk geworden in huishoudens waar de man vanuit huis werkt of tijdelijk niet hoeft te werken/werkloos is geworden.

Internationaal onderzoek van de OECD¹⁴ laat zien dat als scholen en kinderopvanglocaties sluiten het vooral de moeders zijn die extra gaan zorgen en daarvan ook het vaakst de consequenties dragen in de vorm van stress en het verlies van hun baan. In het algemeen wordt geconcludeerd dat extra dagen schoolsluitingen correleren met grotere genderongelijkheid in de verdeling van het extra onbetaalde werk, terwijl historisch hogere uitgaven voor gezinsondersteuning worden geassocieerd met kleinere genderverschillen in de verdeling van extra zorg voor kinderen tijdens COVID-19.

Uit deze studies blijkt dat de individuele arbeidsmarktsituatie van ouders een belangrijke rol speelt bij de verdeling van de extra zorgtaken als gevolg van de coronamaatregelen. Ditzelfde geldt hoogstwaarschijnlijk voor de invloed van de coronapandemie op het gebruik en de effecten van het aanvullend geboorteverlof: kunnen beiden thuiswerken, werkt één van beiden in een cruciaal beroep en zo ja, is dit de partner of de moeder en welke coronamaatregelen waren er in de eerste maanden rond de geboorte van kracht? In deze evaluatie worden de effecten van het aanvullend geboorteverlof bepaald door twee groepen ouders te vergelijken waarvoor min of meer vergelijkbare coronamaatregelen golden, afhankelijk van de datum waarop het kind precies is geboren: ouders van kinderen geboren in de eerste helft van 2020 en ouders van kinderen geboren in de tweede helft van 2020. Hierdoor is naar verwachting de situatie van de ouders met betrekking tot de coronamaatregelen gemiddeld gelijk in beide groepen en kunnen we de effecten van het aanvullend geboorteverlof bepalen door beide groepen met elkaar te vergelijken. Het is echter waarschijnlijk dat de coronamaatregelen een effect hebben gehad op het gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Bijvoorbeeld omdat partners minder behoefte hadden aan verlof vanwege thuiswerken of -zitten van (één van) beide ouders. Er zijn echter ook redenen te bedenken waarom er juist meer behoefte was aan aanvullend geboorteverlof, bijvoorbeeld omdat scholen en opvang gesloten waren en er extra handen thuis nodig waren. In hoeverre deze ontwikkelingen zich hebben voorgedaan kunnen wij niet vaststellen op basis van deze evaluatie. In de nulmeting¹⁵ is hiervoor gevraagd aan (aanstaaende) ouders of zij hun verlofplannen rond de geboorte van hun jongste kind hebben bijgesteld als gevolg van de coronapandemie. Een ruime meerderheid gaf aan dat dit niet het geval was.

¹² Yerkes, M.A., Andre, Stefanie, Besamusca, Janna, Kruijven, Peter, Remery, C.L.H.S., van der Zwan, Roos, Beckers, Debby G J, Geurts, Sabine A E en Paul de Beer (2020). *Werkende ouders in tijden van Corona; meer maar ook minder genderongelijkheid*. Universiteit van Utrecht, Universiteit van Amsterdam en Radboud Universiteit.

¹³ Sevilla, A. en S. Smith (2020). *Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic*, IZA DP No. 13302.

¹⁴ OECD, *Caregiving in crisis: gender inequality in paid and unpaid work during COVID-19*, 2021.

¹⁵ In de een- en tweemeting is deze vraag niet meer gesteld. De ervaring leert dat respondenten zowel retrospectieve vragen als hypothetische vragen lastig vinden om te beantwoorden. Een combinatie hiervan vonden wij derhalve niet zinvol.



Opzet van de evaluatie

3

3 Opzet van de evaluatie

Het onderzoek bestaat uit twee deelonderzoeken, de bevraging van ouders en de bevraging van werkgevers. De opzet van deelonderzoek 1: de bevraging van ouders staat centraal in paragraaf 3.1 en in paragraaf 3.2 bespreken we de respons en de representativiteit van de steekproef. De opzet en de representativiteit van de bevraging van werkgevers (deelonderzoek 2) is onderwerp van respectievelijk paragraaf 3.3 en 3.4. Een uitgebreidere verantwoording van het onderzoek vindt u in bijlage 2.

3.1 Opzet deelonderzoek 1: Bevraging van de ouders

Om de effecten van het aanvullende geboorteverlof op de partners, de moeders en de kinderen te kunnen bepalen, is een vergelijking gemaakt tussen ouders die wel de mogelijkheid hadden om aanvullend geboorteverlof op te nemen en zij die dit niet hadden. Hiervoor hebben we gewerkt met drie meetmomenten en twee onderzoekscohorten, namelijk:

- **Controlecohort:** geboorte kind vóór invoering van het aanvullend geboorteverlof (in eerste helft 2020);
- **WIEG-cohort:** geboorte kind ná invoering van het aanvullend geboorteverlof (na 1 juli 2020).

De drie meetmomenten zijn: (1) tijdens de zwangerschap, (2) binnen een half jaar na de geboorte en (3) ongeveer een jaar na de geboorte.

Voor een representatief beeld is het belangrijk dat er naast voldoende respondenten een goede spreiding is naar achtergrondkenmerken, zoals huishoudinkomen en leeftijd, maar ook naar de invuller van de vragenlijst (moeder of partner). Het was gelet op de looptijd van en middelen voor deze evaluatie niet mogelijk om in één steekproef al deze kenmerken te verenigen, daarom is gebruikgemaakt van drie steekproeven:

- **Online panel¹⁶** om aankomende moeders of partners vóór de bevalling te kunnen bevragen over hun plannen (drie meetmomenten);
- **Sociale Verzekeringsbank (SVB)** voor het bereiken van een grote, representatieve steekproef én beide ouders van het kind (twee meetmomenten);
- **Gerichte werving van ouders met een laag opleidingsniveau¹⁷** om voldoende respons te genereren binnen deze voor het onderzoek belangrijke groep (twee meetmomenten).

Vragenlijsten

Voor iedere meting is een vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijsten zijn zo opgesteld dat deze zowel door de moeder als door partner konden worden ingevuld. Voor de SVB-steekproef en de steekproef onder ouders met een laag opleidingsniveau geldt dat voor deze steekproeven geen 0-meting is uitgevoerd en we deze onderwerpen retrospectief hebben uitgevraagd bij de 1-meting.

De vragenlijsten begonnen met een aantal screeningsvragen om te bepalen of de respondent tot de doelgroep van het onderzoek behoorde, te weten: de geboortedatum van het jongste kind, tweeloudergezin en de partner van de moeder heeft een baan in loondienst. Bij het opstellen van de vragenlijsten hebben we zo veel mogelijk gebruikgemaakt van bestaande concepten om de minder feitelijke vragen uit te vragen. Voorafgaand aan het uitzetten zijn de vragenlijsten getest bij vijf respondenten uit de doelgroep met de methode van cognitief interviewen.

¹⁶ Het online panel van Ipsos is gebruikt.

¹⁷ De werving van deze respondenten is verzorgd door Labyrinth.

3.2 Respons en representativiteit deelonderzoek 1: Bevraging van de ouders

In figuur 3.1 geven we een overzicht van de respons per meting en per cohort.

Figuur 3.1 Overzicht respons per meting en per cohort met tussen haakjes de beoogde respons

0-meting (voor geboorte)	1-meting (half jaar na geboorte)	2-meting (1 jaar na geboorte)
Online panel Controlecohort n=229 (200) WIEG-cohort n=172 (200)	Online panel Ipsos Controlecohort n=144 (160) WIEG-cohort n= 94 (160)	Online panel Ipsos Controlecohort n= 96 (140) WIEG-cohort n= 56 (140)
	Via Sociale Verzekeringsbank Controlecohort n=239 (200) WIEG-cohort n=312 (200)	Via Sociale Verzekeringsbank Controlecohort n=148 (120) WIEG-cohort n=184 (120)
	Intensieve werving laag opleidingsniveau Controlecohort n=101 (90) WIEG-cohort n= 98 (90)	Intensieve werving laag opleidingsniveau Controlecohort n= 49 (50) WIEG-cohort n= 40 (50)
Totaal Controlecohort n=229 (200) WIEG-cohort n=172 (200)	Totaal Controlecohort n=484 (450) WIEG-cohort n=504 (450)	Totaal Controlecohort n=293 (310) WIEG-cohort n=280 (310)

Uit het overzicht blijkt dat het aantal respondenten voor een aantal groepen lager ligt dan op voorhand was beoogd. Hiervoor zijn twee belangrijke oorzaken: het werven van respondenten die tot de doelgroep behoorden was lastiger¹⁸ en ook de uitval van respondenten was ondanks aanvullende incentives hoger dan de veldwerkbureaus vooraf hadden ingeschat. Voor de SVB-steekproef is er daarom voor gekozen om te starten met meer respondenten dan vooraf gepland. Door de hogere uitval van respondenten is het niet altijd mogelijk om de antwoorden uit te splitsen naar alle uitgevraagde achtergrondkenmerken en worden in de analyses categorieën samengenomen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij migratieachtergrond, waarbij onvoldoende waarnemingen zijn om onderscheid te maken tussen een westerse en een niet-westerse migratieachtergrond.

Het is niet mogelijk om de respons in percentages uit te drukken omdat voor geen van de drie steekproeven bekend is hoe groot de potentiële populatie was.

De analyses in dit rapport zijn gebaseerd op de antwoorden van respondenten die de 1-meting en de 2-meting volledig hebben ingevuld. Voor respondenten uit het onlinepanel geldt dat zij ook de 0-meting volledig hebben ingevuld. Om dubbeltellingen te voorkomen zijn de antwoorden van de stellen uit de SVB-steekproef één keer meegeteld. Hierbij is uitgegaan van de antwoorden van de partner. In het controlecohort zaten 31 stellen en in het WIEG-cohort 42 stellen. Vervolgens zijn enkele respondenten niet meegenomen in de analyse, omdat er redenen waren om te twijfelen aan hun antwoorden. Bijvoorbeeld omdat er grote verschillen waren tussen beide metingen in de geboortedatum van het jongste kind of het opleidingsniveau van de respondent. In de rapportage spreken we over partners als de vraag betrekking heeft op de partner. Deze vraag is, afhankelijk van de rol van de respondent, door de moeder of door de partner beantwoord, waarbij de partner zowel een man als een vrouw kan zijn. Met moeder wordt uitsluitend de biologische moeder bedoeld. Daarnaast worden de begrippen stellen en ouders gebruikt. In dit geval gaat steeds om de antwoorden van unieke huishoudens.

¹⁸ Het was daarom ook niet mogelijk om alle respondenten in de nulmeting voorafgaand aan hun bevalling te bevragen.

Representativiteit

In de werving is er bij twee steekproeven voor gekozen om bepaalde groepen over te vertegenwoordigen, namelijk ouders van eerste kinderen in de SVB-steekproef en stellen met minimaal één laagopgeleide ouder in de laagopgeleiden-steekproef (intensieve benadering). Dit zien we vanzelfsprekend ook terug als we de achtergrondkenmerken van de respondenten met elkaar vergelijken (zie bijlage 3 figuur B3.1 en B3.2a en B3.2b). We zien dat door het bewust oververtegenwoordigen van groepen respondenten met bepaalde achtergrondkenmerken ook statistisch significante verschillen optreden bij andere achtergrondkenmerken (zie figuren B3.3a, B3.3b en B3.4 in bijlage 3).

- De oververtegenwoordiging van ouders van eerste kinderen in de werving via de SVB leidt waarschijnlijk tot gemiddeld jongere moeders.
- Het relatief lage opleidingsniveau in de steekproef die via intensieve werving is geworven, gaat relatief vaak samen met een relatief laag netto besteedbaar maandinkomen en relatief vaak is er sprake van moeders met een flexibele arbeidsrelatie of moeders die niet (meer) werkzaam zijn.

In bijlage 3 is een volledig overzicht opgenomen van de uitgevraagde achtergrondkenmerken.

Weging

Om te voorkomen dat deze oververtegenwoordiging van respondenten met een laag opleidingsniveau en ouders van eerste kinderen leidt tot vertekende cijfers over het gebruik van het aanvullend geboorteverlof hebben we een weging op leeftijd van de moeder in combinatie met wel/niet eerste kind toegepast. In tabel 3.1 staat de verdeling in de steekproef (WIEG-cohort) en de verdeling volgens CBS in 2020. Hierbij merken we op dat onze steekproef zich uitsluitend richt op moeders met een partner in loondienst. Dit is mogelijk een verklaring voor de ondervertegenwoordiging van jonge moeders.

Tabel 3.1 Steekproef WIEG-cohort en moeders in Nederland naar leeftijd moeder en wel/niet eerste kind

Leeftijd moeder	Steekproef ^a 2-meting WIEG-cohort		Nederland 2020 ^b	
	Eerste kind	Niet eerste kind	Eerste kind	Niet eerste kind
18 – 24 jaar	3%	0%	5%	2%
25 – 34 jaar	60%	17%	33%	34%
35 – 44 jaar	8%	12%	7%	18%
45 jaar en ouder	-	-	0%	0%

^a Steekproef online panel, SVB (de stellen in de respons zijn 1 keer meegenomen) en intensieve werving

^b CBS, levend geboren kinderen; leeftijd moeder, volgorde geboorte uit de moeder, 2020 (bewerking RegioPlan)

Er zijn verder geen populatiegegevens over bijvoorbeeld opleidingsniveau of migratieachtergrond beschikbaar aan de hand waarvan we de steekproef kunnen toetsen op representativiteit. Uit verschillende onderzoeken blijkt een sterke correlatie tussen de leeftijd van de moeder bij de geboorte van het eerste kind en het opleidingsniveau.¹⁹ Onze verwachting is dat door de correctie op leeftijd van de moeder in combinatie met wel/niet eerste kind we daarmee ook een goede afspiegeling hebben van de populatie naar opleidingsniveau, waarschijnlijk een belangrijke indicator voor het gebruik van het aanvullend geboorteverlof.

3.3 Opzet en respons deelonderzoek 2: Bevraging van de werkgevers

Het deelonderzoek voor werkgevers bestaat uit twee onderdelen:

1. Vragenlijst onder werkgevers die in oktober een aanvraag hebben ingediend bij UWV voor aanvullend geboorteverlof voor één of meer werknemers;
2. Telefonische interviews met werkgevers: dertig verdiepende interviews met werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld en tien interviews met werkgevers die aanvullend geworven zijn omdat zij ervaring hebben met werknemers die geen aanvullend geboorteverlof opnemen.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld: Riele, te S. en S. Loozen (2017). Vruchtbaarheid aan het begin van de 21^{ste} eeuw, Statistische Trends, Centraal Bureau voor de Statistiek.

De vragenlijst voor werkgevers is verstuurd naar 4.125 werkgevers. In totaal is de vragenlijst ingevuld door 1.183 werkgevers (28%). Een vergelijking tussen de respons en de aangeschreven populatie op basis van sector en grootteklasse leert ons dat de steekproef representatief is voor de werkgevers die in oktober een aanvraag hebben ingediend (zie ook bijlage 3).

Bij de selectie van werkgevers voor de dertig verdiepende interviews is allereerst gestreefd naar een goede spreiding over sector en grootteklasse. Daarnaast is gezocht naar respondenten van wie we op basis van de ingevulde vragenlijst vermoedden dat ze aanvullende informatie hadden voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Bijvoorbeeld, omdat ze ook werknemers in dienst hebben die geen gebruikmaken van aanvullend geboorteverlof, een uitgesproken mening (positief of negatief) hebben over de administratieve procedure of beroepsmatig breder kunnen reflecteren op de regeling (administratiekantoor).

De tien werkgevers die ervaring hebben met werknemers die geen aanvullend geboorteverlof opnemen, zijn geworven via het werkgeverspanel van DirectResearch. Oorspronkelijk was het de bedoeling om uitsluitend te spreken met werkgevers die helemaal geen werknemers in dienst hebben die gebruikmaken van aanvullend geboorteverlof terwijl ze hier wel recht op hadden. Gaandeweg de werving bleek dat het dan vooral om werkgevers ging waarbij het één werknemer betrof. Derhalve hebben we dit aangevuld met grotere werkgevers waarbij relatief veel werknemers geen gebruik hebben gemaakt van hun recht om aanvullend geboorteverlof op te nemen (zie ook bijlage 4 voor een overzicht van de geïnterviewde werkgevers).

De uitkomsten uit de interviews worden vooral gebruikt om de uitkomsten van de vragenlijst nader te duiden en te illustreren (hoofdstuk 4).



Gebruik aanvul- lend geboortever- lof

4

4 Gebruik aanvullend geboorteverlof

In dit hoofdstuk staat de eerste onderzoeksvraag centraal:

Wie maken er wel c.q. geen gebruik van het aanvullende geboorteverlof, wat zijn hun beweegredenen daarvoor en op welke wijze wordt er gebruik van gemaakt?

In paragraaf 4.1 gaan we in op het gebruik van het aanvullende geboorteverlof. Vervolgens zoomen we achtereenvolgens in op de gebruikers en de niet-gebruikers. In laatste paragraaf besteden we aandacht aan oneigenlijk gebruik, misbruik en handhaving.

4.1 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken

Bijna drie op de vier partners in loondienst (74%)²⁰ hebben aanvullend geboorteverlof opgenomen: dit percentage komt overeen met de verwachtingen vooraf (Memorie van Toelichting). Ook andere peilingen, zoals van WIJ en Voor Werkende Ouders²¹ komen op vergelijkbare percentages: in juni 2021 had 75 procent van de ouders in de steekproef met een kind jonger dan 12 maanden aanvullend ouderschapsverlof opgenomen.²²

Van de partners die geen gebruik hebben gemaakt van de vijf weken aanvullend geboorteverlof heeft de meerderheid wel gebruikgemaakt van één werkweek volledig doorbetaald geboorteverlof (zie ook tabel 4.1). Van de niet gebruikers heeft negen procent (ongeveer 2% van de totale populatie) aangegeven niet op de hoogte te zijn geweest van de mogelijkheid om aanvullend geboorteverlof op te nemen (zie ook paragraaf 4.3). Dit is vrijwel zeker een overschatting van de bekendheid van de regeling onder aankomende ouders en kan gezien worden als een lerend effect van deelname aan dit onderzoek. Het eerder genoemde onderzoek van WIJ en Voor Werkende Ouders vindt een bekendheid van 87 procent.

Tabel 4.1 Gebruik geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof (n=233)

	%
Gebruik aanvullend geboorteverlof (5 werkweken)	74%
Uitsluitend gebruik geboorteverlof (1 werkweek)	16%
Geen gebruik (aanvullend) geboorteverlof	10%

Bron: 2-meting WIEG-cohort

Bij UWV zijn in de periode juli 2020 tot en met september 2021 bijna 84.000 Wazo-Wieg uitkeringen toegekend. In figuur 4.1 hebben we het aantal toekenningen uitgezet tegen het aantal geboorten per maand. Vanwege het feit dat het aanvullend geboorteverlof in de eerste zes maanden na de geboorte kan worden opgenomen, blijft in de eerste maanden het aantal toekenningen nog sterk achter bij het aantal geboorten. In de eerste negen maanden van dit jaar was de verhouding tussen het aantal geboorten en het aantal toekenningen 44 procent. Als we corrigeren voor de baby's waarvan de ouders geen recht hebben op aanvullend geboorteverlof, omdat de moeder geen partner heeft (ongeveer 1 op de 10 geboorten²³) of de partner niet in loondienst is (20% van de jonge vaders is zzp'er²⁴) dan ligt de verhouding tussen het aantal geboorten en het aantal toekenningen op 62 procent. Daarnaast zullen er nog partners zijn die op het moment van geboorte (tijdelijk) geen werk hebben.

²⁰ Gelet op het aantal respondenten in de steekproef kunnen we met 95 procent betrouwbaarheid zeggen dat het percentage dat gebruikgemaakt heeft tussen de 68 en 80 procent ligt.

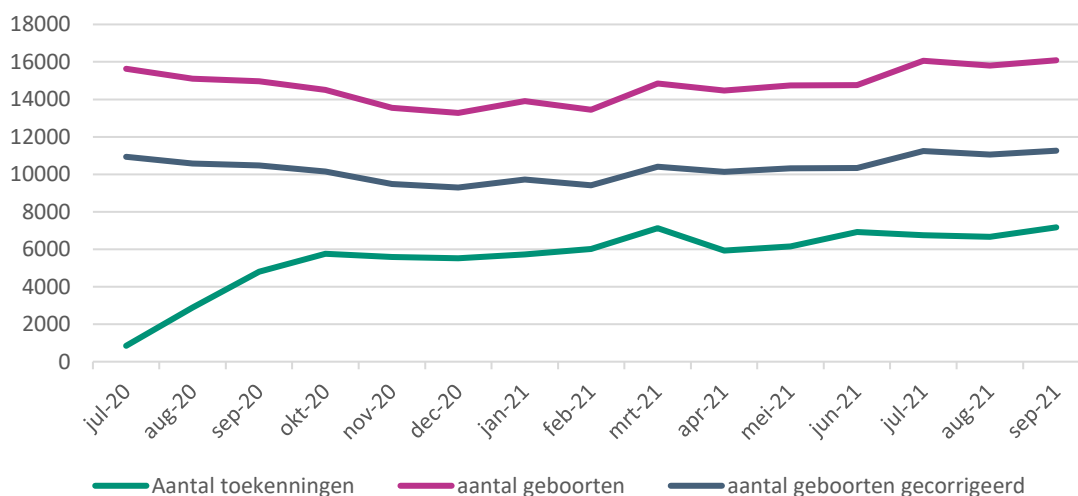
²¹ Zie: <https://www.voorwerkendeouders.nl/vaderverlof-niet-succesvol/>

²² Wij hadden verwacht dat we hoger zouden uitkomen dan andere bronnen, omdat de uitval van de respondenten tussen de 1- en 2-meting hoger was onder respondenten die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof.

²³ Bron website CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/52/bijna-1-op-de-10-baby-s-wordt-geboren-in-eenoudergezin>

²⁴ Korvorst, M. (februari 2019) De werk-privébalans van vaders met jonge kinderen, Statistische Trends, CBS.

Figuur 4.1 Aantal toekenningen en aantal geboorten per maand in de periode juli 2020- september 2021



Bron: Aantal toekenningen UWV en aantal geboorten CBS

Gebruik aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken

In tabel 4.2 geven we een overzicht van het gebruik van het aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken. De verschillen zijn meestal niet statistisch significant²⁵, maar we zien vaak wel de verwachte patronen terug. Zo vinden we een verschil van 25 procentpunten in het gebruik van aanvullend geboorteverlof tussen ouders waarvan de moeder laagopgeleid (55%) of hoogopgeleid (80%) is. Ook stellen voor wie de baby het eerste kind is (79%) maken relatief vaak gebruik van het verlof. In het verlengde hiervan geldt hetzelfde voor stellen waarvan de partner (81%) en/of de moeder jonger is dan 35 jaar (76%). Ervan uitgaand dat vooral de komst van het eerste kind bepalend is voor de verdeling van arbeids- en zorgtaken tussen beide ouders, draagt dit positief bij aan de beoogde ontwikkeling. Opvallend is het relatief hoge gebruik in deze steekproef onder stellen waarvan de moeder een migratieachtergrond heeft. Mogelijk hangt dit ermee samen dat het in veel (Europese) landen gebruikelijker is dat de partner recht heeft op een langere periode verlof rondom de geboorte. De aantallen zijn echter te laag om hier verdere conclusies aan te verbinden.

Tabel 4.2 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken

		% gebruik ¹	n (ongewogen)
Leeftijd moeder	34 jaar en jonger	76%	147
	35 jaar en ouder	67%	32
Leeftijd partner**	34 jaar en jonger	81%	138
	35 jaar en ouder	65%	95
Opleidingsniveau moeder**	Laag	55%	10
	Middelbaar	62%	37
	Hoog	80%	174
Opleidingsniveau partner	Laag	64%	25
	Middelbaar	73%	52
	Hoog	76%	151

²⁵ Dit wordt mede veroorzaakt door de kleine aantallen.

Vervolg tabel 4.2 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar achtergrondkenmerken

		% gebruik ¹	n (ongewogen)
Geslacht partner	Man	74%	221
	Vrouw	58%	11
Eerste kind	Ja	79%	164
	Nee	69%	69
Migratieachtergrond moeder	Geen	67%	109
	Westers	89%	10
	Niet-Westers	73%	11
Migratieachtergrond partner	Geen	83%	84
	Westers	82%	11
	Niet-Westers	67%	8

¹ Bij sommige categorie-indelingen ligt het gebruik naar categorie gemiddeld boven de 74 procent, omdat niet alle respondenten in één van deze categorieën vallen, omdat zij bijvoorbeeld niet werken of omdat deze gegevens niet bekend zijn omwille van privacy (migratie-achtergrond en inkomen van de partner die de vragenlijst niet heeft ingevuld) of item non-respons.

* Significant ($\alpha < 0,05$).

** Significant ($\alpha < 0,01$).

Bron: 2-meting WIEG-cohort

In tabel 4.3 wordt het gebruik van het aanvullend geboorteverlof gerelateerd aan het inkomen en kenmerken van de arbeidsrelatie van de ouders. In huishoudens waar het netto inkomen hoger is dan 4000 euro per maand maakt 85 procent gebruik van het geboorteverlof tegenover 63 procent in huishoudens waar het netto huishoudinkomen lager is dan 4000 euro per maand. Gelet op de aard van de regeling (doorbetaling van 70% van het loon van de partner) is het niet onverwacht dat we vooral bij het inkomen van de partner verschil zien in gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Ook zien we terug dat het gebruik afneemt als de moeder en/of de partner een baan heeft voor 24 uur per week of minder. Ook een aanstelling voor bepaalde tijd beïnvloedt het gebruik negatief. In de volgende paragrafen kijken we of voor de hand liggende verklaringen voor deze patronen ook daadwerkelijk corresponderen met de opgegeven redenen voor wel of geen gebruik van het aanvullend geboorteverlof.

Tabel 4.3 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar baankenmerken

		% gebruik ¹	n (ongewogen)
Inkomen huishouden**	Minder dan 4.000 euro netto per maand	63%	72
	Meer dan 4.000 euro netto per maand	85%	96
Inkomen moeder	Minder dan 2.000 euro netto per maand	65%	54
	Meer dan 2.000 euro netto per maand	68%	63
Inkomen partner	Minder dan 2.000 euro netto per maand	75%	12
	Meer dan 2.000 euro netto per maand	84%	89
Moeder werkzaam	Ja	74%	213
	Nee	73%	20
Omvang dienstverband moeder*	24 uur of minder	64%	55
	25 tot en met 32 uur	80%	98
	33 uur of meer	83%	57
Omvang dienstverband partner	24 uur of minder	83%	10
	25 tot en met 32 uur	79%	34
	33 uur of meer	72%	185
Type contract moeder	Onbepaalde tijd	79%	128
	Bepaalde tijd	68%	29
Type contract vader	Onbepaalde tijd	75%	180
	Bepaalde tijd	65%	42

* Significant ($\alpha < 0,05$).

** Significant ($\alpha < 0,01$).

¹ Bij sommige categorie-indelingen ligt het gebruik naar categorie gemiddeld boven de 74 procent, omdat niet alle respondenten in één van deze categorieën vallen, omdat zij bijvoorbeeld niet werken of omdat deze gegevens niet bekend zijn omwille van privacy (migratie-achtergrond en inkomen van de partner die de vragenlijst niet heeft ingevuld) of item non-respons.

Bron: 2-meting WIEG-cohort

Het gebruik van de het aanvullend geboorteverlof varieert van 27% als de partner werkzaam is in de sector handel tot 95% procent als hij of zij werkzaam is in de zakelijke dienstverlening. De vraag in hoeverre dit samenhangt met bijvoorbeeld de aard van de werkzaamheden of de hoogte van het salaris kunnen we niet bepalen op basis van de enquête, hiervoor zijn de aantallen te klein. In hoofdstuk 5 over werkgevers komen we hier nader op terug.

Tabel 4.3 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar sector waarin de partner werkzaam is

	% gebruik	n (ongewogen)
Landbouw, bosbouw en visserij	.	1
Industrie	71%	33
Bouw	71%	19
Handel**	27%	10
Horeca	82%	11
Vervoer en communicatie	92%	13
Financiële instellingen	88%	13
Zakelijke dienstverlening*	95%	18
Overheid	82%	26
Onderwijs	71%	14
Zorg en welzijn	69%	29
Overige dienstverlening	64%	46

. Te weinig waarnemingen.

* Significant ($\alpha < 0,05$).

** Significant ($\alpha < 0,01$).

Bron: 2-meting WIEG-cohort

Gebruik naar opvattingen

In tabel 4.4 staat een overzicht van het gebruik van het aanvullend geboorteverlof naar opvatting over werk, carrière, verdeling van arbeids- en zorgtaken en kinderopvang. Voor alle stellingen geldt dat ze zowel zijn beantwoord in het geval de respondent de moeder was als wanneer de respondent de partner was. We presenteren hier omwille van de overzichtelijkheid alleen de stellingen als het verschil in het percentage dat gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof tussen 'helemaal' mee eens' en 'helemaal' mee oneens' meer is dan 10 procentpunten (in bijlage 5 is het volledige overzicht opgenomen). Bijvoorbeeld de stelling 'in de sector waarin mijn partner werkzaam is, is parttime werken niet gebruikelijk': 84 procent van de stellen waarvan de moeder het hiermee (helemaal) oneens is, heeft aanvullend geboorteverlof opgenomen en 63 procent van de stellen waarvan de moeder het hiermee (helemaal) eens is. Bij de partners lagen deze percentages minder dan 10 procentpunten uit elkaar en deze percentages zijn terug te vinden in bijlage 5.

Voor de meeste stellingen geldt dat de verschillen in het gebruik intuïtief overeenkomen met verschillen in opvattingen. Met andere woorden: partners en moeders met traditionelere opvattingen over de taakverdeling maken in het algemeen minder gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Bijvoorbeeld partners die het oneens zijn met de stelling 'Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor de zorg voor mijn gezin' of moeders die het eens zijn met de stelling 'Luiers verschonen, kinderen in bad doen en kinderen te eten geven zijn vooral de verantwoordelijkheid van de biologische moeder' maken relatief minder gebruik van aanvullend geboorteverlof. In de gevallen waarin de antwoorden contra-intuïtief zijn, gaat het vaak om een klein aantal respondenten dat het met de betreffende stelling (on)eens was.

Tabel 4.4 Gebruik aanvullend geboorteverlof naar opvattingen over werk, carrière, verdeling van arbeid en zorg en kinderopvang

Stelling		Oneens	Niet eens/ oneens	Eens
Ik vind het belangrijk om financieel onafhankelijk van mijn partner te zijn	Partner	93%	92%	77%
	Moeder	52%	56%	74%
Betaald werk is belangrijk voor mijn zelfontplooiing	Moeder	46%	81%	69%
	Partner	67%	100%	82%
Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor de zorg voor mijn gezin	Partner	29%	89%	93%
	Moeder	80%	50%	69%
In de sector waarin mijn partner werkzaam is, is parttime werken niet gebruikelijk	Moeder	84%	57%	63%
Luiers verschonen, kinderen in bad doen en kinderen te eten geven zijn vooral de verantwoordelijkheid van de biologische moeder	Partner	86%	70%	56%
	Moeder	77%	68%	26%
Biologische moeders gaan meer werken als mannen meer zorgtaken op zich nemen	Partner	46%	81%	90%
Het is goed voor baby's als beide ouders minder gaan werken na de geboorte van het eerste kind	Partner	71%	76%	85%
	Moeder	33%	56%	76%
Het is goed voor baby's als ze een aantal (twee of drie) dagen naar de kinderopvang gaan	Partner	60%	90%	89%
Mijn partner vindt het lastig om weer aan het werk te gaan als ons kind daardoor naar de kinderopvang moet ¹	Partner	90%	86%	77%
Ik verwacht dat mijn partner sneller weer kan beginnen met werken als ik thuis ben bij ons kind ¹	Partner	56%	90%	92%
Partners kunnen net zo goed voor hun kinderen zorgen als biologische moeders	Moeder	56%	75%	70%

Leeswijzer: van de partners die het (helemaal) oneens waren met de stelling 'Ik vind het belangrijk om financieel onafhankelijk van mijn partner te zijn' heeft 93 procent gebruikgemaakt van aanvullend geboorteverlof.

¹ Deze stellingen zijn in de ik-vorm voorgelegd als de respondent de moeder was.

Bron: 2-meting WIEG-cohort

4.2 Gebruikers over het aanvullend geboorteverlof

Bijna driekwart van de stellen (74%) heeft gebruikgemaakt van aanvullend geboorteverlof. In de meest genoemde redenen waarom partners gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof zien we direct en indirect de doelstellingen van het aanvullende geboorteverlof terug. Zo geeft 37 procent van de gebruikers aan dat dit een gelijkere verdeling van zorgtaken mogelijk maakt en één op de tien maakt gebruik van aanvullend geboorteverlof zodat de moeder makkelijker weer aan het werk kan na de bevalling. De meest genoemde redenen zijn echter minder direct te linken aan de doelstelling van de wet: ongeveer vier op de vijf gebruikers vinden aanvullend geboorteverlof een aantrekkelijke manier voor de partners om meer tijd met de baby door te brengen en ongeveer zestig procent kan hierdoor zijn partner langer ondersteunen na de bevalling (zie ook figuur 4.2).

Figuur 4.2 Redenen voor gebruik aanvullend geboorteverlof, meerdere antwoorden mogelijk (maximaal 3 antwoorden) (n=170)



Bron: antwoorden 1-meting WIEG-cohort, selectie respondenten uit 2-meting WIEG-cohort

Duur en opnamepatroon

De meerderheid van de partners (86%) heeft de volledige vijf weken aanvullend geboorteverlof opgenomen, 9 procent heeft het gedeeltelijk opgenomen en de overige 4 procent weet niet meer hoeveel weken aanvullend geboorteverlof precies zijn opgenomen. We zien geen eenduidig patroon in de manier waarop het verlof wordt opgenomen in de eerste zes maanden na de geboorte. Wel zien we twee patronen die relatief vaak voorkomen, namelijk een combinatie van gespreid en aaneengesloten verlof zowel tijdens als na het bevallingsverlof (25%) en een aangesloten periode van verlof tijdens het bevallingsverlof (22%).

Ook werkgevers hebben de indruk dat een combinatie van gespreid en aaneengesloten verlof het vaakst voorkomt.

Tabel 4.5 Patroon opname aanvullend geboorteverlof (2-meting, n=179)*

Periode	aaneengesloten	gespreid	combinatie	totaal
Tijdens het bevallingsverlof	22%	3%	14%	39%
Na het bevallingsverlof	5%	5%	1%	10%
Zowel tijdens als na het bevallingsverlof	10%	16%	25%	51%
Totaal	36%	24%	40%	100%
Volgens werkgevers**	25%	32%	43%	100%

* Bron: 2-meting WIEG-cohort

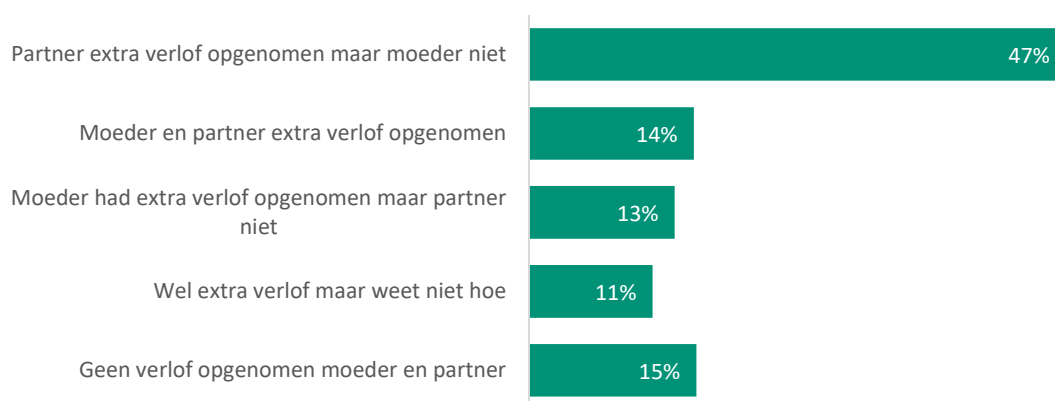
** Bron: werkgeversenquête

Tijdens het aanvullend geboorteverlof zorgt 70 procent samen voor hun baby. Bij 22 procent is sprake van solozorg waarbij alleen de partner voor de baby zorgt. Vooral van deze vorm van zorg waarbij de partner alleen verantwoordelijk is worden positieve effecten verwacht als het gaat om het aantal uren dat de moeder werkt en de binding tussen partner en kind.²⁶ Bij 8 procent zorgde de moeder in de meeste gevallen alleen voor de baby, terwijl de partner aanvullend geboorteverlof had.

Aanvullend geboorteverlof extra verlof?

Voor 85 procent van de ouders is het aanvullend geboorteverlof (deels) in de plaats gekomen van andere verlofmogelijkheden, zoals het opnemen van vakantiedagen en of het (eerder) gebruikmaken van ouderschapsverlof. Met andere woorden: voor 15 procent geldt dat zij geen extra gebruik hadden gemaakt van andere verlofmogelijkheden als de partner geen recht had gehad op aanvullend geboorteverlof (zie ook figuur 4.3). Hoewel bij een deel van ouders het extra verlof zou zijn opgenomen door de moeder in plaats van de partner en de meeste partners waarschijnlijk minder dan vijf weken hadden opgenomen²⁷ is er dus mogelijk sprake van (gedeeltelijke) substitutie van verlof rond de geboorte van het kind door de opname van aanvullend ouderschapsverlof. In welke mate hiervan sprake is kunnen we op basis van dit onderzoek niet vaststellen.

Figuur 4.3 Als de partner geen recht had gehad op aanvullend geboorteverlof, hadden de moeder en/of de partner dan (meer) gebruikgemaakt van andere verlofmogelijkheden? (n=169)



Bron: antwoorden 1-meting WIEG-cohort, selectie respondenten uit 2-meting WIEG-cohort

4.3 Niet-gebruikers over het aanvullend geboorteverlof

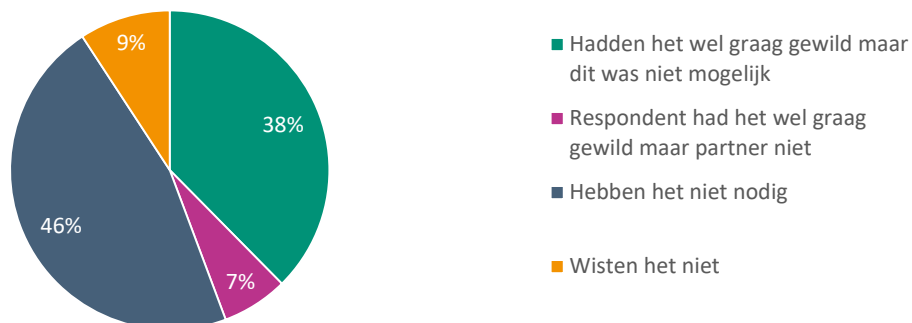
Ruim een kwart van de stellen (26%) heeft geen gebruik gemaakt van aanvullend geboorteverlof. Bijna de helft hiervan zegt dat zij dit niet nodig hadden. In de meeste gevallen is dit zo omdat de moeder minder gaat werken of stopt met werken.

Bijna veertig procent van de stellen die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof had er wel gebruik van willen maken, maar zegt dat dit niet mogelijk was. De meest genoemde reden hiervoor is financieel: "We kunnen het inkomen niet missen." Deze reden is genoemd door 57 procent van de stellen die wel gebruik hadden willen maken van aanvullend geboorteverlof, maar voor wie het niet mogelijk was. Daarnaast zegt bijna een op de vijf stellen die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof, omdat het naar eigen zeggen niet mogelijk was, dat het financieel aantrekkelijker is als de moeder minder gaat werken/stopt met werken dan aanvullend geboorteverlof op te nemen. De overige veelgenoemde redenen hangen vaak samen met het werk van de partner: collega's van de partner kunnen dit niet opvangen of de werkgever van de partner heeft dit liever niet.

²⁶ Craig, L, 2006, Does father care mean fathers share? A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children, *Gender & Society*, 20:2.

²⁷ In het controlecohort heeft de helft van de partners die extra vakantiedagen heeft opgenomen tussen de 1 en de 2 weken extra vakantiedagen opgenomen en 6 procent meer dan een maand.

Figuur 4.3 **Antwoord op de vraag of respondent wel gebruik had willen maken van aanvullend geboorteverlof (n=54)**



Bron: 2-meting WIEG-cohort

Perspectief van de werkgever

5

5 Perspectief van de werkgever

In dit hoofdstuk staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Wat is de invloed van de ondersteuning en de attitude van de werkgever op het gebruik van aanvullend geboorteverlof? Wat zijn de gevolgen van het aanvullende geboorteverlof voor de werkgever?

Na een korte beschrijving van de onderzoekspopulatie gaan we achtereenvolgens in op de deelvragen over de bereidheid tot en reden voor aanvulling van de uitkering, belemmerende en bevorderende (re)acties van werkgevers, het beroepen op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, de aanvraagprocedure en de beslistermijn van UWV en de consequenties voor de werkgever.

De cijfers in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op de enquête ingevuld door 1.183 werkgevers die in oktober 2020 een aanvraag voor aanvullend geboorteverlof hebben ingediend bij UWV. Deze cijfers worden aangevuld en ingekleurd met de bevindingen uit dertig verdiepende interviews met werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld. Daarnaast zijn tien interviews gehouden met werkgevers die aanvullend gewonnen zijn omdat zij uitsluitend of relatief veel werknemers in dienst hebben die geen gebruik hebben gemaakt van hun recht op aanvullend geboorteverlof. Bij de citaten uit de interviews staat vermeld of de betreffende werkgever de enquête heeft ingevuld of afkomstig is uit de aanvullende werving, in welke sector de werkgever actief is en het aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is.

5.1 De voorwaarden: bereidheid tot aanvulling van de uitkering

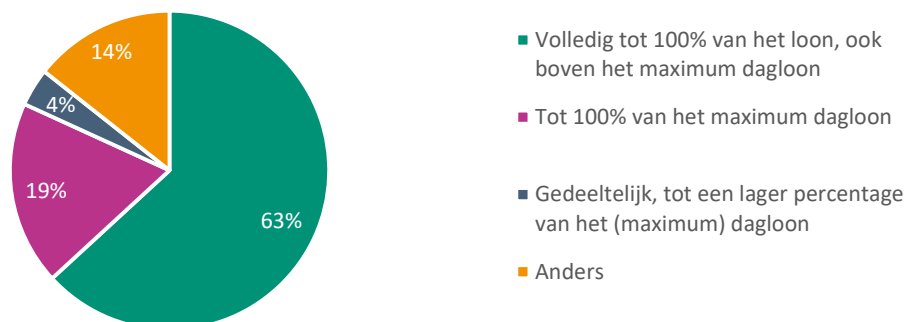
Bijna 80 procent van de werkgevers (79%) vult de uitkering van het UWV (70% van het maximale dagloon) niet aan. De uitkering wordt voor alle werknemers aangevuld door 15 procent van de werkgevers, 2 procent doet dit voor een deel van de werknemers.²⁸

De ruime meerderheid (63%) van de werkgevers die de uitkering van UWV aanvult, vult de uitkering aan tot 100 procent van het loon, ook wanneer dit boven het maximum dagloon valt. Ongeveer een vijfde (19%) vult aan tot het maximum dagloon. Een klein deel vult de uitkering aan tot een ander percentage van het maximum dagloon. Daarnaast is er een groep (14%) die de uitkering op een andere manier aanvult. In de meeste gevallen gaat het hier om werkgevers die alleen het loon van werknemers die boven het maximum dagloon zitten aanvullen zodat ook die werknemers op 70 procent van hun reguliere loon zitten. Een werkgever motiveert dit in het interview als volgt: geen scheve gezichten op de werkvloer.

“We hebben in ons bedrijf een heel grote range qua salarissen. Het technisch team heeft bijvoorbeeld heel hoge salarissen, als je hun 70% van het maximumdagloon gaat geven, gaat hun besteedbaar inkomen onredelijk hard achteruit.” (enquête, verzekeringswezen, 10 tot 25 werknemers).

²⁸ De overige 4 procent van de respondenten wist niet of de uitkering wordt aangevuld.

Figuur 5.1 Tot welk percentage wordt de uitkering aangevuld? (n=209)



Bron: werkgeversenquête

Van de ruim tweehonderd werkgevers in de enquête (209) die de uitkering aanvullen, heeft 59 procent dit opgenomen in het bedrijfsbeleid. Bij een derde (32%) was de regeling conform de cao en bij 9 procent was er zowel sprake van een cao als bedrijfsbeleid.

Op 1 juli 2021 heeft het ministerie van SZW onderzoek gedaan of er bij cao afspraken zijn gemaakt over de aanvulling van de uitkering van het aanvulling geboorteverlof. Er is gebruikgemaakt van een steekproef met de 98 grootste cao's. De steekproef omvat alle bedrijfstak-cao's van toepassing op 8.000 of meer werknemers, en alle ondernemings-cao's van toepassing op 2.500 of meer werknemers. Van alle werknemers in Nederland die onder een cao vallen, valt bijna 90 procent onder de steekproef.

Voor 11 procent van de werknemers (13 cao's) worden afspraken gemaakt over de aanvulling van de uitkering. In nagenoeg alle cao's wordt afgesproken dat de uitkering gedurende maximaal vijf weken volledig wordt aangevuld. Alleen bij Defensie wordt de uitkering aangevuld tot 75 procent van het loon. Afspraken over een aanvulling van de uitkering voor aanvullend geboorteverlof komen vooral voor in de sectoren overheid, zakelijke dienstverlening en zorg.

Bron: ministerie van SZW

De meest genoemde reden (89%) om de uitkering aan te vullen is goed werkgeverschap. Daarnaast worden relatief vaak genoemd dat dit past binnen de bedrijfsvisie op gezinsvriendelijk beleid (43%), dat zij het belangrijk vinden om een hoge betrokkenheid van werknemers te realiseren (25%) en dat het administratief makkelijker te organiseren is (23%). Onder andere redenen werd voornamelijk benoemd dat de werkgever de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wil bevorderen door het aanvullen van de uitkering (zie ook figuur 5.2).

Figuur 5.2 Reden voor aanvulling van de uitkering (maximaal 3 antwoorden mogelijk, n=209)

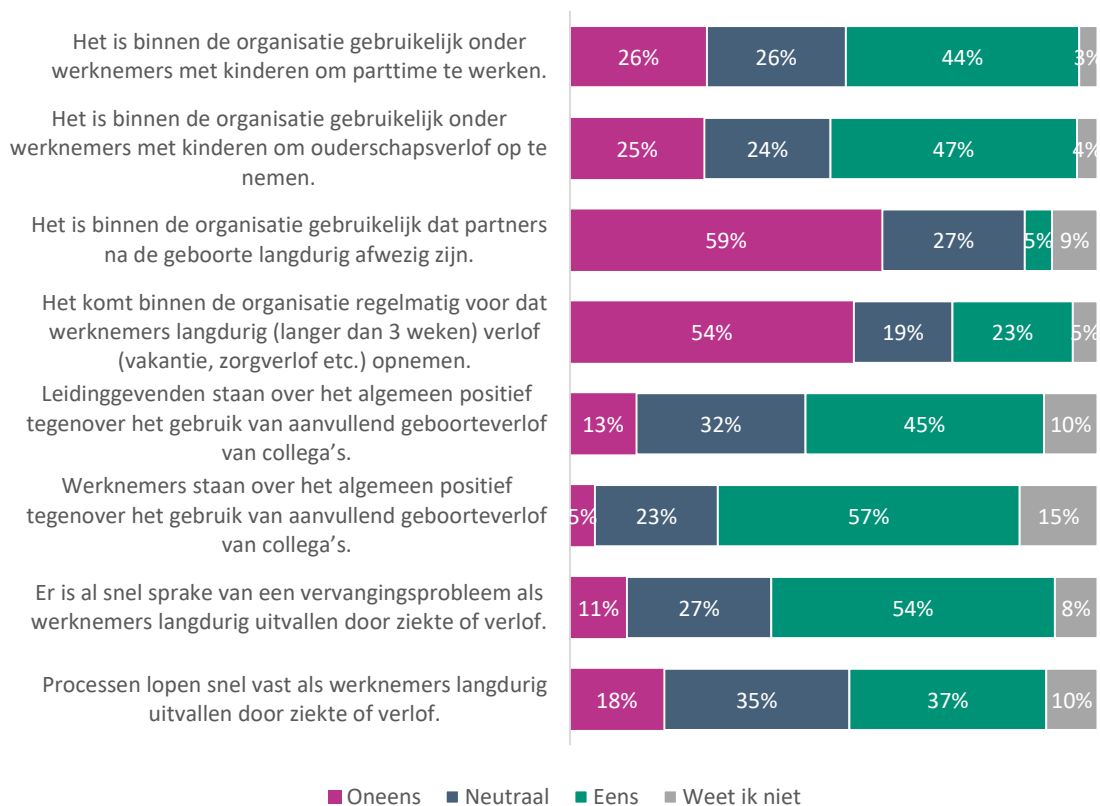


Bron: werkgeversenquête

5.2 De organisatiecultuur: belemmerende en bevorderende (re)actie van werkgevers

De organisatiecultuur kan het gebruik van aanvullend geboorteverlof afremmen of juist stimuleren. Zo gaf 15 procent van de werknemers aan dat zij geen gebruik hadden gemaakt van het aanvullend geboorteverlof, omdat hun werkgever dit liever niet wil. Ook al hebben we uitsluitend werkgevers geënkquêteerd die één of meer werknemers in dienst hebben die gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof, zien we ook binnen deze werkgevers dat lang niet alle leidinggevendenden positief staan tegenover de opname van het aanvullende geboorteverlof (zie figuur 5.3). Dit wordt mede veroorzaakt doordat de opname van langdurig verlof bij 54 procent van de bedrijven leidt tot een vervangingsprobleem. Verder blijkt uit de reacties op de stellingen over de organisatiecultuur dat het niet gebruikelijk is dat partners na de geboorte langdurig afwezig zijn en ook het opnemen van ouderschapsverlof en part-time werken als ouder zijn geen gemeengoed.

Figuur 5.3 Stellingen over de organisatiecultuur (n=1174)



Bron: werkgeversenquête

Ook in de interviews met werkgevers horen we zowel positieve als negatieve reacties op het aanvullend geboorteverlof terug die gevolgen kunnen hebben voor het gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Zo komt het vervangingsprobleem veelvuldig naar voren.

“Als in een team van vijf mensen een medewerker aanvullend geboorteverlof heeft: ga dan eens vragen hoe die vier dat oplossen. De redenering is dat de werkgever geld krijgt voor vervanging, maar waar haal ik iemand zes weken vandaan die dat werk kan opvangen? Het is allemaal leuk en aardig, ik gun iedereen het vaderschap, maar dit brengt mij in een lastig parket.” (enquête, bakkerij, 10 tot 25 werknemers)

Ook grote bedrijven in sectoren die kampen met tekorten voeren de regeling wel uit, maar ervaren knelpunten. Zo betekent bijvoorbeeld het niet vinden van vervanging voor een productiebedrijf in de techniek stilstaande productielijnen met alle financiële gevolgen van dien. Of een grote gemeente die functies die onmisbaar zijn voor het proces niet kan vervangen, omdat de vastgestelde budgetten voor externe inhuur al zijn verbruikt. Volgens werkgevers nemen ook de individuele werknemers dit mee in hun afweging om aanvullend geboorteverlof op te nemen. Een werkgever signaleert dat de werknemer door de regeling in een spagaat komt: wat kan ik maken naar mijn werkgever en naar mijn collega's toe?

“We weten niet hoe we überhaupt het werk afkrijgen met al het overwerk. We hebben als accountant al die regelingen over ons heen gekregen door corona terwijl het normale werk al te veel was. Het kan zijn dat mensen de afwegingen hebben gemaakt: ik kan het niet maken om een aantal weken extra vrij te nemen. En dus pakken ze een paar dagen her en der, maar vragen ze niet dit verlof aan.” (enquête, zakelijke dienstverlening I, 10 tot 25 werknemers)

Er zijn ook werkgevers die het als hun taak zien om werknemers de ruimte te laten voelen om gebruik te maken van dit verlof. Of die dankbaar zijn dat de regeling er is, omdat ze geen idee hebben hoe ze het anders (financieel) hadden moeten opvangen dat iemand langdurig afwezig was door bijvoorbeeld een moeilijke bevalling van de partner.

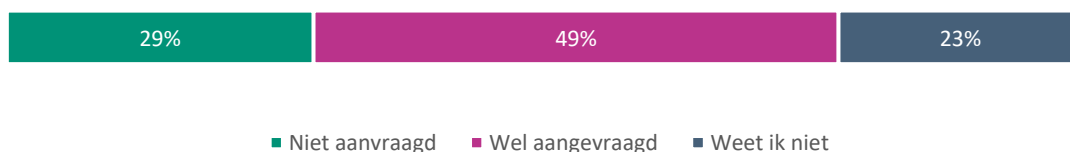
“Er is geen sprake van dat onze klanten (opdrachtgevers van interim-klassen) een probleem maken van dit verlof. Het zit meer in mensen zelf: het idee dat ze een klus moeten afmaken/vinden dat ze niet gemist kunnen worden. En dan zeggen wij: iedereen mag dit opnemen, dus jij ook. Al zouden klanten er wel een probleem van maken, dan zouden wij achter onze mensen gaan staan. Zo nodig regelen we ondersteuning vanuit het bedrijf: dat er op onze kosten iemand meeloopt, ingewerkt wordt en het overneemt. Natuurlijk kost de regeling ons geld, maar als je maar steeds winst maakt heb je geen probleem en komen we met z’n allen beter uit.” (enquête, zakelijke dienstverlening, 25 tot 100 werknemers)

“Voordat ze die stap nemen hebben ze toch wel angst, daar hikken ze tegenaan. Maar hebben ze het verlof eenmaal gehad, dan hadden ze het voor geen goud willen missen. Het is niet zo bekend. Er waren er ook enkelen bij die niets wisten van de regeling. Want jongeren weten het in principe niet. Goed als mensen daar meer voorbeelden van gaan zien en horen.” (aanvullende werving, horeca, recreatie, toerisme en cultuur, 25 tot 100 werknemers)

5.3 Beoordeling aanvraag werknemer

Bij 29 procent van de bevraagde werkgevers zijn ook werknemers in dienst die wel recht hadden op aanvullend geboorteverlof, maar dit niet hebben aangevraagd (zie figuur 5.4).

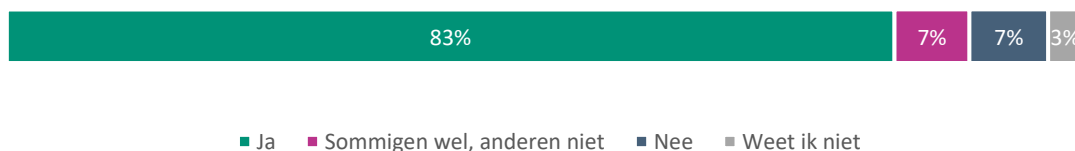
Figuur 5.4 Zijn er binnen de organisatie werknemers waarvan de partner na 1 juli 2020 is bevallen die geen aanvullend geboorteverlof hebben aangevraagd? (n=1174)



Bron: werkgeversenquête

In de meeste gevallen (94%) hebben de werknemers die geen gebruik hebben gemaakt van hun recht op aanvullend geboorteverlof hiertoe ook geen verzoek ingediend. De meeste werknemers die geen aanvullend geboorteverlof hebben aangevraagd waren volgens de werkgevers wel op de hoogte van deze mogelijkheid (zie figuur 5.5).

Figuur 5.5 Zijn de werknemers door de organisatie op de hoogte gesteld van de mogelijkheid om aanvullend geboorteverlof op te nemen? (n=315)



Bron: werkgeversenquête

In de interviews spraken we echter wel een werkgever die aangeeft dat er sprake kan zijn geweest van onwetendheid.

“We hebben het wat later gecommuniceerd. Deze werknemers waren net vader geworden toen de wetgeving kwam en hebben het niet aangevraagd. Ik kan me voorstellen dat wetgeving net aan hen voorbijgegaan is.” (aanvullende werving, onderwijs en kinderopvang, 10 tot 25 werknemers)

Uit de verdiepende interviews komen daarnaast de volgende (bij werkgevers bekende) redenen naar voren waarom werknemers geen verzoek indienen om gebruik te maken van aanvullend geboorteverlof:

- de noodzaak ontbreekt (bijvoorbeeld door thuiswerken of goede opvang);
- het financiële plaatje maakt het voor de werknemer niet haalbaar;
- de eigen ontwikkeling van de medewerker die net begonnen is in een nieuwe functie;
- de timing: dat het verplicht is om het verlof binnen zes maanden na de geboorte op te nemen;
- de teamgedachte (in combinatie met personeelstekort en werkdruk) weerhoudt de medewerker.

Allereerst komt het voor dat de noodzaak ontbreekt. De mogelijkheid tot thuiswerken kan hierbij een rol spelen. Zeker nu sinds de coronapandemie volledige werkweken vanuit huis gemaakt worden, kan thuiswerken maken dat mensen het verlof niet nodig hebben. Andere redenen zijn bijvoorbeeld dat mensen thuis alles goed hebben kunnen regelen met grootouders en kinderopvang of dat ze een latrelatie hebben.

“De afdeling waar wel gebruik is gemaakt van het verlof is de afdeling productie. Die mensen konden niet thuiswerken. Bij ons op de IT-afdeling werkten mensen wel vanuit huis. Mensen hoefden niet per se van 9-17 te werken. Zolang de opdrachten gedaan zijn (op tijdstip dat voor hem/haar uitkomt), is er geen reden voor dit verlof.” (aanvullende werving, zakelijke en persoonlijke dienstverlening, 100 tot 200 werknemers)

Ook kunnen er financieel overwegingen spelen waardoor werknemers besluiten om geen gebruik te maken van het verlof. Aanvullend geboorteverlof is bijvoorbeeld volgens de werkgevers geen aantrekkelijke regeling voor werknemers van wie het salaris voor een groot deel bestaat uit een onregelmatigheidstoeslag. Dan is het gat met 70 procent van het dagloon wel heel groot. Sowieso kan 30 procent loon moeten missen voor met name functiegroepen onderaan het functiegebouw een reden zijn om geen gebruik te maken van de regeling.

“Van één weet ik dat het om het geld ging, die kon die 30 procent niet missen. Van die anderen geen idee. Ze hebben me wel gevraagd: wil je uitrekenen wat ik netto minder ga krijgen? Dus ik vermoed dat het bij de rest ook om geld gaat. De niet-gebruikers zijn de junioren. De weinig-verdieners die het niet gebruiken, die staan aan het begin van hun carrière, hebben waarschijnlijk het geld gewoon nodig.” (aanvullende werving, zakelijke en persoonlijke dienstverlening, 200 tot 1000 werknemers)

Ook komt het volgens werkgevers voor dat werknemers die net begonnen zijn in een nieuwe functie, goed ingewerkt willen worden en/of bezig zijn met scholing als onderdeel van het inwerken en daarom de keuze maken om geen gebruik te maken van het verlof. In deze gevallen ervaren medewerkers het als een nadeel dat het verlof binnen zes maanden na de geboorte opgenomen moet worden. Deze timing wordt in meerdere situaties aangestipt als reden om het verlof niet te gebruiken. Men wil het verlof bijvoorbeeld graag inzetten in de fase dat de partner weer opstart met werken, waar je normaal ouderschapsverlof voor kan opnemen, en dan in die fase het betaalde aanvullend geboorteverlof inzetten. De begrenzing dat het verlof in de eerste zes maanden opgenomen moet worden is dan een reden om het niet in te zetten, aldus werkgevers.

Tot slot kan het werken in roosters in combinatie met krapte binnen het team of drukte op het werk motivatie voor een medewerker zijn om het verlof niet in te zetten.

Wel verzoek geen gebruik aanvullend geboorteverlof

Bij 4 procent van de werkgevers zijn werknemers in dienst die een verzoek hebben ingediend, maar uiteindelijk geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof. Dit betreft in totaal 14 werkgevers. De meest voorkomende reden waarom niet tegemoet is gekomen aan het verzoek van de werknemers, is dat zij het verzoek op eigen initiatief terugtrokken. Verder kwam het voor dat bij een organisatie geen vervanging mogelijk was vanwege de inhoud van het werk of vanwege de betreffende periode. Daarnaast noemt een organisatie dat een andere constructie met de werknemer is afgesproken en dat een werknemer van het aanvullend geboorteverlof heeft afgezien vanwege drukte op het werk.

Bij bijna alle werkgevers kwam zowel de manier van opnemen overeen met het verzoek van de werknemer(s) (97%) als de duur van het verlof (98%). De meeste genoemde reden waarom de gewenste duur of opnamepatroon niet kon worden gerealiseerd had te maken met bezettingsproblemen.

Alle organisaties waar de wijze van opname niet ging volgens het verzoek van de werknemer geven aan dat dit in goed overleg met de werknemer is gebeurd. Er waren geen organisaties die zeiden dat zij zich beroepen hadden op zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Ook in de interviews hebben we geen werkgevers gesproken die een verzoek van de werknemer hebben geweigerd om redenen van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Wel vindt een werkgever dat de regeling te algemeen is en vraagt om specifieke bepalingen om zich te kunnen beroepen op zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

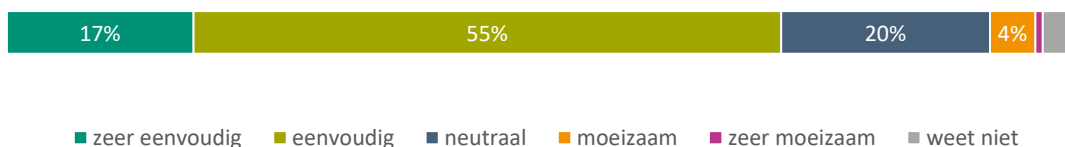
“In de regeling is een mogelijkheid om nee te zeggen als werkgever, maar dan moet je wel heel zwaarwegende belangen hebben. In een 24 uursbedrijf zou je willen dat de regeling erin voorziet dat verlof zowel in dag, avond en nacht opgenomen wordt (als dat ook je reguliere diensten zijn) en niet alleen in de nacht. In de regeling is dat nu vrijblijvend.” (enquête, havenbedrijven, meer dan 500 werknemers)

Voor zover ons bekend zijn er ook geen rechtszaken geweest²⁹ waarin een werknemer bezwaar maakte tegen de afwijzing van zijn aanvraag voor aanvullend geboorteverlof om redenen om zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

5.4 De aanvraagprocedure en beslistermijn UWV

Ongeveer driekwart van de werkgevers ervaart de aanvraagprocedure bij UWV als eenvoudig tot zeer eenvoudig (72%, figuur 5.6). Vijf procent vond de aanvraagprocedure moeizaam tot zeer moeizaam. Aan deze werkgevers is gevraagd of zij konden toelichten waarom ze de aanvraagprocedure als (zeer) moeizaam hebben ervaren. Hieruit kwam naar voren dat organisaties de aanvraagprocedure weinig flexibel vinden, omdat er na het indienen van de aanvraag geen wijzigingen meer doorgevoerd kunnen worden. Als zij een wijziging willen doen, dienen ze contact op te nemen met UWV. Daarnaast is het lastig als de werknemer geen volledige weken wil opnemen of het verlof gespreid wil opnemen.³⁰ Zo schreef een werkgever dat er alleen een aaneengesloten periode opgegeven kon worden en dus niet zoals de werknemer het daadwerkelijk opnam (bijv. gespreid). Ook werd aangegeven dat de aanvraag vier weken van te voren ingediend moet worden, maar dat dit in de praktijk pas kan als het kind geboren is (d.w.z. als de geboortedatum bekend is).³¹ Als laatste vonden deze werkgevers dat het onduidelijk was hoe het formulier precies ingevuld moest worden, de situatie vaak complexer is dan het formulier aangeeft, er veel gegevens nodig zijn voor het invullen en er veel aan het einde gecontroleerd dient te worden.

Figuur 5.6 Oordeel werkgevers over de aanvraagprocedure



Bron: werkgeversenquête

Uit de interviews blijkt dat werkgevers al doende wijzer geworden zijn bij de administratieve afhandeling van het aanvullend geboorteverlof. De volgende inzichten deelden ze met ons in de interviews:

- De combinatie met ouderschapsverlof kan leiden tot fouten in de berekening van UWV.
- Vraag het verlof aan in weken: aanvragen in dagen geeft onnodige administratieve handelingen.
- De aanvraag kan niet in delen, je moet de complete aanvraag in één keer doen.
- Maak je één fout met online aanvragen, dan mag je meteen helemaal opnieuw beginnen.

²⁹ Op www.rechtspraak.nl hebben wij één uitspraak gevonden met betrekking tot aanvullend geboorteverlof. Het betrof hier een zaak over de berekening van het dagloon.

³⁰ Noot van de onderzoekers: het verlof kan wel gespreid opgenomen worden, maar het is noodzakelijk dat dit in één keer en in hele weken wordt aangevraagd.

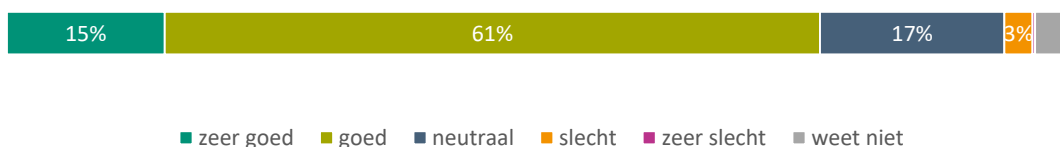
³¹ Noot van de onderzoekers: het verlof kan vanaf 4 weken voordat het verlof ingaat, tot en met 4 weken na de laatste verlofdag worden aangevraagd bij UWV.

- De meest pragmatische manier is vijf weken aaneengesloten aanvragen (ongeacht of werknemer het gespreid inzet, en er dan een tegoed van maken dat werknemers kunnen aanspreken).
- De uitkering kan worden uitbetaald aan de werkgever of werknemer. Het is voor de werkgever administratief eenvoudiger om het rechtstreeks aan de werknemer uit te laten betalen. Maar bij de werknemer betaalt UWV in één keer uit (en niet in etappes). Niet elke werknemer kan daar goed mee omgaan (met geld apart zetten).

De beslistermijn

Over het algemeen beoordelen de werkgevers de afhandeling van de aanvraag als goed; driekwart van de respondenten vond de afhandeling goed tot zeer goed (figuur 5.7). Drie procent beoordeelt de afhandeling door UWV als slecht. Redenen waarom de afhandeling van de aanvraag als slecht werd ervaren waren onder andere dat de uitkering in één keer wordt overgemaakt, ook bij gespreide opname van het verlof en dat het lang duurt voor de beslissing wordt genomen. Daarnaast vonden enkele respondenten dat het contact moeizaam ging. De een geeft aan dat er te veel brieven worden gestuurd, een ander dat de termijnen waarvoor de aanvraag is goedgekeurd niet duidelijk zijn en weer een ander dat de informatie die je krijgt bij telefonisch contact afhankelijk is van de medewerker die je aan de telefoon krijgt.

Figuur 5.7 Hoe beoordelen organisaties de afhandeling van de aanvraag



Bron: werkgeversenquête

5.5 Consequenties voor werkgevers

Uit figuur 5.8 blijkt dat de gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor werkgevers sterk wisselend zijn. De consequentie die de meeste werkgevers herkennen is dat zij meer administratieve regeldruk ervaren (55%), gevolgd door het complexer worden van het geheel aan regels rond verlofbeleid (41%). Hoewel relatief veel werkgevers aangeven dat het aanvullend geboorteverlof tot problemen leidt met de bezetting (zie paragraaf 5.2), is ruim de helft van de werkgevers het oneens met de stelling dat ze extra personeel hebben moeten aantrekken vanwege het aanvullend geboorteverlof (53%). Dit bevestigt het beeld uit de interviews dat de bezettingsproblemen vooral intern door collega's worden opgelost. Het beeld over de gevolgen voor de omzet is wisselend; 25 procent van de werkgevers is het oneens met de stelling dat zij omzet hebben gemist, 18 procent is neutraal en 24 procent stelt dat de organisatie omzet gemist heeft. Daarnaast zegt 30 procent van de werkgevers dat zij werk hebben moeten laten liggen, 34 procent was het daar niet mee eens.

Ook in de interviews horen we wisselende verhalen, bijvoorbeeld als het gaat om het aantrekken van extra personeel.

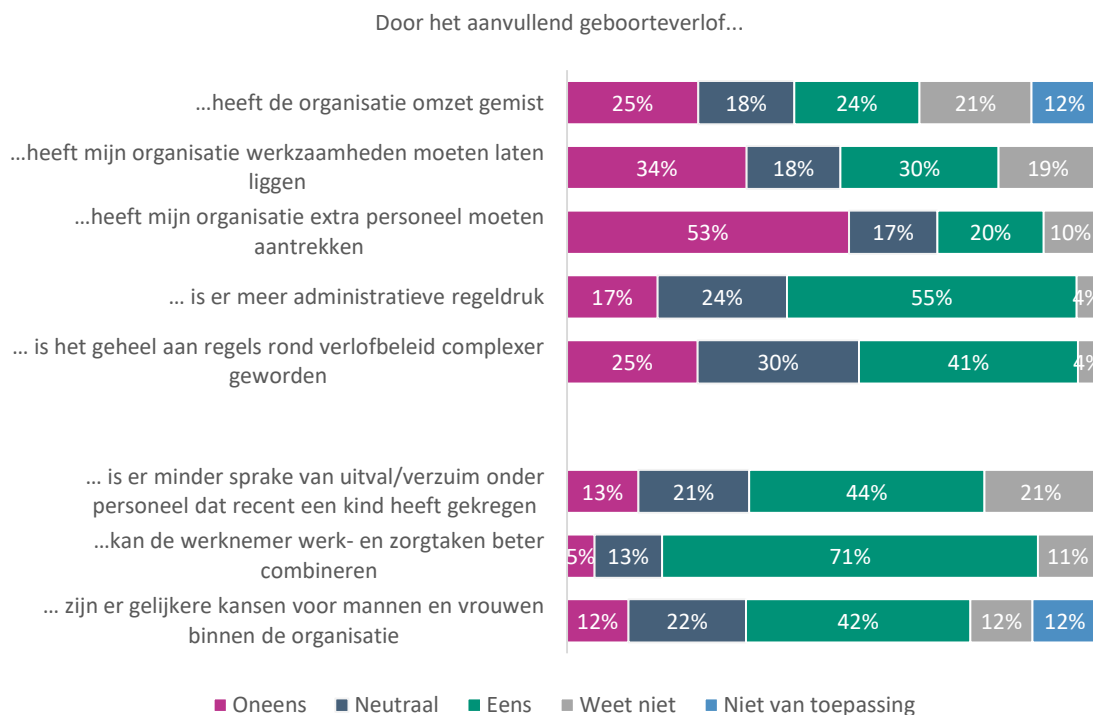
“Over het algemeen valt vervanging te regelen. We regelen dat onderling wel op een project of het project wordt zo gemanaged dat het niet opgevangen hoeft te worden. Iemand weet wanneer het gaat gebeuren dus wordt tijdig geregeld. Niet anders dan met vakantie of dat soort zaken.” (enquête, bouwbedrijf, meer dan 500 werknemers)

“Überhaupt al moeilijk om aan mensen te komen, moet opgevangen door uitzendkrachten, is niet makkelijk, linksom of rechtsom wordt er een mouw aangepast.” (enquête, groothandel, 10 tot 25 werknemers)

Als het gaat om de gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor de betreffende werknemers, dan zijn werkgevers het er over het algemeen over eens dat werknemers werk- en zorgtaken beter kunnen

combineren (71%). Ruim 40 procent zegt dat er minder sprake is van verzuim onder personeel dat recent een kind heeft gekregen (44%). Ook denkt een vergelijkbare groep werkgevers (42%) dat er door het aanvullend geboorteverlof gelijkere kansen zijn voor mannen en vrouwen binnen de organisatie.

Figuur 5.8 Stellingen over effecten en consequenties van het aanvullend geboorteverlof (n=1174)



Bron: werkgeversenquête

Tijdens de interviews bleek dat de consequenties van het aanvullend geboorteverlof voor de werkgevers zich soms ook doorvertalen naar het personeelsbeleid/de positie van jonge ouders op de arbeidsmarkt. Dit kan worden versterkt als werkgevers de ervaring hebben dat het verlof niet wordt ingezet om te zorgen, maar bijvoorbeeld om te verbouwen.³²

"Ik denk op een gegeven moment: wanneer kom je wel werken? Er zijn zoveel verloven waar ouders nu recht op hebben! Wij voelen het keihard. De volgende wordt over paar maanden vader, hoe gaan we dit doen? We moeten bijna extra personeel in dienst nemen om gaten op te vullen, maar is daar geld voor? Personeel wordt op deze manier heel duur. Al die bijkomende kosten! Je denkt wel tien keer na voordat je iemand aanneemt. Je gaat bijna denken dan maar een ouder iemand/heel jong net als vroeger gebeurde met vrouwen. (...) We hadden ook iemand, die wilde met vakantie, maar dat kon niet doordat deze collega zoveel verlof had." (enquête, metaal- en technische bedrijfstakken, 10 tot 25 werknemers)

"Ik ben heel erg pro samen het gezin doen, gelijke zorgtaken, ik vind het een hele goede ontwikkeling, maar binnen de branche zie ik dat mensen die er gebruik van maken een stempeltje krijgen; geen watje, maar men vindt dat mannen horen te werken. Het werkt ook niet mee dat twee directeurs de vrouw thuis hebben die alles thuis doet en daarnaast geen baan heeft. Dat speelt ook door in opvattingen van collega's. De dertigers maken er gebruik van, maar de vijftigers denken: wat ga je doen?" (enquête, overig goederenvervoer, 25 tot 100 werknemers)

³² Bij UWV is geen data voorhanden over de omvang dan wel de aard van onbedoeld en bedoeld misbruik van het aanvullend geboorteverlof.



Eerste effecten aanvullend geboorteverlof

6

6 Eerste effecten aanvullend geboorteverlof

In dit hoofdstuk staat de tweede onderzoeksvraag centraal:

In welke mate en op welke wijze treden beoogde effecten van de WIEG op en zijn er neveneffecten?

We beschrijven de effecten aan de hand van de doelstellingen van de wet. Allereerst beschrijven we of het aanvullend geboorteverlof heeft bijgedragen aan het bereiken van een hogere participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind. Vervolgens gaan we in op de effecten op de arbeidsparticipatie van vrouwen. We sluiten dit hoofdstuk af met het bepalen van de bijdrage van het aanvullend geboorteverlof aan een evenwichtiger verdeling van arbeid en zorgtaken tussen de partners.

Om de effecten te bepalen vergelijken we steeds de score op de verwachte effecten (zie paragraaf 2.2) tussen het controlecohort en het WIEG-cohort. We schatten hiervoor een regressiemodel met het cohort (controle of WIEG) als de verklarende variabele en we controleren voor de leeftijd van de moeder en of het om een eerste kind gaat. De uitkomsten van alle analyses zijn opgenomen in bijlage 6. In dit hoofdstuk presenteren we de bevindingen op hoofdlijnen.

We spreken van eerste effecten, omdat de beoogde effecten een gedragsveranderingen vragen bij ouders en/of werkgevers. Gedragsveranderingen hebben in het algemeen meer tijd nodig dan de onderzoeksperiode.

6.1 Effect op de participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind

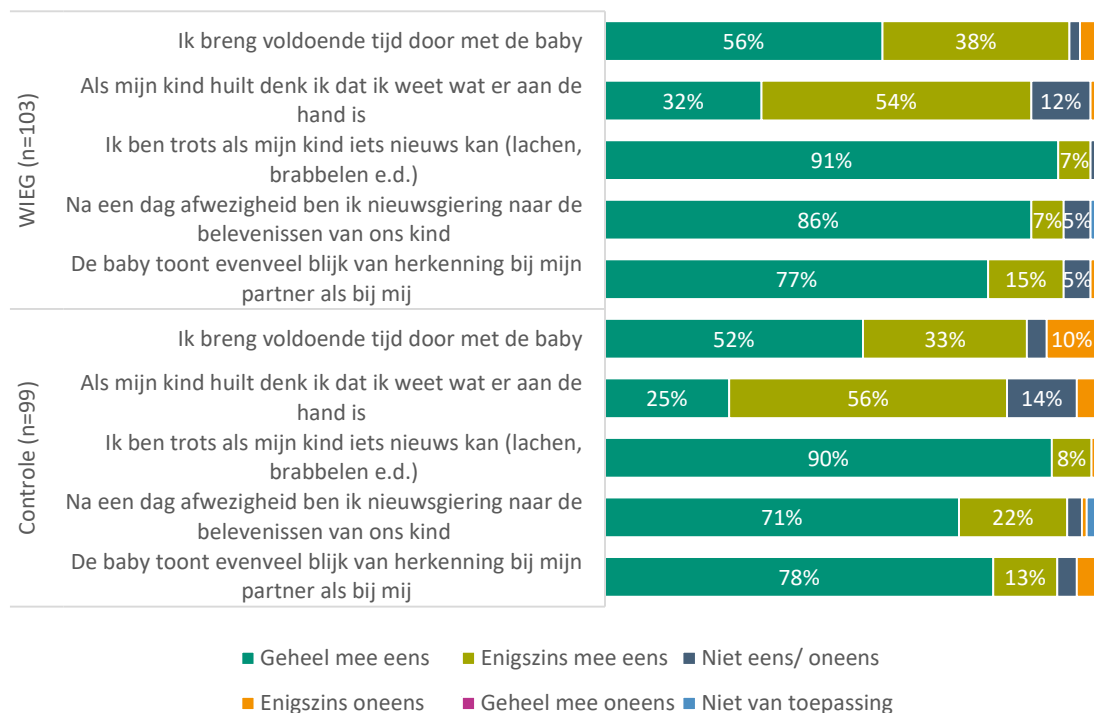
Vooraf werd op basis van (internationale) ervaringen verwacht dat de mogelijkheid tot aanvullend geboorteverlof partners een gelijkere kans (door de beschikbare tijd) biedt op **hechting met het kind**. In het algemeen geldt dat partners die direct na de geboorte verlof opnemen ook later meer betrokken zijn bij de verzorging en opvoeding van hun kind. Deze grotere betrokkenheid is op de langere termijn verbonden met meestal positieve gevolgen voor zowel **de emotionele en intellectuele ontwikkeling van het kind**, als voor **de partner** en **de moeder**. Actief zorgende partners ervaren een grotere tevredenheid met hun leven, hun partnerrelatie en een betere lichamelijke en emotionele gezondheid.

Om het beoogde effect op de participatie van partners bij de zorg en opvoeding van hun kind te bewerkstelligen is het uitgangspunt dat partners uit het WIEG-cohort meer tijd beschikbaar hebben om zich te hechten aan het kind dan de partners uit het controlecohort. In hoofdstuk 4 bleek dat dit voor de meerderheid van de partners niet volledig opgaat, omdat zij zonder het aanvullend geboorteverlof andere vormen van verlof rondom de geboorte zouden hebben opgenomen.

Ervaren band tussen partner en kind

Figuur 6.1 geeft de mening van de partners uit het WIEG-cohort en het controlecohort weer op een aantal stellingen die een indicatie geven van de ervaren band tussen partner en kind. Uit de figuur blijkt dat de meningen niet of nauwelijks verschillen tussen het controlecohort en het WIEG-cohort. Wij vinden dan ook geen significant verband tussen de invoering van het aanvullend geboorteverlof en de ervaren band tussen partner en kind wanneer deze stellingen de band tussen partner en kind meten.

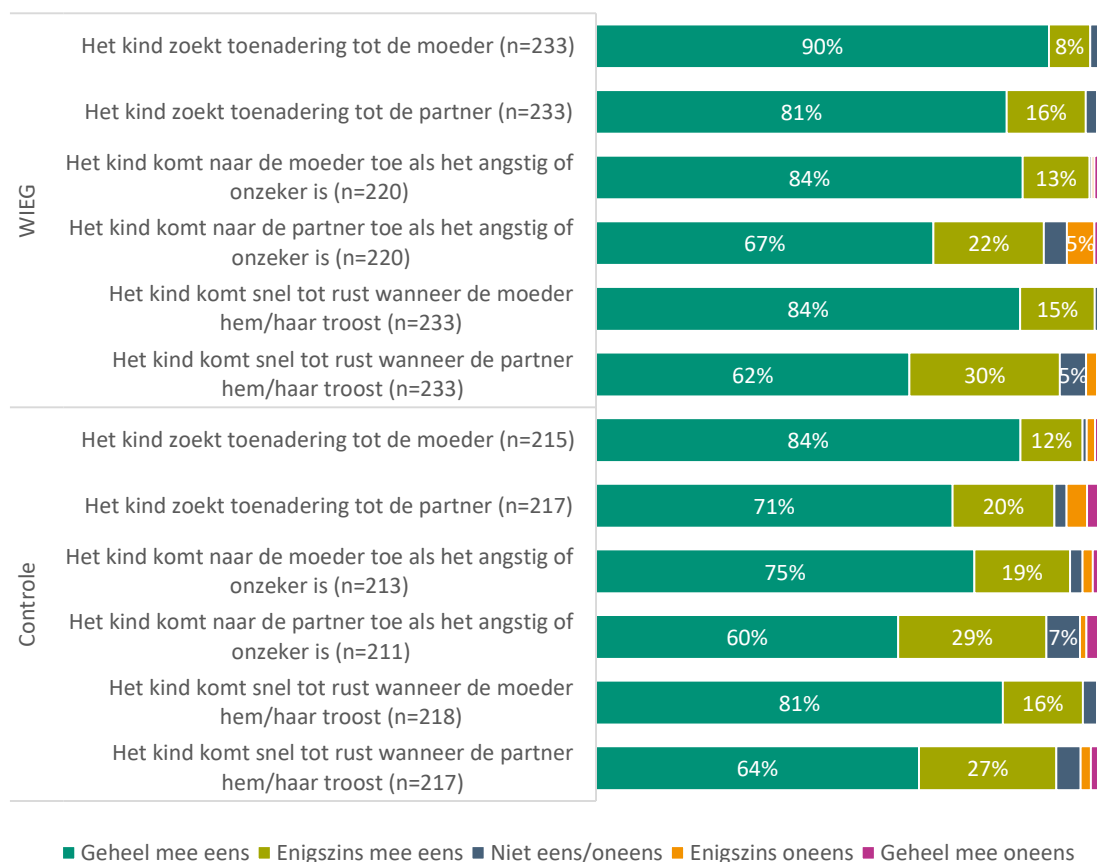
Figuur 6.1 Mening partner over stellingen over band met het kind



Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

Aanvullend is een aantal stellingen voorgelegd aan de ouders die een beeld geven van de band van het kind met beide ouders (zie figuur 6.2). In de mening over deze stellingen zien we iets grotere verschillen tussen het controlecohort en het WIEG-cohort dan bij de stellingen uit figuur 6.1. In het algemeen geldt dat de ouders uit het WIEG-cohort het vaker eens zijn met deze stellingen. Dit lijkt erop te duiden dat de invoering van het aanvullend geboorteverlof zowel positief is geweest voor de band van het kind met de moeder als met de partner. Voor de stellingen 'Het kind zoekt toenadering tot de partner' en 'Het kind komt naar de moeder toe als het angstig of onzeker is' is de invoering van het aanvullend geboorteverlof een significante verklarende variabele: na invoering van het aanvullend geboorteverlof zijn ouders het vaker met beide stellingen eens.

Figuur 6.2 Mening ouders over stellingen over band met het kind



Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

De emotionele en intellectuele ontwikkeling van het kind

De verwachting is dat een grotere betrokkenheid van de partner bij de zorg en opvoeding van het kind bijdraagt aan de emotionele en intellectuele ontwikkeling van het kind. In tabel 6.1 staan de gemiddelde rapportcijfers die uitdrukken hoe tevreden de ouders uit het controle- en WIEG-cohort zijn met respectievelijk de algemene gezondheid van hun (jongste) kind en de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun (jongste) kind. De invoering van het aanvullend geboorteverlof is een significante verklarende variabele wanneer het gaat om het cijfer dat ouders de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind geven: na de invoering van het aanvullend geboorteverlof geven ouders gemiddeld een hoger cijfer voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun (jongste) kind.

Tabel 6.1 Cijfer ontwikkeling kind

	WIEG (n=233)	Controle (n=230)
De algemene gezondheid van uw (jongste) kind	8,6	8,5
De sociaal emotionele ontwikkeling van uw (jongste) kind	8,8	8,2

Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

Welzijn/gezondheid van partners en moeders

De verwachting is dat actief zorgende partners een grotere tevredenheid ervaren met hun leven, hun partnerrelatie en een betere lichamelijke en emotionele gezondheid ervaren. Tabel 6.2 geeft de scores aan van moeders en partners op een aantal aspecten gerelateerd aan welzijn en gezondheid. De rapportcijfers van partners in het controle- en het WIEG-cohort zijn vrijwel gelijk. Voor de moeder geldt dat de rapportcijfers voor de moeders uit het WIEG-cohort gemiddeld hoger of gelijk zijn aan de cijfers van de moeders uit het controlecohort. De invoering van het aanvullend geboorteverlof is een significante

verklaring voor het cijfer dat moeders hun werk en hun werk-privé balans geven: na invoering van het aanvullend geboorteverlof geven moeders hun werk en hun werk-privébalans een hogere waardering.

Tabel 6.2 Cijfer welzijn

	Moeders		Partners	
	WIEG	Controle	WIEG	Controle
Uw leven	7,9 (n=91)	7,7 (n=98)	8,1 (n=81)	7,7 (n=98)
Uw werk	7,5 (n=126)	6,9 (n=126)	7,6 (n=92)	7,5 (n=99)
Uw financiële situatie	7,6 (n=126)	7,2 (n=131)	7,6 (n=92)	7,7 (n=99)
Uw gezinsleven	7,9 (n=130)	7,5 (n=131)	8,2 (n=92)	7,9 (n=99)
Uw werk-privé balans	7,6 (n=126)	7,0 (n=126)	7,6 (n=92)	7,3 (n=99)
Uw sociale leven	7,0 (n=126)	7,0 (n=131)	7,1 (n=92)	7,0 (n=99)
Uw algemene gezondheid	7,3 (n=130)	7,2 (n=131)	8,0 (n=92)	7,9 (n=99)

Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

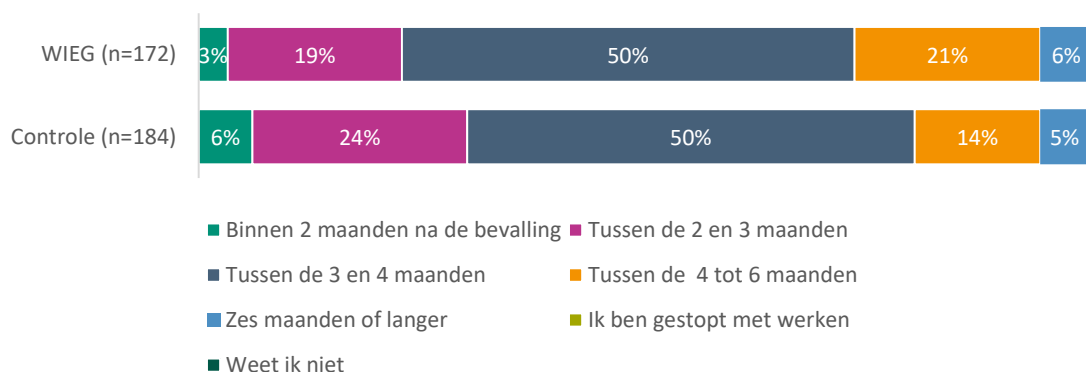
6.2 Effect op de arbeidsparticipatie van de vrouw

De verwachting is dat het aanvullend geboorteverlof de arbeidsparticipatie van vrouwen op verschillende manieren bevordert. Ten eerste wordt het verschil in duur tussen het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen (16 weken) en het geboorteverlof voor de partner kleiner. Oftewel **zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt wordt zo teruggedrongen**, omdat eventuele negatieve effecten op de carrière van vrouwen door langdurige afwezigheid minder zwaar gaan wegen nu ook mannen een ruime periode van verlof kunnen opnemen. Ten tweede biedt het aanvullend geboorteverlof de mogelijkheid om het verlof aansluitend op het bevallingsverlof op te nemen wat **mogelijk een aantal belemmeringen om weer (volledig) aan het werk te gaan wegneemt**; zo zou het kind dan later of een beperkter aantal dagdelen naar de opvang kunnen gaan. In dit onderzoek hebben we ons gericht op dit tweede aspect. De belemmeringen worden vooral weggenomen als de partner het aanvullend verlof aansluitend op het bevallingsverlof opneemt en dan alleen voor de baby gaat zorgen, terwijl de moeder aan het werk is. Uit hoofdstuk 4 bleek al dat er meestal voor een andere invulling van het aanvullend geboorteverlof wordt gekozen.

Terugkeer naar werk moeder

De verwachting is dat de moeder eerder terug kan keren naar het werk als de partner na het bevallingsverlof zijn aanvullend geboorteverlof opneemt om alleen voor het kind te zorgen. Uit figuur 6.3 blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn in het moment waarop moeders uit het WIEG- en uit het controlecohort weer aan het werk gaan na hun verlof. De invoering van het aanvullend geboorteverlof is dan ook geen significante verklarende variabele voor de snelheid waarmee de moeder na de geboorte van het kind weer aan het werk gaat.

Figuur 6.3 Aantal maanden na de bevalling dat de moeder weer aan het werk is gegaan

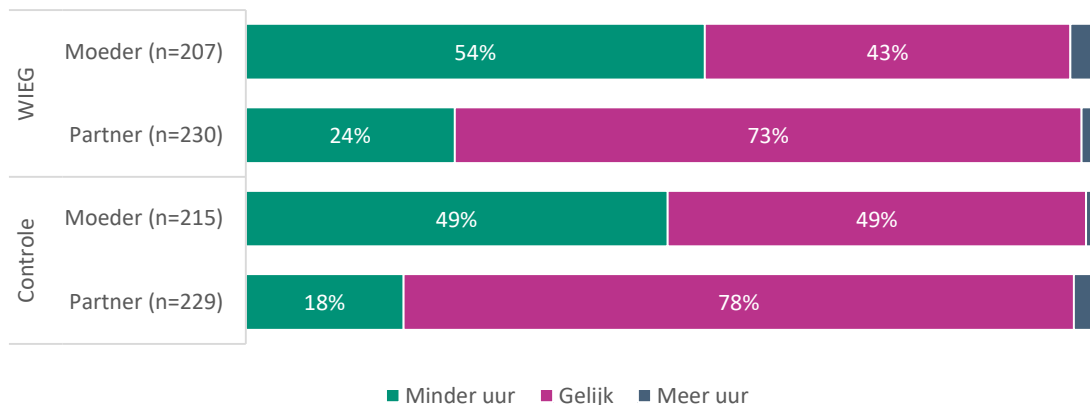


Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

Arbeidsduur

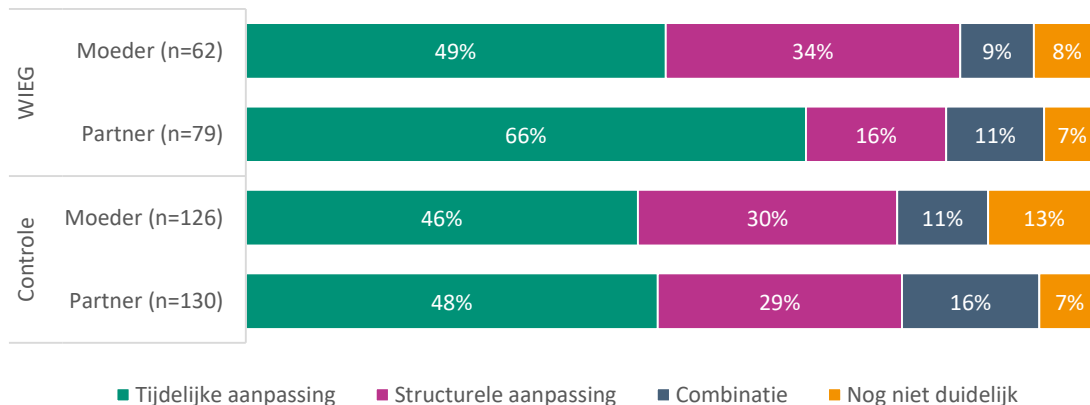
Uit figuur 6.4a blijkt dat de mate waarin moeders en partners meer of minder uur gaan werken vrijwel gelijk is voor en na de invoering van het aanvullend geboorteverlof. In figuur 6.4b zien we wel duidelijk het effect van het aanvullend geboorteverlof; partners uit het WIEG-cohort passen vaker tijdelijk hun arbeidsduur aan. De invoering van het aanvullend geboorteverlof heeft geen significante invloed gehad op de aanpassing van de arbeidsduur na de geboorte van het kind.

Figuur 6.4a Aanpassing van de arbeidsduur na geboorte van het kind



Bron: antwoorden 1-meting WIEG-cohort, selectie respondenten uit 2-meting WIEG-cohort

Figuur 6.4b Is de aanpassing van tijdelijke of structurele aard?

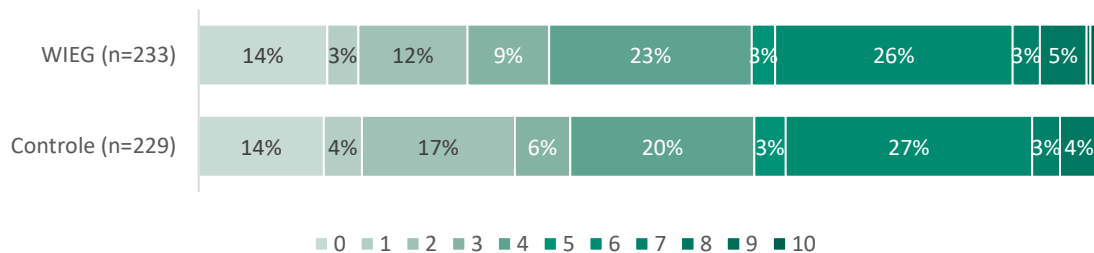


Bron: antwoorden 1-meting WIEG-cohort, selectie respondenten uit 2-meting WIEG-cohort

Kinderopvang

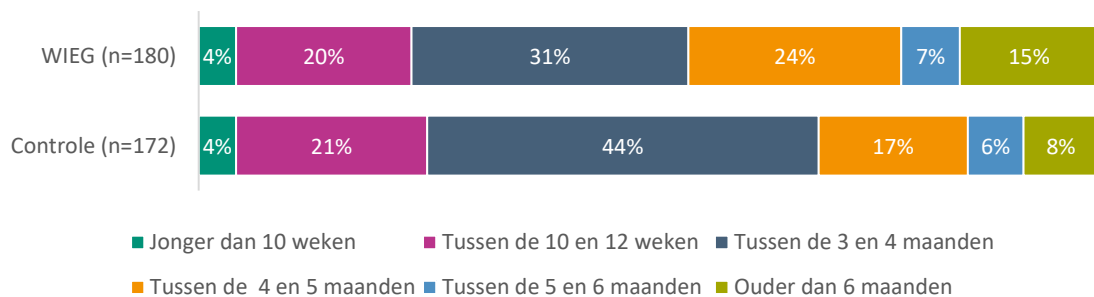
Door de inzet van aanvullend geboorteverlof zouden kinderen mogelijk gemiddeld later of gemiddeld minder dagen per week naar de opvang hoeven. In figuur 6.5a en 6.5b zien we dit in beperkte mate terug, de kinderen geboren in het WIEG-cohort lijken gemiddeld iets later naar de formele opvang te gaan. De invoering van het aanvullend geboorteverlof is echter geen significante verklarende variabele voor het aantal dagdelen kinderopvang of de leeftijd waarop het kind voor het eerst naar formele opvang gaat.

Figuur 6.5a Aantal dagdelen opvang (formeel en informeel)



Bron: 2-meting WIEG-cohort

Figuur 6.5b Leeftijd waarop het kind voor het eerst naar formele opvang gaat



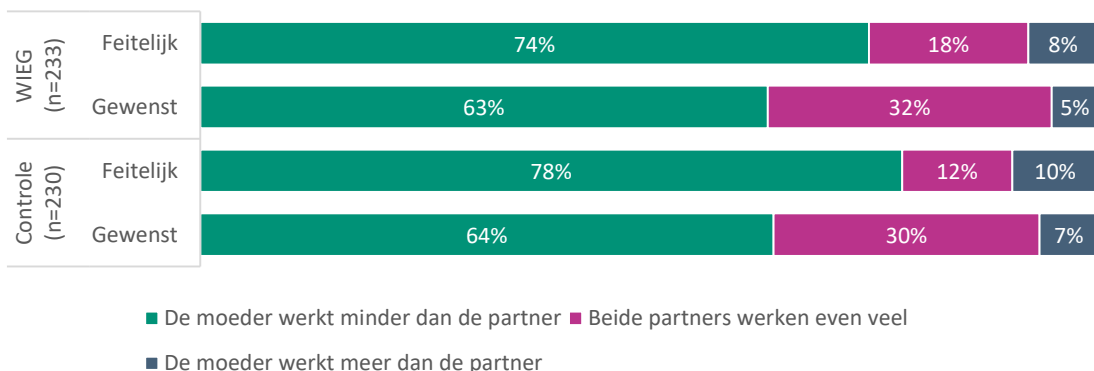
Bron: 2-meting WIEG-cohort

6.3 Effect op de evenwichtige verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen de partners

De verwachting is dat het aanvullend geboorteverlof zowel bijdraagt aan een betere participatie van partners bij de zorg voor hun kind als aan het bevorderen van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Deze ontwikkelingen dragen op hun beurt bij aan het bereiken van een evenwichtiger verdeling van de arbeid en zorgtaken tussen de partners en daarmee aan de economische zelfstandigheid van vrouwen.

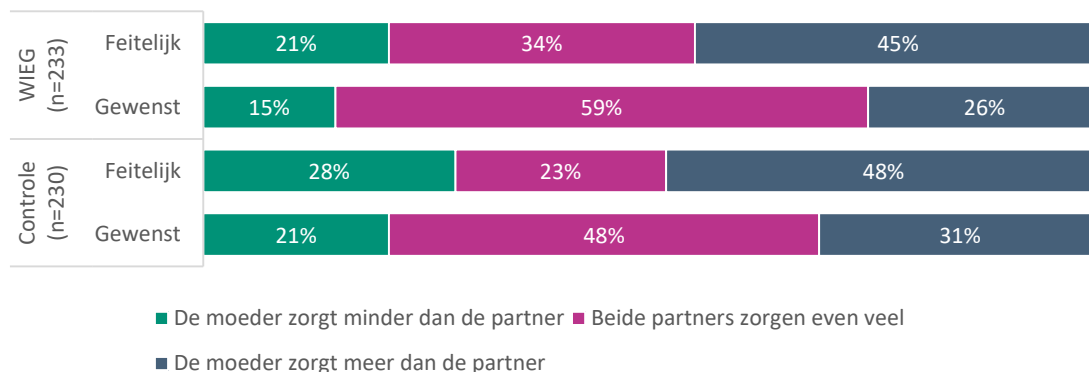
De feitelijke verdeling in betaald werk en zorg voor het kind tussen moeders en partners is weergegeven in figuur 6.6 en 6.7. In ongeveer driekwart van de gezinnen werkt de moeder minder dan de partner, waar dit in bijna twee derde van de gevallen ook de gewenste situatie is. In een derde van de gezinnen zorgen beide partners even veel voor hun kind (WIEG-cohort), terwijl dit bij ongeveer 60 procent de gewenste situatie is. De invoering van het aanvullend geboorteverlof is geen significante verklarende variabelen voor verdeling van betaald werk en de verdeling van zorg tussen moeders en partners.

Figuur 6.6 Verdeling betaald werk tussen moeders en partners



Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

Figuur 6.7 Verdeling zorg voor het kind tussen moeders en partners

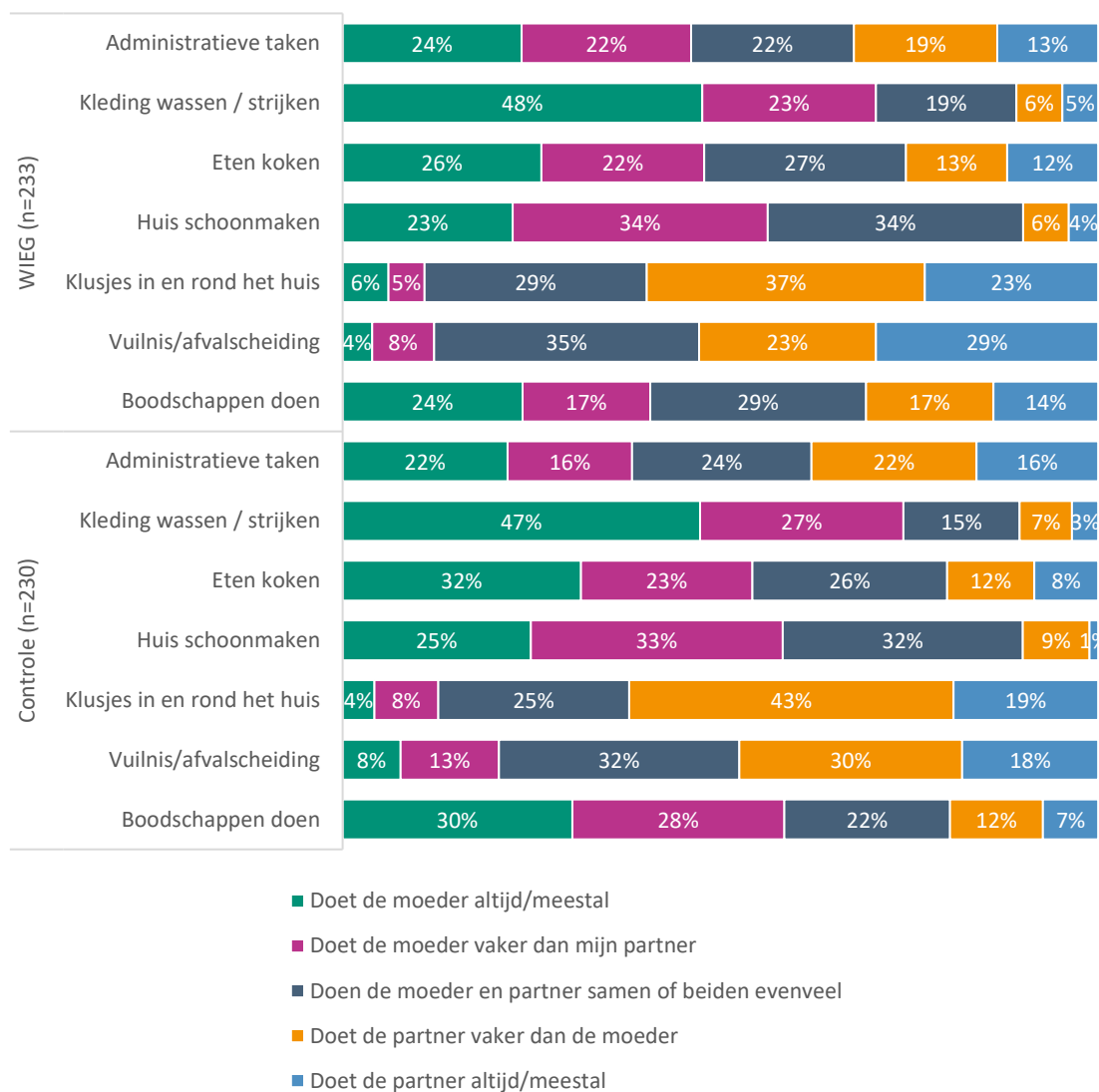


Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

Verdeling van huishoudelijke en zorgtaken

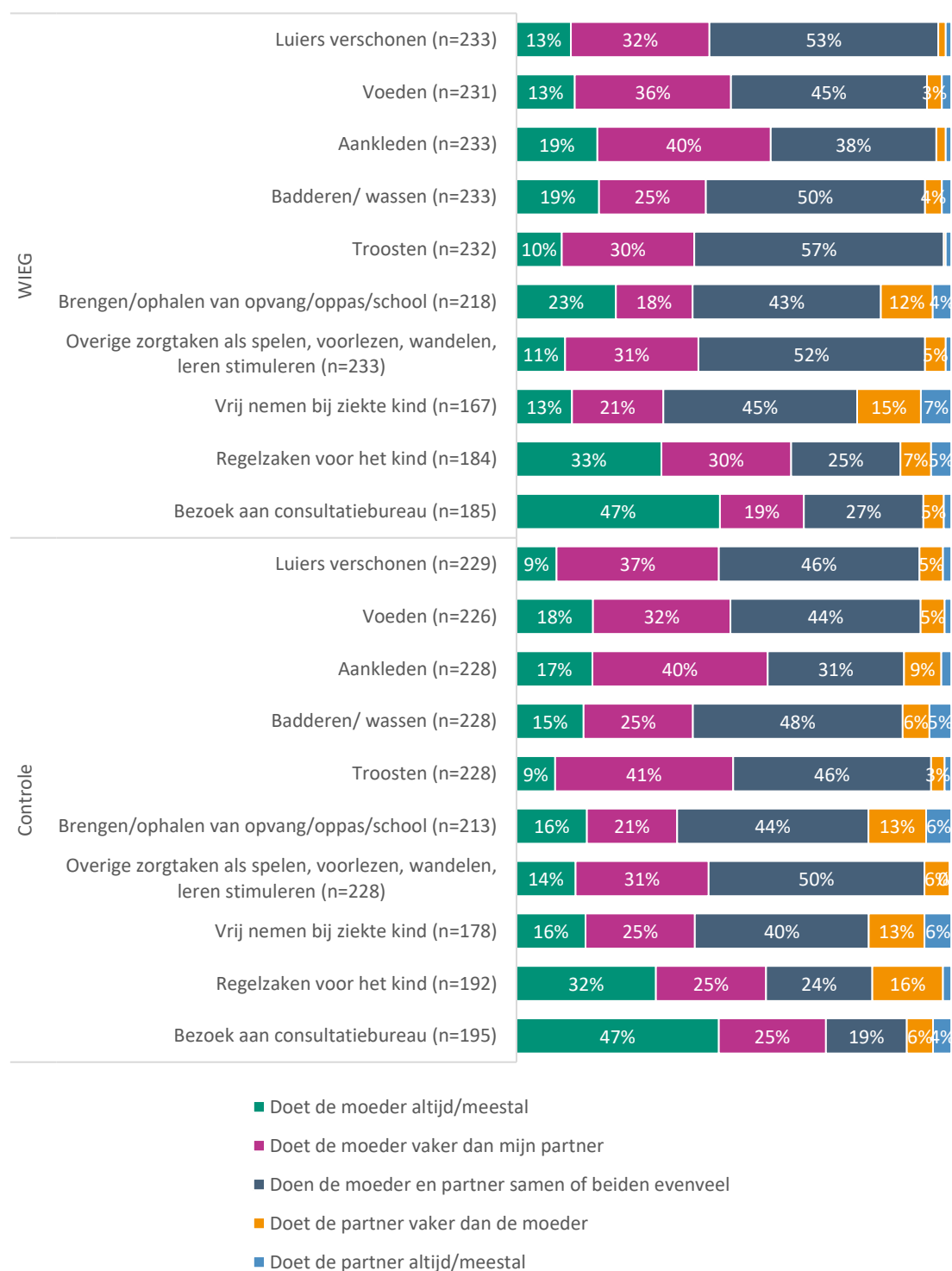
Ook als we verder inzoomen op de verdeling van specifieke huishoudelijke taken (figuur 6.8) en zorgtaken (figuur 6.9) vinden we geen significante invloed van de invoering van het aanvullend geboorteverlof op de verdeling van deze taken tussen de partners. Uitzondering hierop zijn vuilnis/afvalscheiding en boodschappen doen: na de invoering van aanvullend geboorteverlof zijn partners relatief vaker gaan doen.

Figuur 6.8 Verdeling huishoudelijke taken tussen moeders en partners



Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort

Figuur 6.9 Verdeling zorgtaken tussen moeders en partners



Bron: 2-meting controle- en WIEG-cohort



Conclusies

7

7 Conclusies

In dit hoofdstuk combineren we de bevindingen uit de twee deelonderzoeken om de vraag te beantwoorden in hoeverre met het aanvullend geboorteverlof de beoogde doelstelling van de wet wordt bereikt: bijdragen aan een evenwichtiger balans in de verdeling van arbeid en zorgtaken tussen partners in het huishouden.

Gebruik aanvullend geboorteverlof

Op basis van dit onderzoek kunnen we concluderen dat voor kinderen geboren in de tweede helft van 2020 74 procent van de partners in loondienst gebruik heeft gemaakt van het aanvullend geboorteverlof. Hoger opgeleide ouders en ouders van eerste kinderen maken relatief vaker gebruik van aanvullend geboorteverlof. Ditzelfde geldt voor stellen van wie de partner een relatief hoog inkomen heeft en/of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze bevindingen liggen in lijn met de verwachtingen uit de literatuur en zijn als zodanig terug te vinden in de Memorie van toelichting.

De overgrote meerderheid van de partners die gebruikmaakt van aanvullend geboorteverlof neemt de maximale vijf weken geboorteverlof op. We zien geen eenduidig patroon in de manier waarop het verlof wordt opgenomen in de eerste zes maanden na de geboorte. Wel zien we twee patronen die relatief vaak voorkomen, namelijk een combinatie van gespreid en aaneengesloten verlof opgenomen tijdens en na het bevallingsverlof van de moeder (25%), en een aaneengesloten periode van verlof tijdens het bevallingsverlof (22%). Ruim één op de vijf partners zorgt tijdens het aanvullend geboorteverlof meestal alleen voor de baby. De verwachting is dat vooral deze zogenoemde solozorg positief bijdraagt aan de band tussen partner en kind.

De meest genoemde reden om het aanvullende geboorteverlof daadwerkelijk op te nemen is dat het verlof een aantrekkelijke manier is om tijd met de baby door te brengen. Bij minimaal 61 procent van de stellen had de partner namelijk ook zonder aanvullend geboorteverlof extra verlof in de vorm van vakantiedagen of ouderschapsverlof opgenomen gerelateerd aan de geboorte van de baby. Voor deze groep geldt dus dat zij door het aanvullende geboorteverlof waarschijnlijk wel meer verlof hebben opgenomen, maar dat er ook sprake is van substitutie. De omvang hiervan kunnen we op basis van dit onderzoek niet vaststellen.

Voor de meeste partners die aanvullend geboorteverlof opnemen is een uitkering van 70 procent van het maximum dagloon (eventueel aangevuld door de werkgever) ook voldoende financieel aantrekkelijk. Dit in tegenstelling tot de niet-gebruikers waarbij – na het verlof niet nodig hebben – het financieel niet kunnen rondkomen met een uitkering van 70 procent van het maximum dagloon de meest genoemde reden is om geen aanvullend geboorteverlof op te nemen. Dit geldt in totaal voor 6 procent van de ouders met een partner in loondienst die in de tweede helft van 2020 een kind hebben gekregen. Daarnaast worden bezettingsproblemen door werknemers relatief vaak genoemd als reden om geen (volledig) aanvullend geboorteverlof aan te vragen.

Ondersteuning door en consequenties voor werkgevers

Bijna 30 procent van de geënquêteerde werkgevers heeft ook werknemers in dienst die geen gebruik hebben gemaakt van hun recht op aanvullend geboorteverlof. De redenen die zij in de interviews hiervoor noemen komen grotendeels overeen met de redenen die de werknemers zelf noemen: financieel niet haalbaar, het is niet noodzakelijk voor de werknemer om verlof op te nemen en het werk laat het niet toe. In de incidentele gevallen waarbij het niet mogelijk is om het verlof op te nemen conform de wensen van de werknemer gebeurt dit volgens werkgevers altijd in goed overleg met de werknemer. Er zijn ons geen gevallen bekend waarbij de werkgever een beroep heeft gedaan op zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Hoewel opname van het verlof bij de geënquêteerde werkgevers in principe mogelijk is, signaleren meerdere werkgevers dat werknemers druk ervaren om het verlof niet (volledig) op te nemen. Dit speelt sterker bij werknemers die bij een kleinere werkgever werken, een specialistische functie vervullen of waar al sprake is van een personeelstekort. De belemmeringen worden vooral weggenomen als de partner het aanvullend verlof aansluitend op het bevallingsverlof opneemt en dan alleen voor de baby gaat zorgen, terwijl de moeder aan het werk is. Uit hoofdstuk 4 bleek al dat er meestal voor een andere invulling van het aanvullend geboorteverlof wordt gekozen.

In onze steekproef wordt de uitkering door 15 procent van de werkgevers aangevuld voor alle werknemers (meestal tot 100%), 2 procent doet dit voor een deel van de werknemers. Uit cao-onderzoek van het ministerie blijkt dat voor 11 procent van de werknemers (13 cao's) afspraken zijn gemaakt over de aanvulling van de uitkering. In nagenoeg alle cao's is afgesproken dat de uitkering gedurende maximaal vijf weken volledig wordt aangevuld. Een dergelijke aanvulling zorgt ervoor dat er geen financiële belemmeringen meer zijn om het aanvullende geboorteverlof op te nemen.

Als het gaat om gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor werkgevers zien we dat het wisselende financiële consequenties heeft voor werkgevers. Dit is afhankelijk van het wel of niet financieel aanvullen én van het type werk dat de betreffende werknemer doet. Gaat het alleen om het missen van een werknemer? Of komt een hele productielijn stil te liggen bij het niet kunnen vinden van vervanging?

Hoewel bijna driekwart van de werkgevers zegt dat de aanvraagprocedure van de uitkering bij UWV eenvoudig tot zeer eenvoudig is, ervaart meer dan de helft extra administratieve regeldruk als gevolg van het aanvullend geboorteverlof. De mate waarin er sprake is van een toename van de administratieve regeldruk is afhankelijk van uitbetaling aan de werkgever of rechtstreeks aan de werknemer, én van (gedeeld) voortschrijdend inzicht bij de werkgever hoe dit verlof het meest pragmatisch aangevraagd kan worden. Tot slot signaleert een deel van de werkgevers een positief neveneffect van het verlof, namelijk minder ziekteverzuim onder personeel dat recent een kind gekregen heeft.

Eerste effect op de evenwichtige verdeling van arbeid- en zorgtaken van de partners

Het aanvullende geboorteverlof biedt partners de mogelijkheid om direct vanaf de geboorte meer betrokken te zijn bij de zorg en opvoeding van hun kind. De verwachting bij de introductie van het geboorteverlof was dat een grotere zorgende rol door de partner vanaf de start ook op termijn zorgt voor een grotere betrokkenheid van de partner bij de zorg en opvoeding van het kind met bijkomende positieve effecten op de ontwikkeling van het kind en het welzijn van de ouders van het kind. Daarnaast biedt een grotere zorgende rol van de partner de ruimte voor de moeder om sneller weer aan het werk te gaan en meer uren te blijven werken.

In deze evaluatie vinden we een jaar na de invoering van het aanvullend geboorteverlof de onderstaande effecten terug, die mogelijk samenhangen met de invoering van het aanvullend geboorteverlof. Ten opzichte van het controlecohort:

- ervaren ouders uit het WIEG-cohort op deelaspecten ('Het kind zoekt toenadering tot de partner' en 'Het kind komt naar de moeder toe als het angstig of onzeker is') een betere band met het kind;
- geven ouders uit het WIEG-cohort gemiddeld een hoger cijfer voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun (jongste) kind;
- geven moeders uit het WIEG-cohort hun werk en hun werk-privébalans een hogere waardering.

Mogelijke verklaringen voor niet volledig optreden van beoogde effecten

Een aantal beoogde effecten, zoals een hogere arbeidsparticipatie van de moeders, is (nog) niet (volledig) opgetreden. Het is het algemeen bekend dat veranderingen tijd kosten, zeker gelet op de Nederlandse context met een sterke moederschapsideologie. Een deel van deze effecten zal zich mogelijk nog op langere termijn manifesteren. Het zou interessant zijn om te monitoren in hoeverre de nu gesignaleerde ontwikkelingen zich doorzetten en wellicht andere effecten optreden.

Een andere mogelijke verklaring voor het niet volledig optreden van alle beoogde effecten ligt in de manier waarop het aanvullend geboorteverlof in de praktijk wordt ingezet. Om het beoogde effect op de participatie van partners bij de zorg en de opvoeding van hun kind te bewerkstelligen, is het uitgangspunt dat partners door het aanvullend geboorteverlof meer tijd beschikbaar hebben om zich te hechten aan het kind. In de praktijk blijkt echter dat de meerderheid van de partners het aanvullend geboorteverlof in ieder geval deels gebruikt in plaats van andere vormen van verlof (extra vakantiedagen, ouderschapsverlof) en rondom de geboorte van het kind dus gemiddeld minder extra tijd beschikbaar heeft dan op voorhand werd verwacht.

Om het beoogde effect op de arbeidsparticipatie van vrouwen te bereiken, biedt het aanvullend geboorteverlof de mogelijkheid om het geboorteverlof aansluitend op het bevallingsverlof van de moeder

op te nemen, wat mogelijk een aantal belemmeringen om weer (volledig) aan het werk te gaan wegneemt; zo zou het kind dan later of een beperkter aantal dagdelen naar de opvang kunnen gaan. In de praktijk kiezen ouders vaak voor een ander opnamepatroon van het aanvullend geboorteverlof.

Naast deze verklaringen die teruggrijpen op de veronderstelde werking van de wet heeft Nederland sinds het voorjaar van 2020 te maken met het coronavirus en de maatregelen die zijn genomen om het virus in te dammen. Deze maatregelen, waaronder het langdurig gedwongen thuiswerken, zijn van invloed (geweest) op de verdeling van (extra) zorgtaken en hebben vrijwel zeker invloed gehad op zowel het gebruik van het aanvullend geboorteverlof als de effecten ervan. De mate waarin de coronamaatregelen het gebruik van het aanvullend geboorteverlof (en daarmee de effecten ervan) hebben beïnvloed, is sterk afhankelijk van de individuele situatie van beide ouders – bijvoorbeeld omdat partners minder behoefte hadden aan verlof vanwege thuiswerken of -zitten van (een van) beide ouders. Er zijn echter tevens redenen te bedenken waarom er juist meer behoefte was aan geboorteverlof, bijvoorbeeld omdat scholen en opvang gesloten waren en er extra handen thuis nodig waren. In hoeverre deze ontwikkelingen zich hebben voorgedaan, kunnen wij niet vaststellen op basis van deze evaluatie.



Bijlagen

B

Bijlage 1 – Onderzoeksvragen

Overzicht onderzoeksvragen

Gebruik aanvullend geboorteverlof

1. *Wie maken er wel c.q. geen gebruik van het aanvullende geboorteverlof, wat zijn hun beweegredenen daarvoor en op welke wijze wordt er gebruik van gemaakt?*
 - Hoe vaak wordt er gebruikgemaakt van het (aanvullende) geboorteverlof? En waar hangt dat mee samen?
 - Hoe hoog is de bekendheid van de regeling onder de doelgroep?
 - Patroon opname aanvullend geboorteverlof: wanneer en hoe wordt het opgenomen?
 - Wordt het aanvullend geboorteverlof gelijktijdig met het bevallingsverlof en/of later opgenomen?
 - Wat is het patroon van het op te nemen aanvullend geboorteverlof? Wordt dit bijvoorbeeld aan een stuk door of versnipperd opgenomen?
 - Binnen welke periode na de geboorte wordt het aanvullend geboorteverlof opgenomen?
 - Is het patroon van andere verlofvormen veranderd? (Had de partner bijv. vakantieverlof opgenomen als de WIEG er niet was geweest?)
 - Welke duur van het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen?
 - Door wie wordt het aanvullend geboorteverlof gebruikt?
 - Verschil gebruik tussen inkomensgroepen? Hierbij onder meer aandacht voor gezinnen rond het sociaal minimuminkomen en personen die meer dan het maximumdagloon verdienen.
 - Verschil een- en tweeverdieners: verschil in gebruik naar gelang de moeder betaald werk heeft, en hoe groot haar baan/inkomen is?
 - Verschil gebruik per sector?
 - Verschil gebruik tussen typen contracten? (deeltijd, voltijd, tijdelijk, vast, zzp, freelance, ondernemer, et cetera)
 - Verschil gebruik tussen verschillende opleidingsniveaus?
 - Verschil gebruik naar migratieachtergrond?
 - Leeftijd moeder en partner?
 - Verschil in gebruik naar huishoudsamenstelling (ouders samenwonend of apart wonend, verschillend of gelijk geslacht)?
 - Verschil aantal kinderen in gezin? Wordt verlof anders opgenomen als het om een eerste of een volgend kind (2^e, 3^e, et cetera) gaat?
 - Wat zijn de redenen om wel of geen gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof?
 - Verschil in opvatting genderrollen: in welke mate zijn opvattingen over werk, zorg en de verdeling van taken van invloed op het gebruik van aanvullend geboorteverlof?
 - In welke mate is de attitude van de partner en de moeder t.o.v. genderrollen van invloed op het gebruik van het aanvullend geboorteverlof?
 - Hoeveel uren formele en informele kinderopvang worden er afgenomen?
 - Misbruik en oneigenlijk gebruik, en handhaving:
 - Komt misbruik of oneigenlijk gebruik voor? In welke mate en in welke vormen?
 - Hoe wordt handhaving uitgevoerd door UWV binnen de mogelijkheden die UWV daarvoor heeft en welke knelpunten worden geconstateerd?

Effecten aanvullend geboorteverlof

2. *In welke mate en op welke wijze treden beoogde effecten van de WIEG op en zijn er neveneffecten?* (Met beoogde effecten worden de hieronder aangegeven kopjes bedoeld, met neveneffecten worden niet-beoogde effecten bedoeld)
 - Betere band tussen partner en kind
 - In hoeverre en op welke wijze draagt aanvullend geboorteverlof voor de partner bij aan een betere band, zoals ervaren door de partner, tussen partner en kind?

- Verdeling zorgtaken
 - Wat is in het algemeen de tijdsbesteding/tijdsverdeling van de moeder en de partner (vrije tijd, huishoudelijke taken, zorg voor kind(eren) en arbeidsparticipatie), en in hoeverre heeft het aanvullend geboorteverlof invloed op deze tijdsbesteding?
 - In hoeverre draagt aanvullend geboorteverlof bij aan een grotere betrokkenheid van de partner bij de zorg voor kinderen direct na de geboorte en na één jaar?
 - In hoeverre neemt de vanzelfsprekendheid van partnerbetrokkenheid en bekwaamheid van de zorg door de partner bij kindzorg toe?
- Moeder minder belemmerd om terug te keren op het werk
 - In hoeverre draagt aanvullend geboorteverlof ertoe bij dat moeders zich minder belemmerd voelen om na het verlof weer aan het werk te gaan?
- Arbeidsduur moeder
 - In hoeverre draagt aanvullend geboorteverlof bij aan een grotere arbeidsduur/minder urenverval na de geboorte van het kind voor moeders en in hoeverre draagt aanvullend geboorteverlof bij aan een kleinere arbeidsduur voor partners?
 - Is dit een structurele aanpassing of een tijdelijke aanpassing?
 - Is de verdeling van zorgtaken tussen partners en moeders hier een mediator?
- Welzijn/gezondheid van partners en moeders
 - In hoeverre en op welke wijze draagt het aanvullend geboorteverlof bij aan het welzijn/de gezondheid van partners en moeders?
- Ontwikkeling kind
 - In hoeverre en op welke wijze draagt aanvullend geboorteverlof bij aan een betere ontwikkeling van het kind?
- Invloed kinderopvang
 - In hoeverre heeft opname van het aanvullend geboorteverlof door de partner invloed op het gebruik van kinderopvang (ook voor broers/zussen)?
 - Gaan kinderen gemiddeld later?
 - Maken kinderen gemiddeld meer/minder gebruik van kinderopvang? Uren per week/maand.
 - Welke effecten zijn van korte en welke van lange duur?
 - Is er verschil in de effecten tussen stellen waarbij het verlof als solo-care wordt opgenomen (partner neemt het verlof op ná het bevallingsverlof van de moeder) en stellen waarbij het verlof gelijktijdig wordt opgenomen?

Perspectief werkgever

3. *Wat is de invloed van de ondersteuning en de attitude van de werkgever op het gebruik van aanvullend geboorteverlof? Wat zijn de gevolgen van het aanvullend geboorteverlof voor de werkgever?*
- In welke mate en op welke wijze zijn de (re)acties van werkgevers bevorderend dan wel belemmerend voor de doelen van de WIEG?
 - In welke mate beroepen werkgevers zich op de bepaling om bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang de opname van het aanvullend geboorteverlof te wijzigen? Op welke wijze heeft deze bepaling invloed op opname van het verlof?
 - Wat is de bereidheid onder werkgevers om de uitkering aan te vullen (naar inkomensgroep), en wat zijn hun beweegredenen?
 - Wat zijn de effecten voor de werkgevers?
 - Wat zijn de consequenties voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en de financiële gevolgen voor bedrijven en instellingen?
 - Aanvraagprocedure: hoe verloopt die? Hoe ervaart men de administratieve lasten?
 - Beslistermijn UWV: wordt binnen de daarvoor geldende termijn een besluit genomen en uitbetaald door UWV? Inzicht in knelpunten.
 - Wordt de betaling van het aanvullend geboorteverlof (5 weken met uitkering) aangevuld door de werkgever/in de cao? Is dat van invloed op het gebruik (onder de lage inkomens)?

Bijlage 2 – Onderzoeksverantwoording

Deelonderzoek 1: Bevraging ouders

Onderwerpen vragenlijst

Tabel B2.1 Onderzoeksvragen in vragenlijsten verdeeld over de metingen en cohorten

	Cohort	Controle			WIEG		
	Meting	0	1	2	0	1	2
Hoofdvraag 1							
Gebruik en bekendheid (aanvullend) geboorteverlof		X	X	X	X	X	X
Patroon opname aanvullend geboorteverlof (aan een stuk door vs. versnipperd etc)					X	X	X
Duur aanvullend geboorteverlof					X	X	X
Kenmerken ouders (uitgesplitst naar specifieke kenmerken)			X	X		X	X
Redenen voor gebruik geboorteverlof							
Verskil in opvatting genderrollen	X			X	X		X
Invloed van attitude genderrollen op gebruik aanvullend geboorteverlof					X	X	X
Afname formele en informele kinderopvang			X	X		X	X
Hoofdvraag 2							
Betere band tussen partner en kind			X	X		X	X
Verdeling zorgtaken	X			X	X		X
Moeder minder belemmerd om terug te keren naar werk	X	X		X	X	X	X
Arbeidsduur moeder	X			X	X		X
Welzijn/gezondheid van partners en moeders	X	X		X	X	X	X
Ontwikkeling kind			X	X		X	X
Invloed kinderopvang			X	X		X	X
Effecten op korte en lange termijn			X	X		X	X
Verskil in effecten solo-care en gelijktijdig verlof op aanvullend geboorteverlof						X	X

Verloop en respons veldwerk ouders

Controlecohort online panel

In het controlecohort zijn respondenten geworven (moeders of partners) die een kind verwachten of gekregen hebben in de periode 1 januari – 30 juni 2020. In totaal hebben 229 respondenten deelgenomen aan de 0-meting; bij 62 procent van de respondenten betrof dit de moeder en bij 38 procent de partner. Vervolgens zijn deze respondenten in november 2020 en mei 2021 opnieuw benaderd voor respectievelijk de 1-meting en de 2-meting. Het bleek niet mogelijk om de vooraf beoogde respons te realiseren. De uiteindelijke respons bedroeg 144 (63% moeders en 38% partners) in de 1-meting en 96 (63% moeders, 38% partners) in de 2-meting. Om deze tegenvallende respons te compenseren, zijn voor het SVB controlecohort extra respondenten geworven.

WIEG-cohort online panel

Voor de 0-meting van het WIEG-cohort zijn vanaf begin juli 2020 respondenten geworven met een uitgekende datum vóór 31 oktober 2020. Dit heeft een bruikbare respons opgeleverd van 172³³ (69% moeders, 31% partners).

In januari 2021 zijn deze respondenten benaderd voor de 1-meting en in september 2021 voor de 2-meting. De respons bedroeg respectievelijk: 96 (64% moeders, 37% partners) en 57 (65% moeders, 35% partners).

³³ Oorspronkelijk bedroeg de respons 202. Bij de 1-meting bleek echter dat een aantal respondenten toch niet tot de doelgroep van het onderzoek behoorde en deze respondenten zijn ook uit de nulmeting verwijderd.

SVB controlecohort

De SVB heeft voor ons een random steekproef getrokken van 2.000 stellen die in de maanden januari tot en met juni 2020 een baby hebben gekregen. In deze steekproef is ervoor gekozen om stellen van wie dit het eerste kind is over te vertegenwoordigen (75% van de steekproef).³⁴ In totaal zijn 1.375 stellen per brief benaderd met hierin een link naar de digitale vragenlijst, voor zowel de moeder als de partner. Dit heeft geleid tot 239 volledig ingevulde vragenlijsten (61% moeders en 39% partners). In totaal is de vragenlijst 122 keer ingevuld door beide ouders (dus 61 stellen). De 2-meting heeft geresulteerd in 148 respondenten (59% moeders, 41% partners), waarbij de vragenlijst 82 keer is ingevuld door beide ouders (dus 41 stellen).

SVB WIEG-cohort

Voor het SVB WIEG-cohort is dezelfde procedure gevolgd als bij het controlecohort. In totaal zijn 1.999 uitnodigingsbrieven verstuurd. De netto respons op de 1-meting bedraagt 312 respondenten (54% moeders en 46% partners). In 160 gevallen respondeerden beide ouders (dus 80 stellen). Voor de 2-meting bedraagt de respons 186 respondenten (58% moeders, 40% partners), waarbij de vragenlijst 104 keer is ingevuld door beide ouders (dus 52 stellen).

Controle- en WIEG-cohort intensieve werving laag opleidingsniveau

Om voldoende respondenten te krijgen met een laag opleidingsniveau is hier specifiek voor geworven. Oorspronkelijk was de intensieve werving bedoeld om respondenten te werven met een migratieachtergrond. Tijdens het onderzoek bleek dat er meer behoefte is aan inzicht in het gebruik van aanvullend geboorteverlof door ouders met een lage SES. Binnen de bestaande afspraken met het wervingsbureau was het mogelijk om gericht op zoek te gaan naar respondenten met een lage SES, mits lage SES zo kon worden geoperationaliseerd dat zij hier in hun wervingscampagne relatief eenvoudig op konden screenen. Daarom is ervoor gekozen om te spreken van lage SES als één van de ouders een laag opleidingsniveau heeft (hoogst afgeronde opleiding basisschool, vmbo, entree-opleiding, mbo-niveau 1).

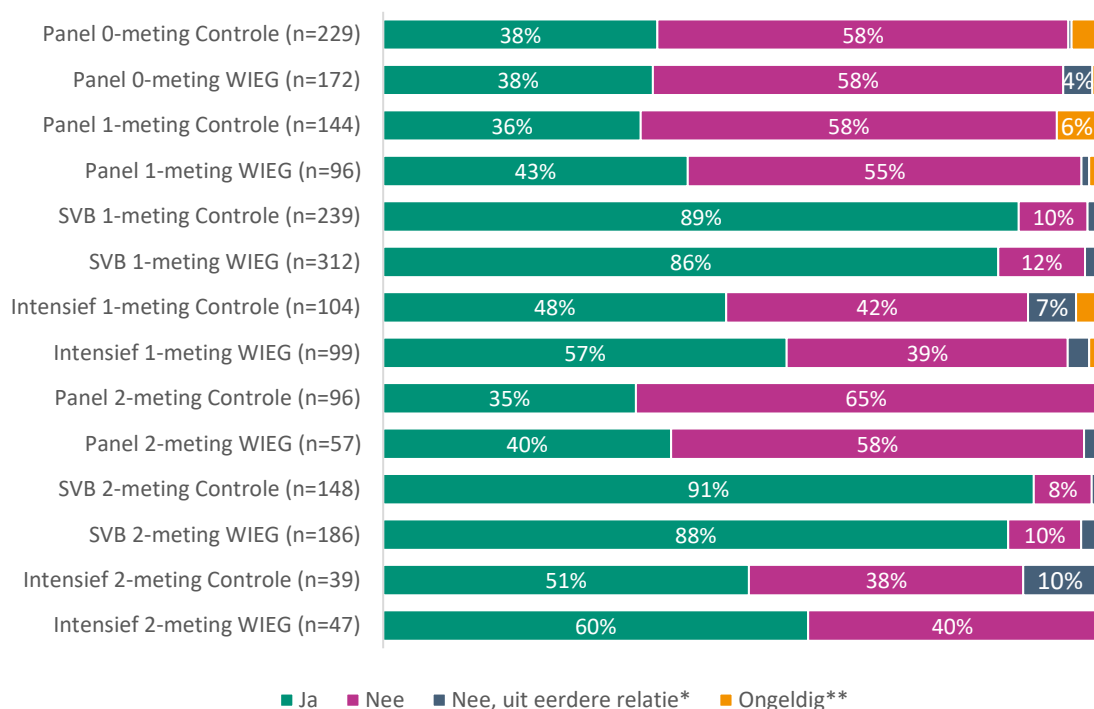
Voor de werving van de respondenten is gebruikgemaakt van sociale media, het bestaande netwerk van het wervingsbureau en het ophangen van flyers op locaties waarvan men verwacht de doelgroep aan te treffen (bijvoorbeeld verloskundigenpraktijken). Dit heeft geleid tot 104 respondenten voor het controlecohort en 99 respondenten voor het WIEG-cohort. Voor beide vragenlijsten geldt dat het vooral de moeders zijn die de vragenlijsten hebben ingevuld (92% moeders en 8% partners). De respondenten die hiervoor toestemming hadden gegeven (weten we hoeveel dit er waren) zijn opnieuw benaderd. De 2-meting is ingevuld door 39 respondenten uit het controle-cohort (95% moeders, 5% partners) en 47 respondenten uit het WIEG-cohort (83% moeders en 17% partners).

³⁴ Het bleek helaas niet mogelijk om ook op andere achtergrondkenmerken zoals bijvoorbeeld huishoudinkomen een selectie te maken binnen het SVB-bestand.

Bijlage 3 – Achtergrondkenmerken respondenten

Deelonderzoek 1: Achtergrondkenmerken ouders

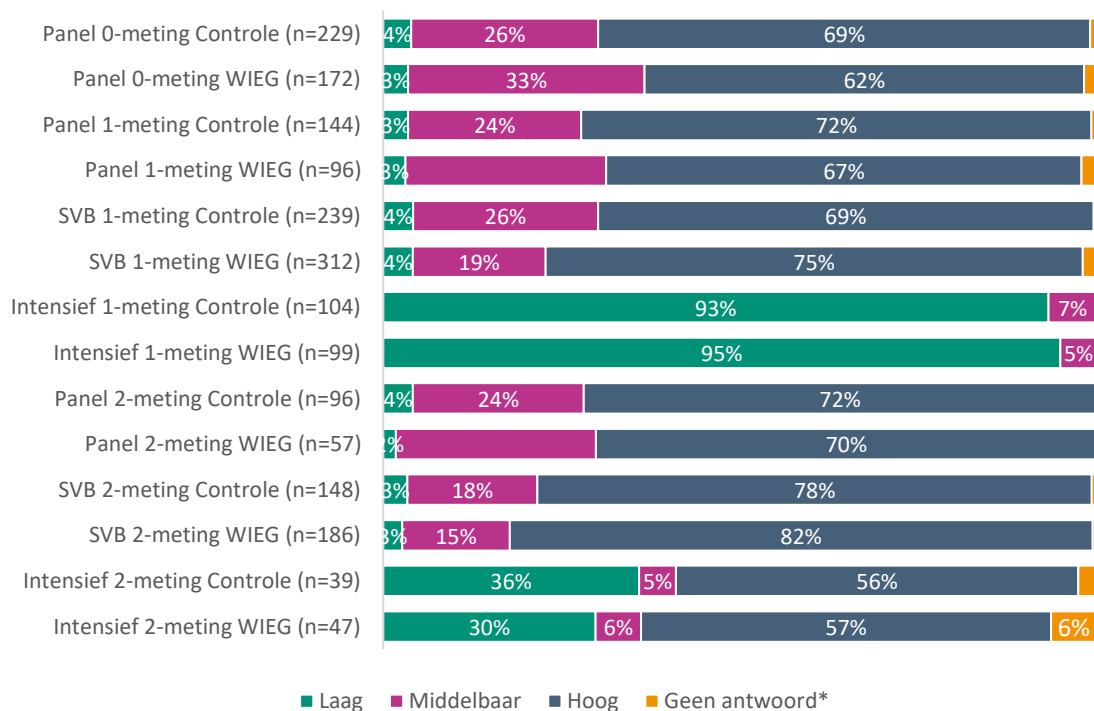
Figuur B3.1 Eerste kind: ja of nee



* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

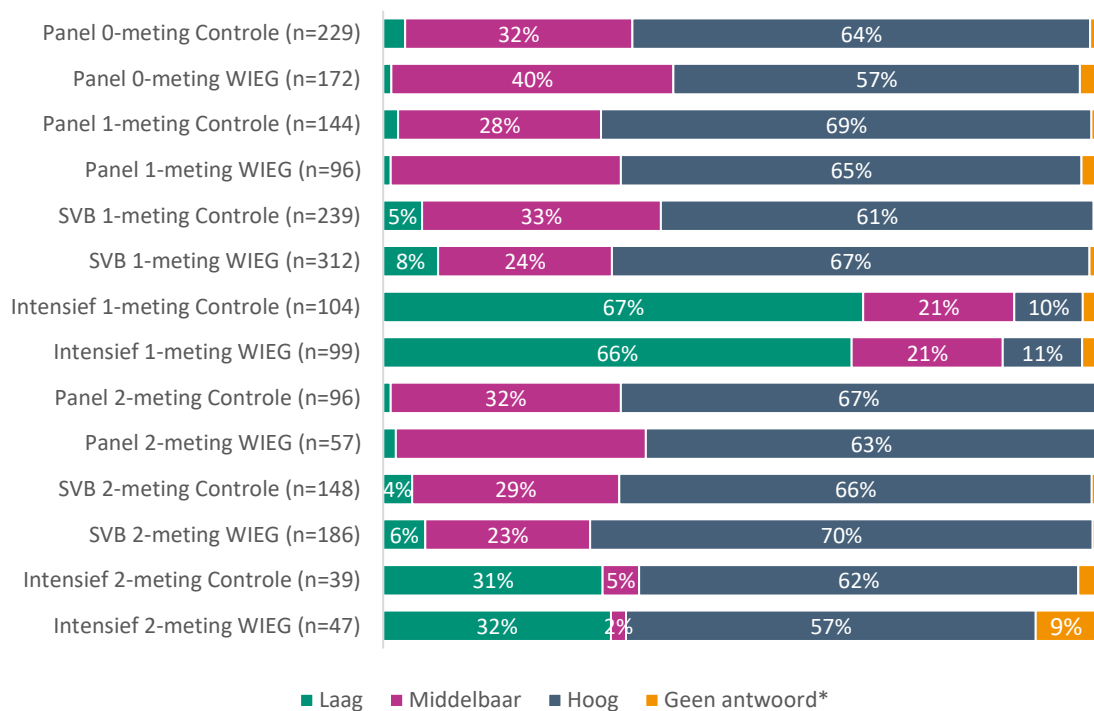
** Gegeven antwoorden zijn inconsequent.

Figuur B3.2a Opleidingsniveau biologische moeders



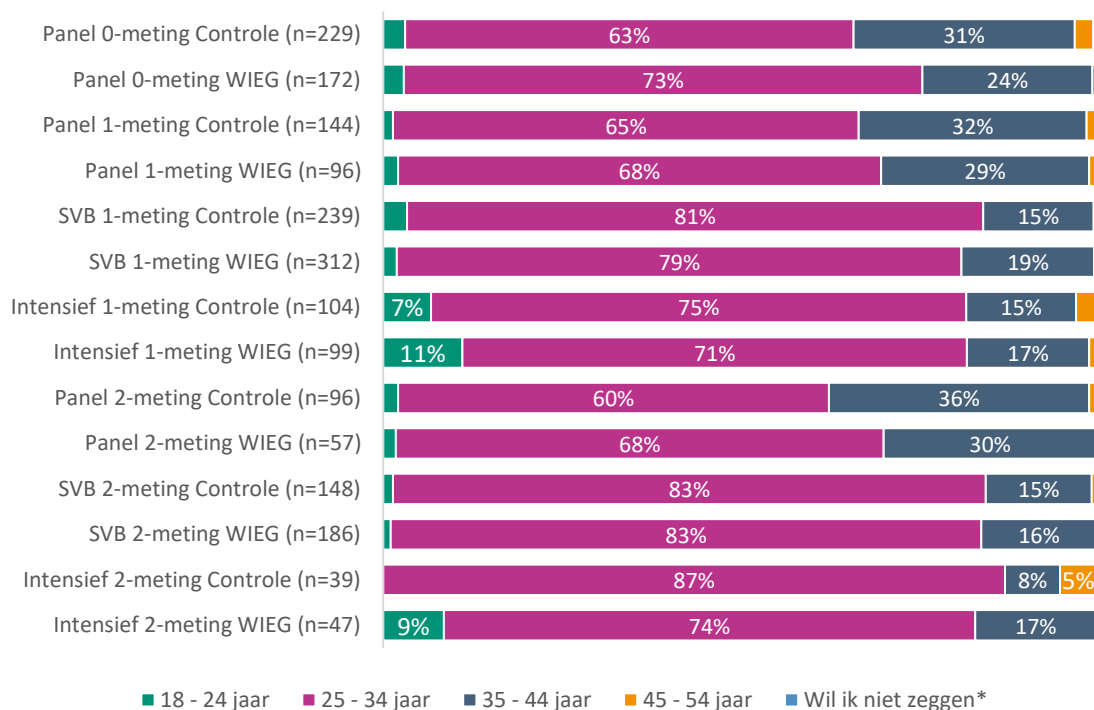
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.2b Opleidingsniveau partners



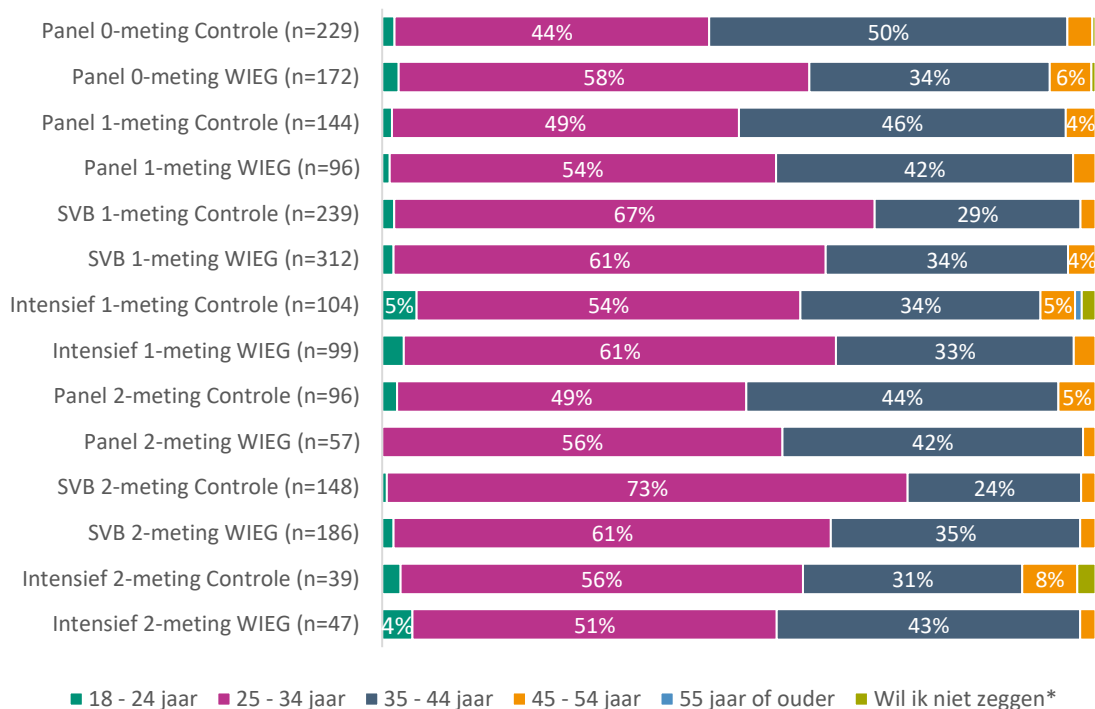
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.3a Leeftijd biologische moeders



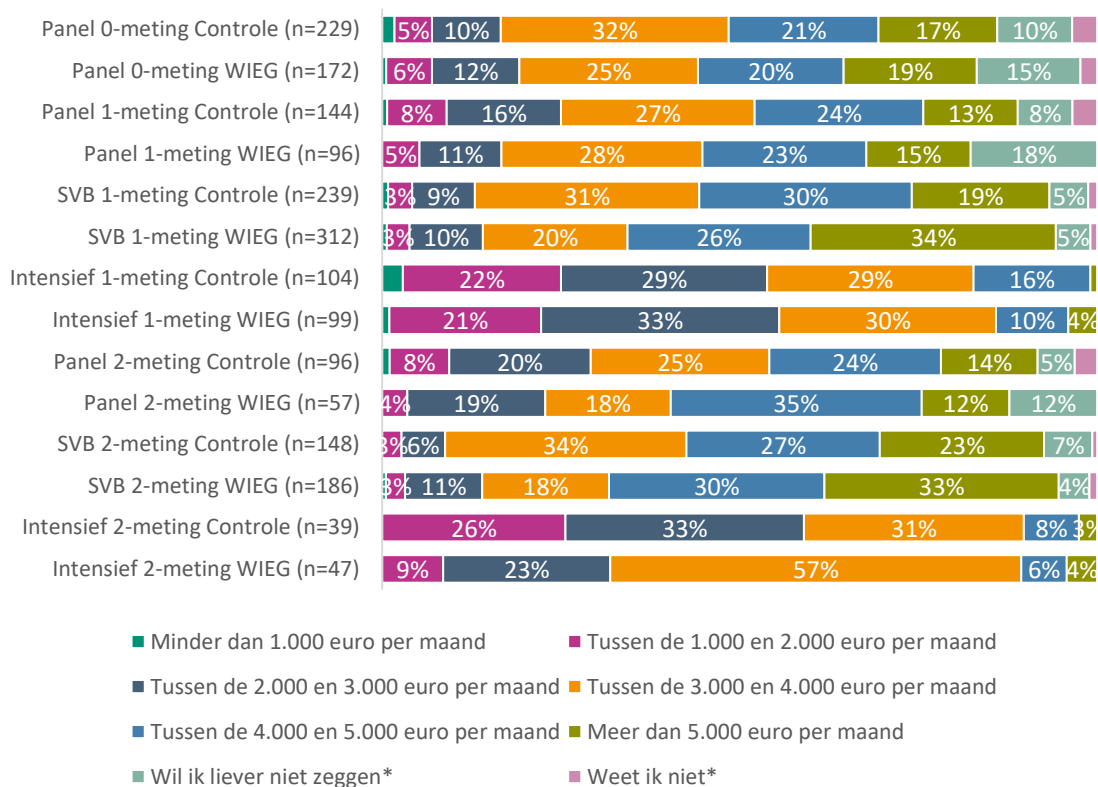
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.3b Leeftijd partners



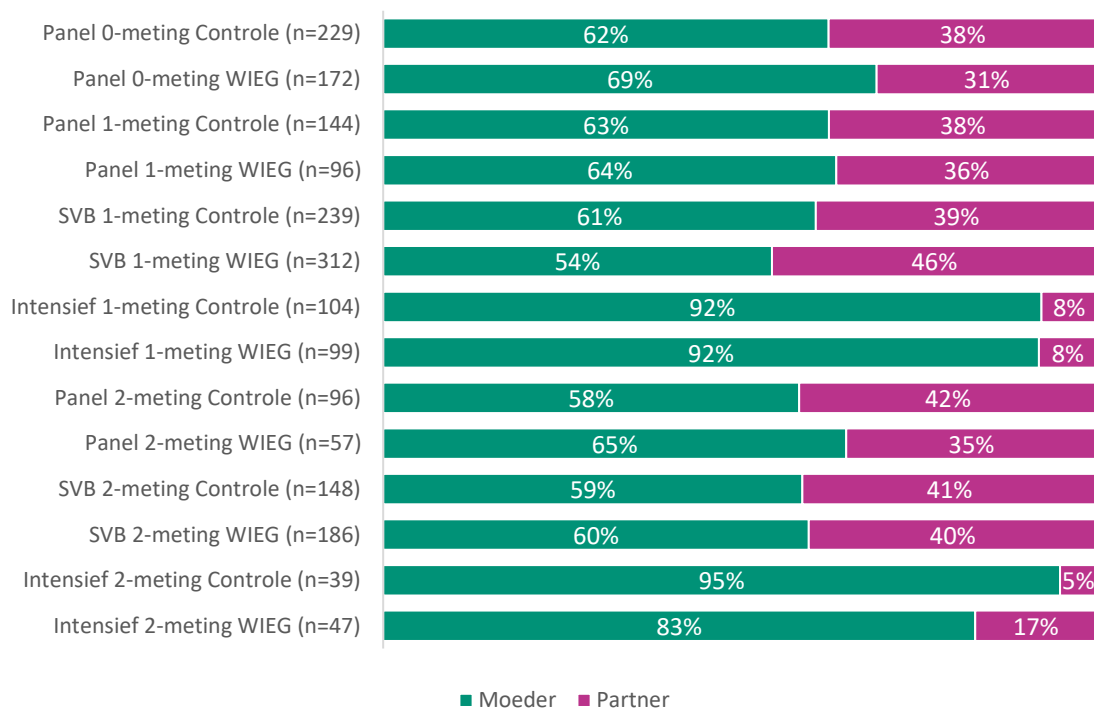
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.4 Netto maandinkomen huishouden

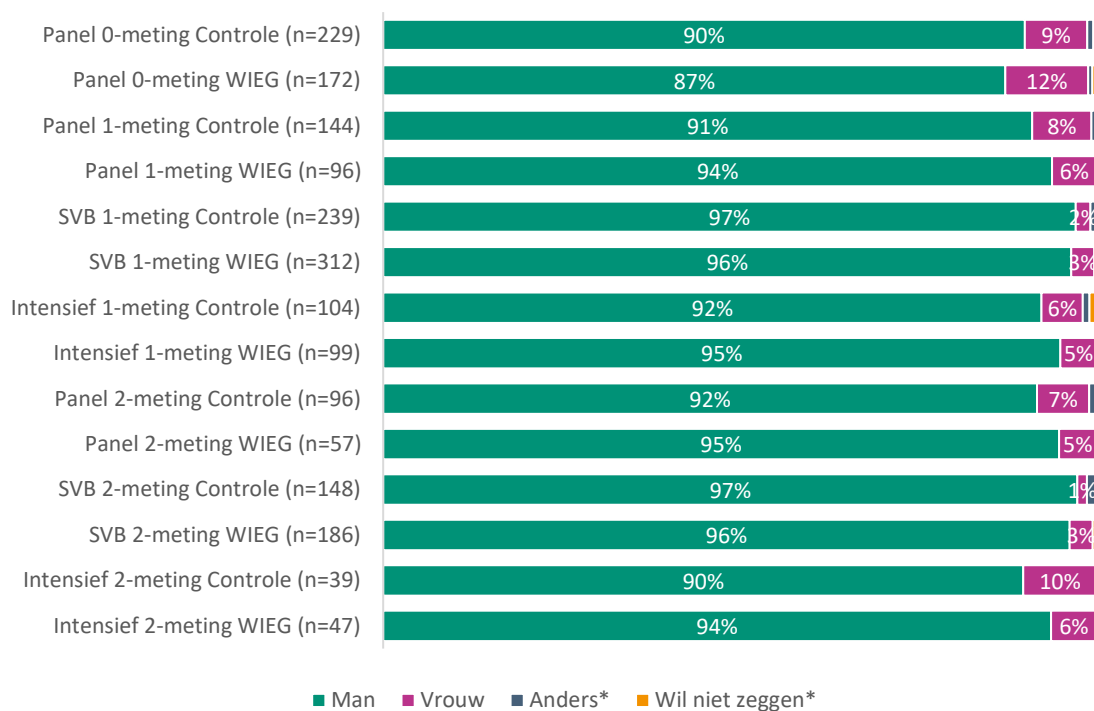


* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.5 Vragenlijst ingevuld door biologische moeder of door partner

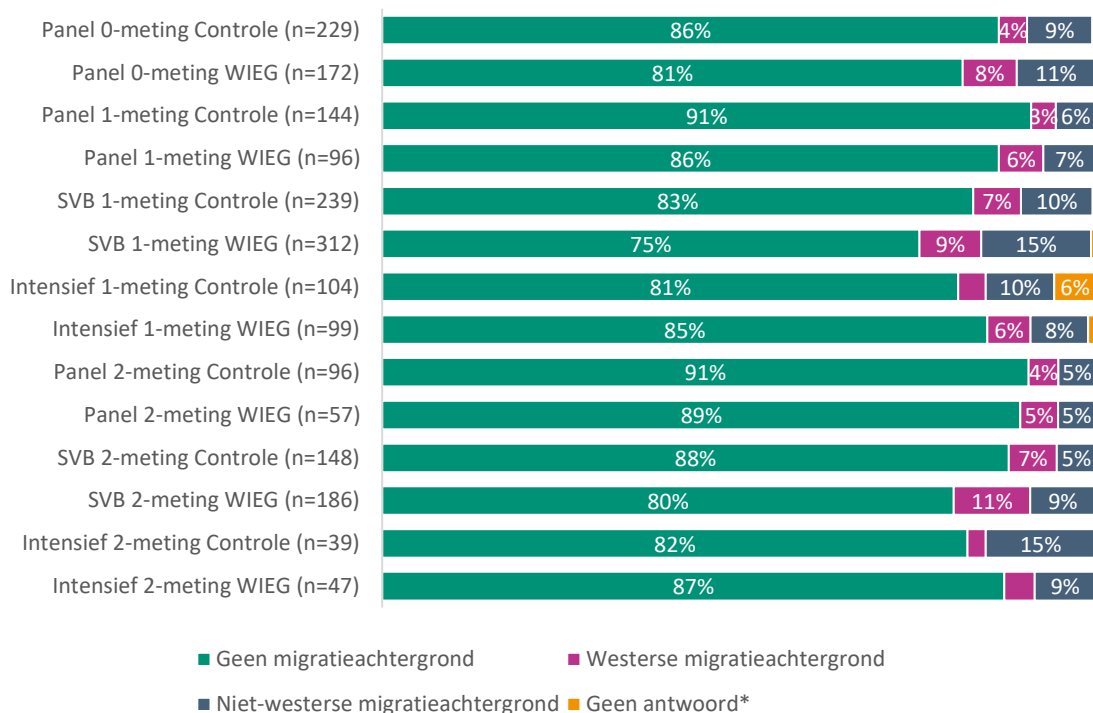


Figuur B3.6 Gezinsamenstelling: geslacht partner



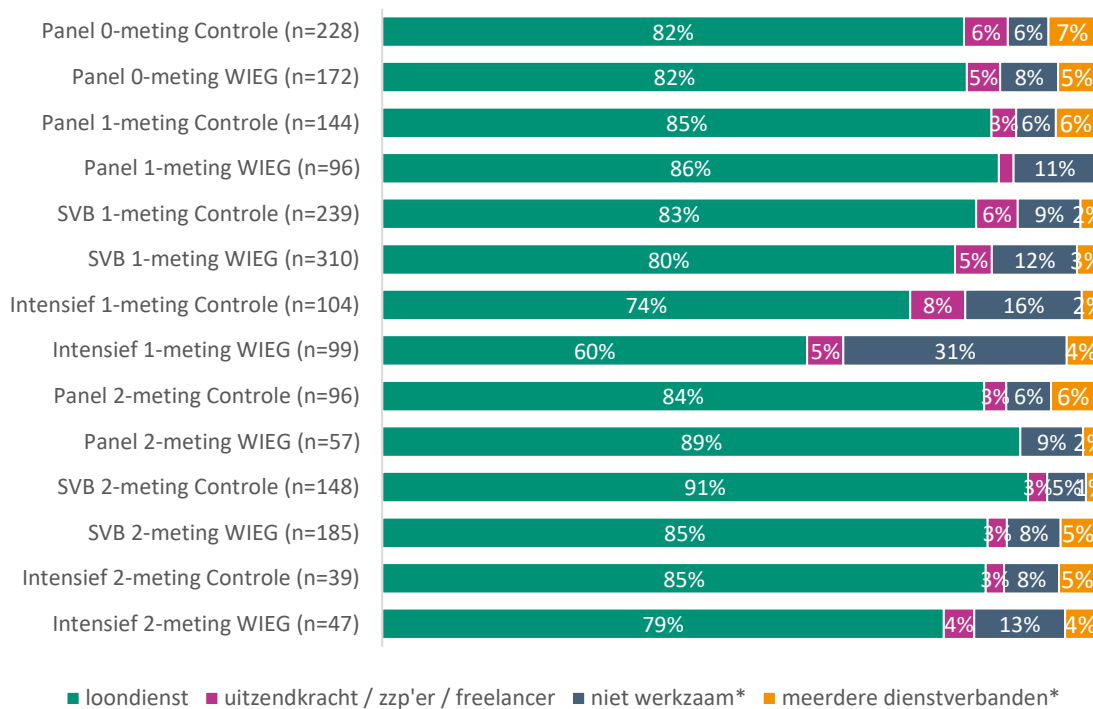
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.7 Migratieachtergrond invuller vragenlijst



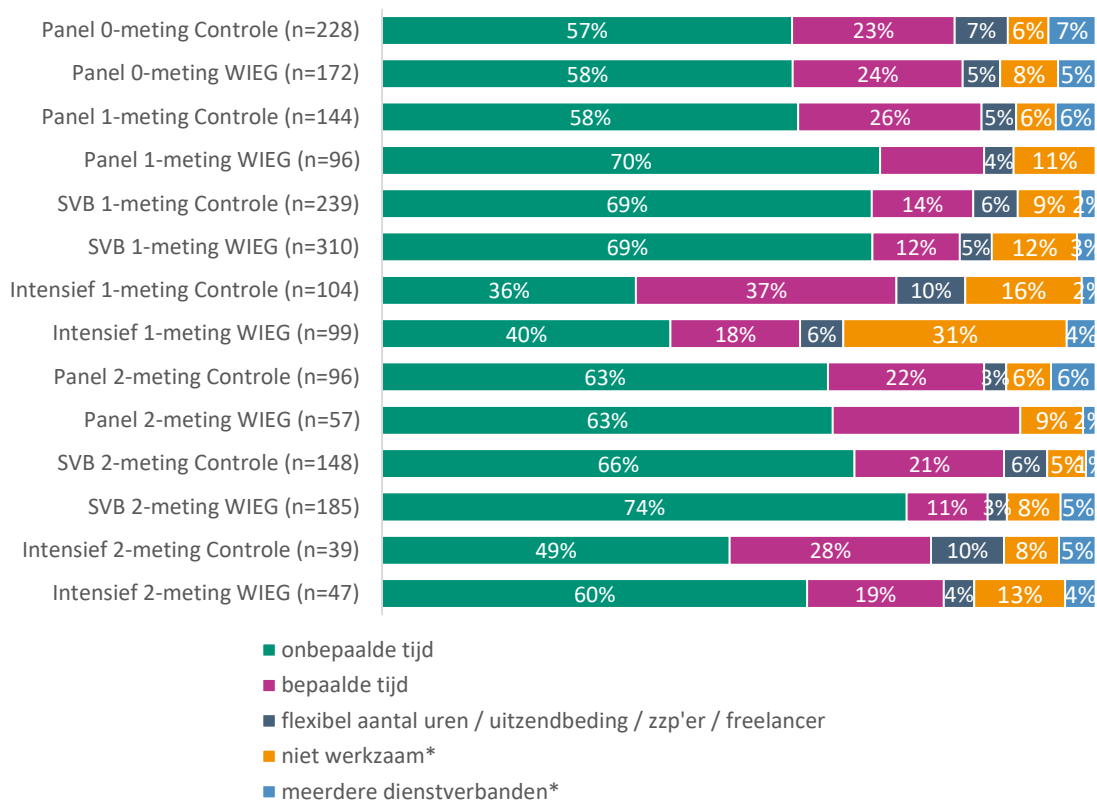
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.8 Arbeidsovereenkomst biologische moeder: flexibel of vast contract



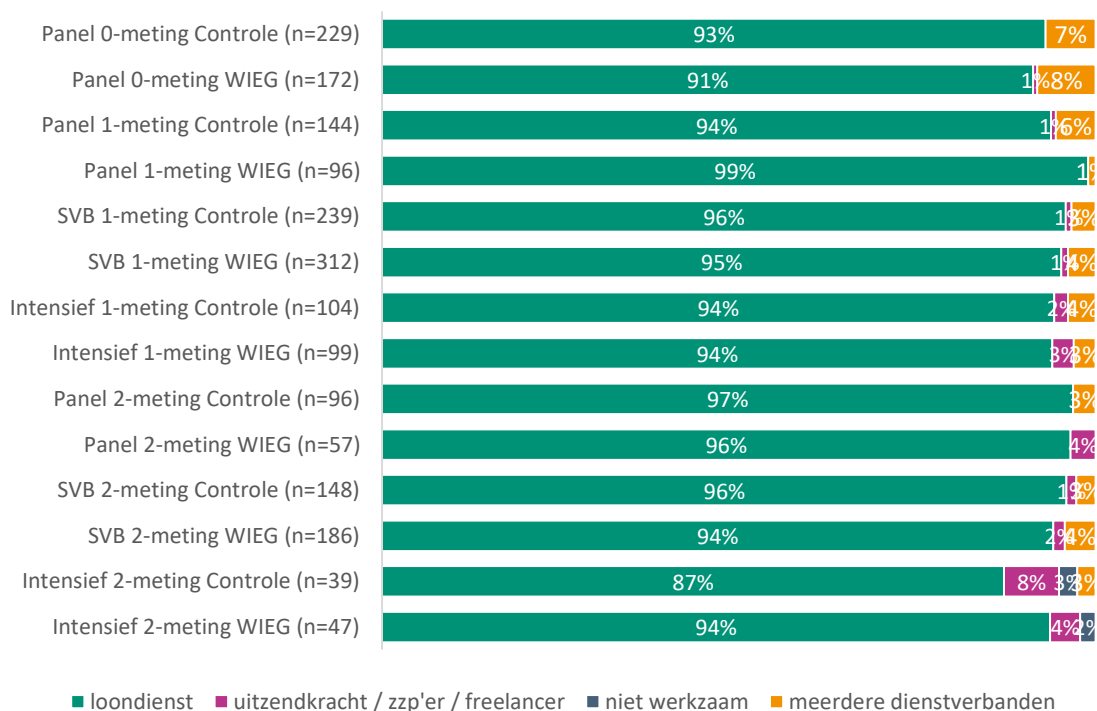
* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

Figuur B3.9 Arbeidsovereenkomst biologische moeder: bepaalde of onbepaalde tijd



* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

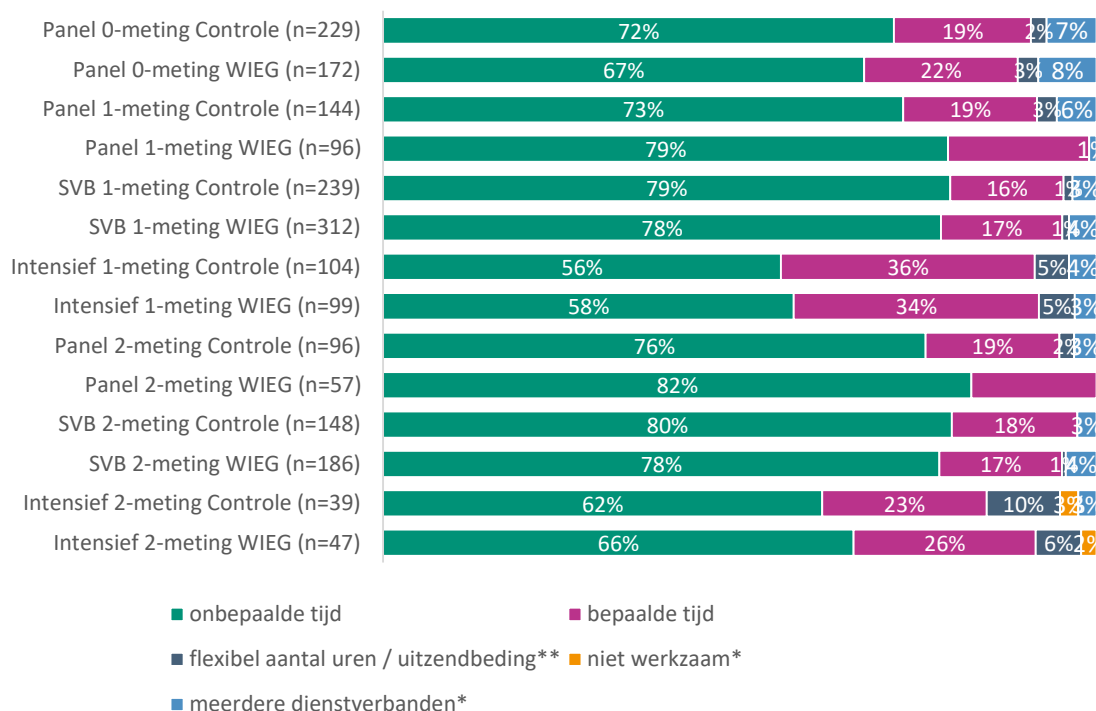
Figuur B3.10 Arbeidsovereenkomst partner: flexibel of vast contract**



* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

** Wanneer de partner niet werkzaam is of zzp'er/freelancer is zijn zij niet bevraagd.

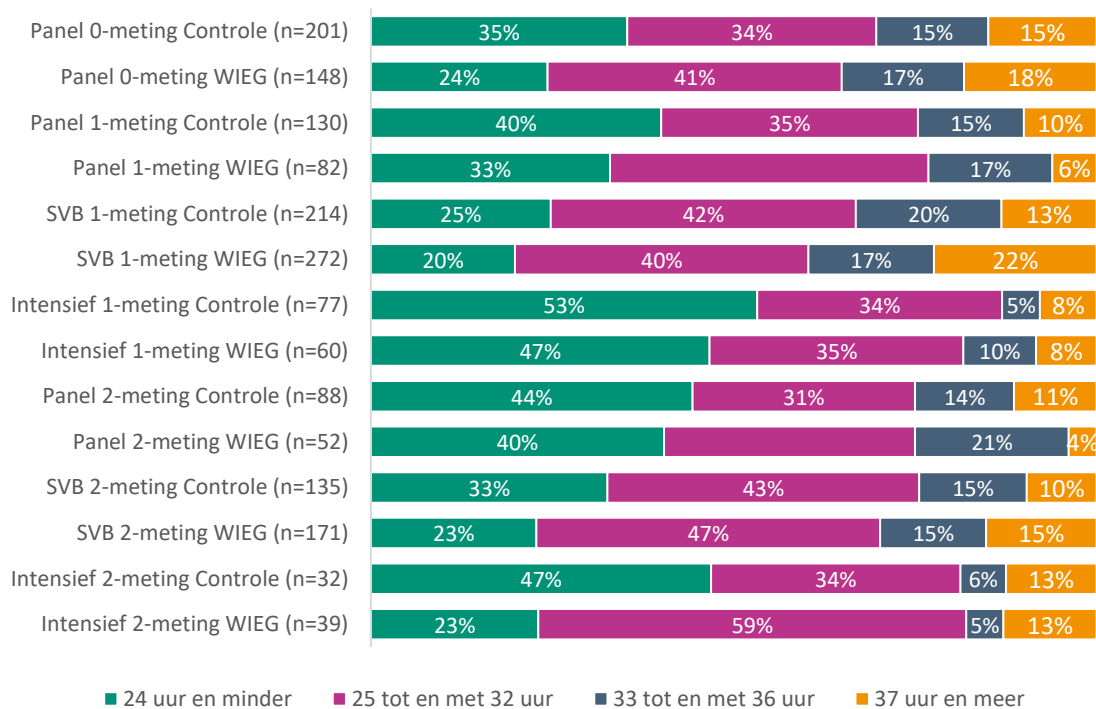
Figuur B3.11 Arbeidsovereenkomst partner: bepaalde of onbepaalde tijd**



* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

** Wanneer de partner niet werkzaam is of zzp'er/freelancer is, zijn zij niet bevroegd.

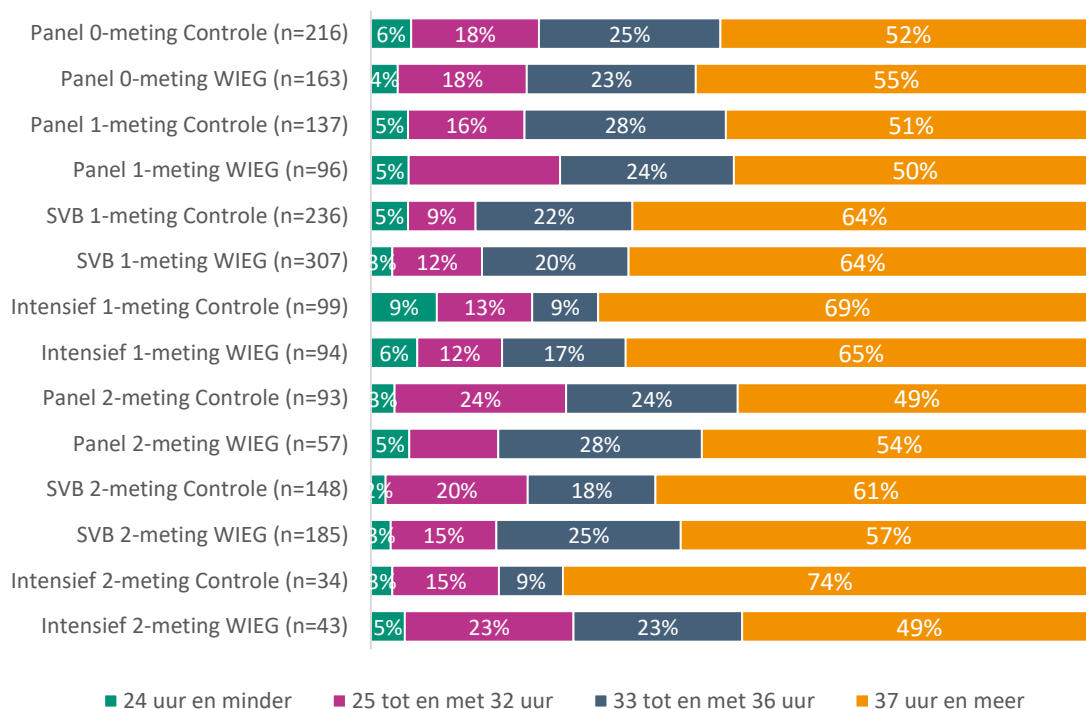
Figuur B3.12 Werkzame uren biologische moeder**



* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

** Grootste dienstverband bij meerdere dienstverbanden.

Figuur B3.13 Werkzame uren partner**



* Wordt bij analyses waar het gaat om het berekenen van verschillen niet meegenomen.

** Grootste dienstverband bij meerdere dienstverbanden.

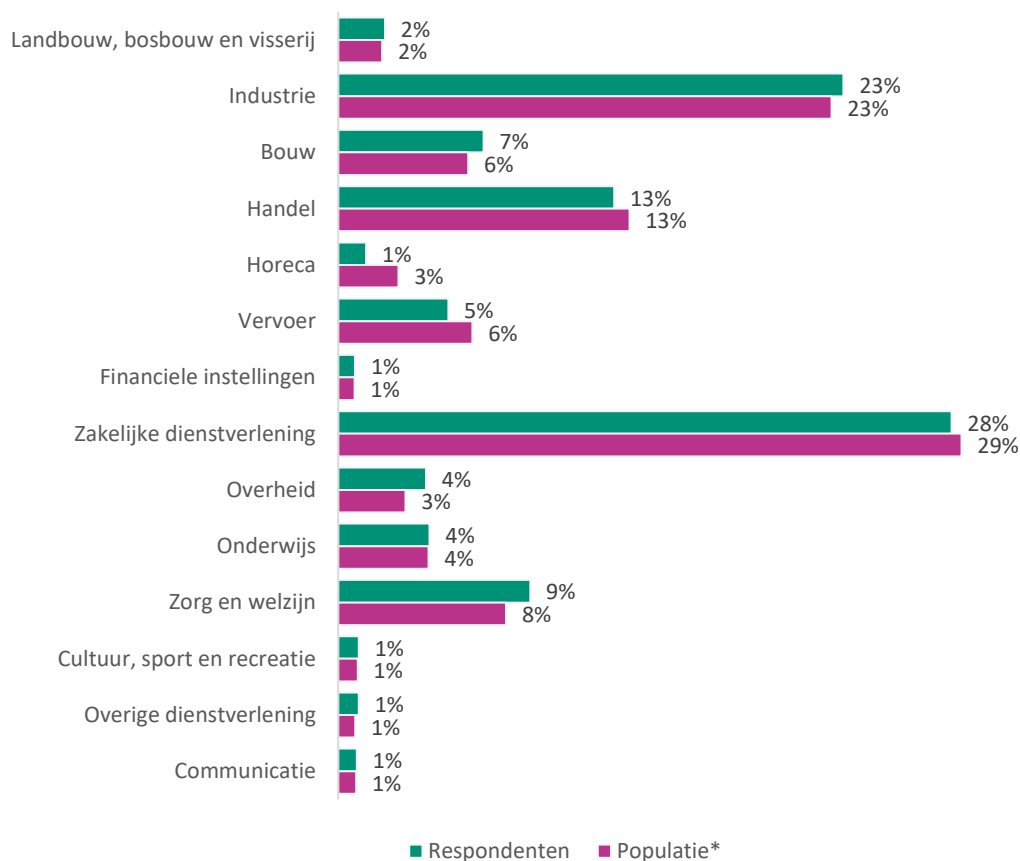
Weegfactoren

Tabel B3.1 Weegfactoren

	1-meting		2-meting	
	Eerste kind	Niet eerste kind	Eerste kind	Niet eerste kind
18 – 24 jaar	1,27	2,22	1,86	3,67
25 – 34 jaar	0,59	1,86	0,55	2,05
35 – 44 jaar	0,73	1,74	0,94	1,48
45 jaar en ouder	0,39	0,34	-	-

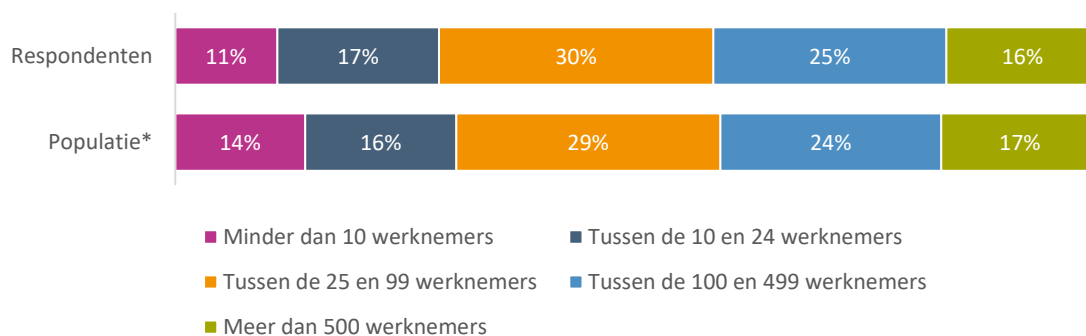
Deelonderzoek 2: Kenmerken respondenten werkgeversenquête

Figuur B3.14 Respons naar sector



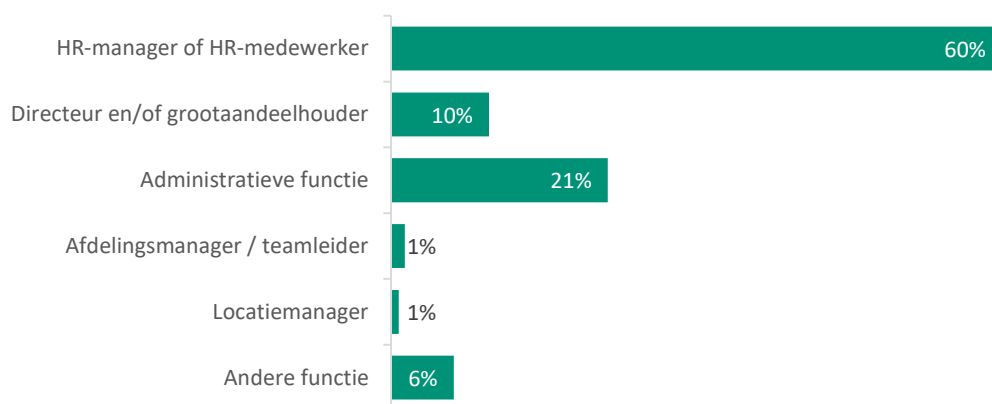
* Bron: aanvragen aanvullend geboorteverlof UWV oktober 2020

Figuur B3.15 Respons naar grootteklasse



* Bron: aanvragen aanvullend geboorteverlof UWV oktober 2020

Figuur B3.16 Functie van de respondenten



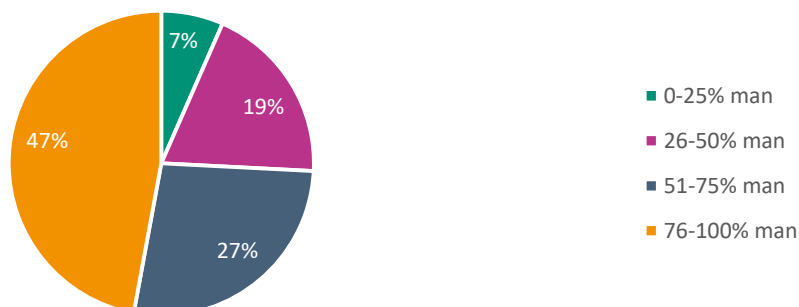
Figuur B3.17 Zicht op aanvragen van aanvullend geboorteverlof binnen de organisatie



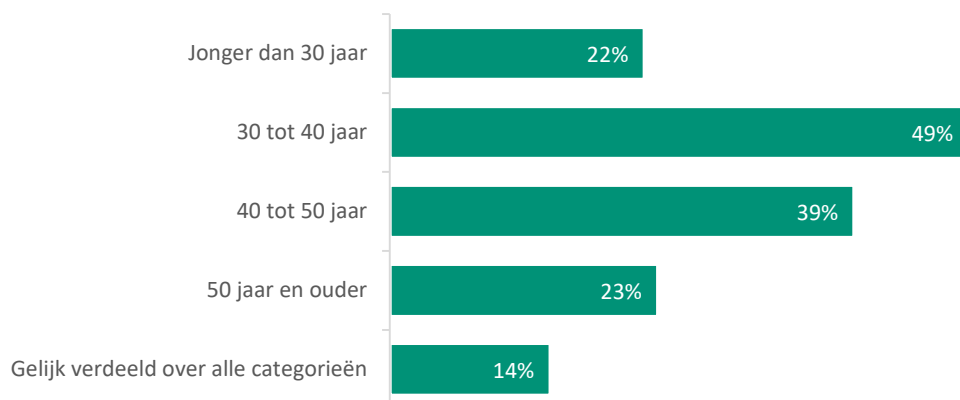
Figuur B3.18 De manier van betrokkenheid van respondenten bij het aanvragen van aanvullend geboorteverlof (meer antwoorden mogelijk)



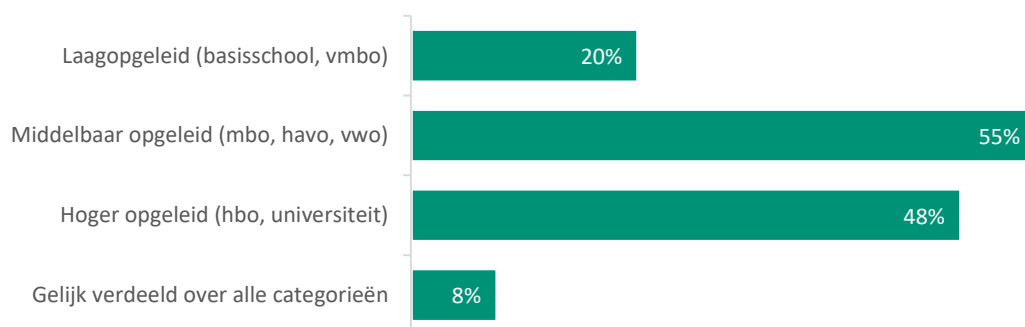
Figuur B3.19 Man-vrouwverdeling binnen geënquêteerde werkgevers



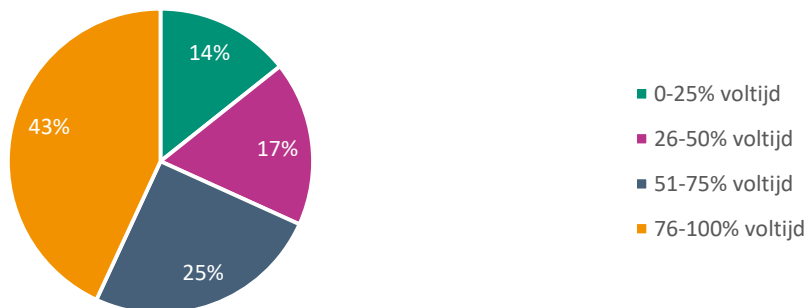
Figuur B3.20 Leeftijdscategorie van het grootste deel van het personeel binnen geënquêteerde werkgevers (max. 2 antwoorden mogelijk)



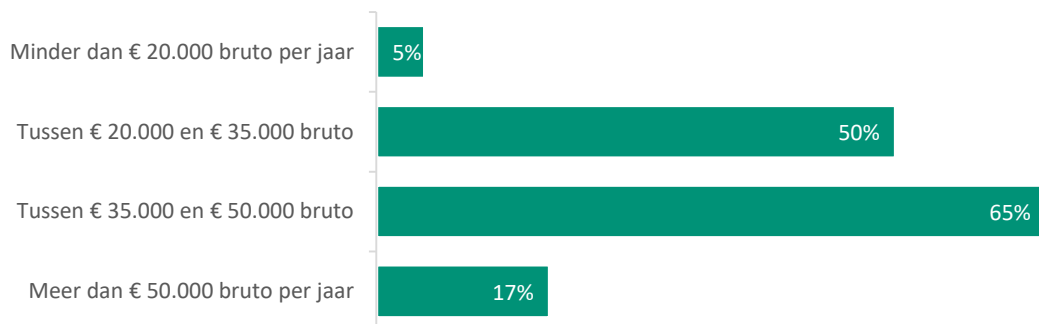
Figuur B3.21 Opleidingsniveau van het grootste deel van het personeel binnen geënquêteerde werkgevers (max. 2 antwoorden mogelijk)



Figuur B3.22 Voltijd-deeltijd verdeling binnen geënquêteerde werkgevers



Figuur B3.23 Inkomen van het grootste deel van het personeel binnen geënquêteerde werkgevers (max. 2 antwoorden mogelijk)



Figuur B3.24 Aantal werknemers waarvoor een aanvraag voor aanvullend geboorteverlof is gedaan (n=1174)



Bijlage 4 – Geïnterviewde werkgevers

Tabel B4.1 Geïnterviewde werkgevers op basis van enquête (wel gebruik aanvullend geboorteverlof)

Interview	Sector	Aantal werknemers
1.	Zakelijke dienstverlening I	10 – 24 werknemers
2.	Zakelijke dienstverlening II	minder dan 10 werknemers
3.		10- 24 werknemers
4.		25 - 99 werknemers
5.		25 - 99 werknemers
6.		100 - 499 werknemers
7.	Zakelijke dienstverlening III	25 - 99 werknemers
8.	Groothandel I	Minder dan 10 werknemers
9.		10- 24 werknemers
10.	Groothandel II	10- 24 werknemers
11.	Metaal en technische bedrijfstakken	10- 24 werknemers
12.	Metaalindustrie	25 - 99 werknemers
13.	Bakkerijen	10- 24 werknemers
14.	Agrarisch bedrijf	10- 24 werknemers
15.	Verzekeringswezen en ziekenfondsen	10- 24 werknemers
16.	Schildersbedrijf	10- 24 werknemers
17.	Overig goederenvervoer	25 -99 werknemers
18.	Gezondheid	25 -99 werknemers
19.	Overige takken van bedrijf en beroep	25 -99 werknemers
20.	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht	25 -99 werknemers
21.	Overheid, onderwijs en wetenschappen	25 -99 werknemers
22.		100 - 499 werknemers
23.		100 - 499 werknemers
24.	Overheid, overige instellingen	meer dan 500 werknemers
25.	Voedingsindustrie	100 - 499 werknemers
26.	Bouwbedrijf	100 - 499 werknemers
27.	Algemene industrie	100 - 499 werknemers
28.	Detailhandel en ambachten	100 - 499 werknemers
29.	Overig personenvervoer	100 - 499 werknemers
30.	Culturele instellingen	meer dan 500 werknemers
31.	Havenbedrijven	meer dan 500 werknemers

Tabel B4.2 **Geïnterviewden op basis van externe werving (met geen of relatief weinig werknemers die gebruik hebben gemaakt van hun recht op aanvullend geboorteverlof)**

Interview	Sector	Aantal werknemers
1.	Overheid, semi-overheid en non-profit	200-999 werknemers
2.		meer dan 1000 werknemers
3.		200-999 werknemers
4.	Zakelijke en persoonlijke dienstverlening	11- 24 werknemers
5.		50-199 werknemers
6.		meer dan 1000 werknemers
7.		200-999 werknemers
8.	Onderwijs en kinderopvang	11- 24 werknemers
9.	Horeca, recreatie, toerisme en cultuur	25-49 werknemers
10.	Communicatie, marketing en media	50-199 werknemers

Bijlage 5 – Stellingen over werk, carrière en zorgtaken

Tabel B3.1a Percentage gebruik aanvullend geboorteverlof naar mening van partners over stellingen over werk en carrière (n=102)

	Oneens	Niet eens/ oneens	Eens
Ik vind het belangrijk om financieel onafhankelijk van mijn partner te zijn	93%	92%	77%
Betaald werk is belangrijk voor mijn zelfontplooiing	67%	100%	82%
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben omdat ik zo een steentje bijdraag aan de maatschappij	83%	75%	84%
Ik ben bereid wat minder tijd aan mijn kinderen te besteden om vol-doende tijd aan mijn werk te kunnen besteden	84%	72%	83%
Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor de zorg voor mijn gezin**	29%	89%	93%
Om carrière te maken, moet ik fulltime werken	81%	86%	80%
In de sector waarin ik werkzaam ben, is parttime werken niet gebruikelijk	84%	86%	76%

* Significant ($\alpha < 0,05$)

** Significant ($\alpha < 0,01$)

Tabel B3.1b Percentage gebruik aanvullend geboorteverlof naar mening van moeders over stellingen over werk en carrière (n=129)

	Oneens	Niet eens/ oneens	Eens
Ik vind het belangrijk om financieel onafhankelijk van mijn partner te zijn	60%	80%	69%
Betaald werk is belangrijk voor mijn zelfontplooiing	46%	81%	69%
Ik vind het belangrijk om betaald werk te hebben omdat ik zo een steentje bijdraag aan de maatschappij	52%	56%	74%
Ik ben bereid wat minder tijd aan mijn kinderen te besteden om vol-doende tijd aan mijn werk te kunnen besteden	70%	61%	76%
Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor de zorg voor mijn gezin	80%	50%	69%
Om carrière te maken, moet ik fulltime werken	69%	63%	71%
In de sector waarin mijn partner werkzaam is, is parttime werken niet ge-bruikelijk*	84%	57%	63%

* Significant ($\alpha < 0,05$).

** Significant ($\alpha < 0,01$).

Tabel B3.2a Percentage gebruik aanvullend geboorteverlof naar mening van partners over stellingen over zorgtaken (n=102)

	Oneens	Niet eens/ oneens	Eens
Partners kunnen net zo goed voor hun kinderen zorgen als biologische moeders*	80%	40%	84%
Luiers verschonen, kinderen in bad doen en kinderen te eten geven, zijn vooral de verantwoordelijkheid van de biologische moeder*	86%	70%	56%
Biologische moeders gaan meer werken als mannen meer zorgtaken op zich nemen**	46%	81%	90%
Het is goed voor baby's als beide ouders minder gaan werken na de ge-boorte van het eerste kind	71%	76%	85%
Het is goed voor baby's als ze een aantal (twee of drie) dagen naar de kin-deropvang gaan**	60%	90%	89%
Het is goed voor peuters als ze een aantal (twee of drie) dagen naar de kinderopvang gaan	78%	63%	85%
Mijn partner vindt het lastig om weer aan het werk te gaan als ons kind daardoor naar de kinderopvang moet	90%	86%	77%
Ik verwacht dat mijn partner sneller weer kan beginnen met werken als ik thuis ben bij ons kind**	56%	90%	92%

* Significant ($\alpha < 0,05$)

** Significant ($\alpha < 0,01$)

Tabel B3.2a Percentage gebruik aanvullend geboorteverlof naar mening van moeders over stellingen over zorgtaken (n=129)

	Oneens	Niet eens/ oneens	Eens
Partners kunnen net zo goed voor hun kinderen zorgen als biologische moeders	56%	75%	70%
Luiers verschonen, kinderen in bad doen en kinderen te eten geven, zijn vooral de verantwoordelijkheid van de biologische moeder**	77%	68%	26%
Biologische moeders gaan meer werken als mannen meer zorgtaken op zich nemen	72%	71%	67%
Het is goed voor baby's als beide ouders minder gaan werken na de geboorte van het eerste kind**	33%	56%	76%
Het is goed voor baby's als ze een aantal (twee of drie) dagen naar de kinderopvang gaan	69%	67%	69%
Het is goed voor peuters als ze een aantal (twee of drie) dagen naar de kinderopvang gaan	60%	75%	68%
Ik vind het lastig om weer aan het werk te gaan als ons kind daardoor naar de kinderopvang moet	67%	79%	67%
Ik verwacht sneller weer te kunnen beginnen met werken als mijn partner thuis is bij ons kind	65%	61%	74%

* Significant ($\alpha < 0,05$)

** Significant ($\alpha < 0,01$)

Bijlage 6 – Uitkomsten regressieanalyses

Betere band tussen partner en kind

Om te onderzoeken of het aanvullend geboorteverlof voor de partner bijdraagt aan een betere band tussen partner en kind, zijn aan partners de volgende stellingen voorgelegd:

- ik breng voldoende tijd door met de baby;
- als mijn kind huult denk ik dat ik weet wat er aan de hand is;
- ik ben trots als mijn kind iets nieuws kan (lachen, brabbelen e.d.);
- na een dag afwezigheid ben ik nieuwsgierig naar de belevenissen van ons kind;
- de baby toont evenveel blij van herkenning bij mijn partner als bij mij.

In een regressieanalyse is de invoering van het aanvullend geboorteverlof geen significante verklarende variabele wanneer de bovenstaande stellingen de onafhankelijke variabelen zijn ($\alpha \leq 0,05$). Dat geldt ook wanneer we de eerste vier variabelen samenvoegen tot één construct die de band tussen ouder en kind meet.

Daarnaast zijn de volgende stellingen voorgelegd aan de ouders:

- het kind zoekt toenadering tot de moeder;
- het kind zoekt toenadering tot de partner;
- het kind komt naar de moeder toe als het angstig of onzeker is;
- het kind komt naar de partner toe als het angstig of onzeker is;
- het kind komt snel tot rust wanneer de moeder hem/haar troost;
- het kind komt snel tot rust wanneer de partner hem/haar troost.

In een regressieanalyse is de invoering van het aanvullend geboorteverlof een significante verklarende variabele wanneer het gaat om de stellingen 'Het kind zoekt toenadering tot de partner' en 'Het kind komt naar de moeder toe als het angstig of onzeker is' ($\alpha \leq 0,05$). Na invoering van het aanvullend geboorteverlof zijn ouders het vaker met beide stellingen eens.

Tabel B4.1 Regressiemodel met de stelling 'Het kind zoekt toenadering tot de partner' als onafhankelijke variabele

	β	SE	p
Constante	1,772	0,277	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	-0,216	0,074	0,004
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	0,158	0,076	0,038
Leeftijd moeder (categorieën)	-0,104	0,072	0,147

Tabel B4.2 Regressiemodel met de stelling 'Het kind komt naar de moeder toe als het angstig of onzeker is' als onafhankelijke variabele

	β	SE	p
Constante	1,166	0,256	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	-0,143	0,069	0,039
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	0,113	0,071	0,114
Leeftijd moeder (categorieën)	0,055	0,067	0,407

Tijdsbesteding en -verdeling van moeders en partners

Om eventuele effecten van aanvullend geboorteverlof op de verdeling van huishoudelijke taken te onderzoeken hebben we respondenten gevraagd of de moeder of de partner de volgende taken meestal op zich neemt:

- administratieve taken;
- kleding wassen/strijken;
- eten koken;
- huis schoonmaken;
- klusjes in en rond het huis;
- vuilnis/afvalscheiding;
- boodschappen doen.

In een regressieanalyse is de invoering van het aanvullend geboorteverlof een significante verklarende variabele wanneer het gaat om de verdeling tussen partners voor het doen van de vuilnis en afvalscheiding en het doen van boodschappen ($\alpha \leq 0,05$). Partners zijn vaker de vuilnis gaan doen en boodschappen gaan doen na invoering van aanvullend geboorteverlof. Voor de verdeling van andere huishoudelijke taken is geen significant verband gevonden.

Tabel B4.3 Regressiemodel met de verdeling 'vuilnis/afvalscheiding' tussen partners als onafhankelijke variabele

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Constante	3,373	0,388	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	0,229	0,103	0,027
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	-0,170	0,105	0,108
Leeftijd moeder (categorieën)	0,026	0,100	0,798

Tabel B4.4 Regressiemodel met de verdeling 'boodschappen doen' tussen partners als onafhankelijke variabele

	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Constante	2,004	0,449	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	0,352	0,119	0,003
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	-0,233	0,122	0,056
Leeftijd moeder (categorieën)	0,137	0,116	0,238

Om eventuele effecten van aanvullend geboorteverlof op de verdeling van zorgtaken te onderzoeken hebben we respondenten gevraagd of de moeder of de partner de volgende taken meestal op zich neemt:

- luiers verschonen;
- voeden;
- aankleden;
- badderen/wassen;
- troosten;
- brengen/ophalen van opvang/oppas;
- vrij nemen bij ziekte kind;
- regelzaken voor het kind (contact met crèche/opvang, aanvragen kinderbijslag, aanmelden basisschool etc.);
- bezoek aan consultatiebureau;
- overige zorgtaken als spelen/voorlezen/wandelen/leren stimuleren (bijv. motorische vaardigheden etc.).

In een regressieanalyse is de invoering van het aanvullend geboorteverlof geen significante verklarende variabele wanneer de verdeling van de bovenstaande zorgtaken de onafhankelijke variabelen zijn ($\alpha \leq 0,05$). Dat geldt ook wanneer we deze variabelen samenvoegen tot één construct die de verdeling van zorgtaken meet.

Welzijn/gezondheid van partners en moeders

Om te onderzoeken of het aanvullend geboorteverlof voor de partner bijdraagt aan het welzijn/de gezondheid van partners en moeders hebben we respondenten gevraagd om met een rapportcijfer aan te geven hoe tevreden zij zijn met de onderstaande aspecten:

- hun leven;
- hun werk;
- hun financiële situatie;
- hun gezinsleven;
- hun werk-privébalans;
- hun sociale leven;
- hun algemene gezondheid.

In een regressieanalyse is de invoering van het aanvullend geboorteverlof een significante verklarende variabele wanneer het gaat om het cijfer dat moeders hun werk en werk-privébalans geven ($\alpha \leq 0,05$). Voor partners zijn er geen significant verklarende variabelen wanneer de bovenstaande aspecten de onafhankelijke variabelen zijn. Wanneer we de variabelen samenvoegen tot één construct 'welzijn' zijn dan leidt dit niet tot een significant regressiemodel. Dit geldt zowel voor partners als voor moeders.

Tabel B4.5 Regressiemodel met het cijfer voor 'werk' van moeders als onafhankelijke variabele

	β	SE	p
Constante	6,183	0,712	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	0,590	0,186	0,002
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	-0,067	0,196	0,735
Leeftijd moeder (categorieën)	0,082	0,183	0,656

Tabel B4.6 Regressiemodel met het cijfer voor 'werk-privébalans' van moeders als onafhankelijke variabele

	β	SE	p
Constante	7,204	0,782	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	0,542	0,204	0,008
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	-0,296	0,215	0,171
Leeftijd moeder (categorieën)	-0,060	0,201	0,767

Ontwikkeling kind

Om te onderzoeken of het aanvullend geboorteverlof voor de partner bijdraagt een betere ontwikkeling van het kind hebben we respondenten gevraagd om met een rapportcijfer aan te geven hoe tevreden zij zijn met:

- de algemene gezondheid van hun (jongste) kind;
- de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun (jongste) kind.

In een regressieanalyse is de invoering van het aanvullend geboorteverlof een significante verklarende variabele wanneer het gaat om het cijfer ouders de sociaal-emotionele ontwikkeling van hun kind geven ($\alpha \leq 0,05$). Dat geldt niet voor het cijfers dat ouders de algemene gezondheid van hun kind geven.

Tabel B4.7 Regressiemodel met het cijfer voor 'sociaal emotionele ontwikkeling van uw (jongste) kind' als onafhankelijke variabele

	β	SE	p
Constante	7,493	0,541	0,000
Cohort (1=controle; 2=WIEG)	0,454	0,147	0,002
Eerste kind (0=nee; 1=ja)	-0,320	0,148	0,031
Leeftijd moeder (categorieën)	-0,249	0,140	0,078



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
T +31(0)20 531 53 15
www.regioplan.nl