



---

Aanvullend geboorteverlof

# Niet-gebruik van aanvullend geboorteverlof

---

## Aanvullend geboorteverlof

# Niet-gebruik van aanvullend geboorteverlof

### EINDRAPPORT

#### Auteurs

Rosanne Schaap  
Luna van Dijk  
Hetty Visee  
Bob van Waveren

Amsterdam, 14 december 2023  
Publicatienr. 22128

© 2023 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 veeleenvoudigd, 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

<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>5</b>
1.1	<i>Aanleiding.....</i>	5
1.2	<i>Probleemstelling.....</i>	6
1.3	<i>Doel en onderzoeksvragen .....</i>	7
1.3.1	Doel .....	7
1.3.2	Onderzoeksvragen.....	7
1.4	<i>Onderzoeksverantwoording .....</i>	7
1.4.1	Vragenlijst .....	7
1.4.2	Interviews.....	9
1.4.3	Geïnterviewden .....	10
<b>2</b>	<b>Kenmerken .....</b>	<b>12</b>
2.1	<i>Achtergrondkenmerken.....</i>	12
2.2	<i>Werkenmerken .....</i>	14
2.3	<i>Hoe wordt het aanvullend geboorteverlof opgenomen .....</i>	15
2.4	<i>Belangrijkste bevindingen .....</i>	16
<b>3</b>	<b>Redenen en overwegingen .....</b>	<b>19</b>
3.1	<i>Ervaringen met het aanvullend geboorteverlof.....</i>	19
3.2	<i>Meest voorkomende redenen voor niet (volledig) gebruik.....</i>	20
3.3	<i>Redenen en afwegingen voor niet (volledig) gebruik .....</i>	23
3.4.1	Persoonlijke factoren en factoren op het niveau van het huishouden .....	23
3.4.2	Contextfactoren.....	27
3.4	<i>Belangrijkste bevindingen .....</i>	31
<b>4</b>	<b>Conclusie .....</b>	<b>34</b>
4.1	<i>Conclusie deelvraag 1: kenmerken van niet- en niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof.....</i>	34
4.2	<i>Conclusie deelvraag 2: redenen om het aanvullend geboorteverlof niet volledig op te nemen.....</i>	35
4.3	<i>Conclusie deelvraag 3: in hoeverre is de keuze om niet of niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof bewust en weloverwogen?.....</i>	36
	<b>Referentielijst.....</b>	<b>37</b>
	<b>Bijlage 1 - Stellingen Q-methode .....</b>	<b>39</b>

# 1. Inleiding

---

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In 2019 trad de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) in werking. Sindsdien hebben partners in loondienst na de geboorte van hun kind recht op eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Tijdens deze periode betaalt de werkgever het loon door. Vanaf 1 juli 2020 hebben zij daarnaast recht op vijf keer het aantal werkuren per week aan aanvullend geboorteverlof. Het doel van de WIEG is om een bijdrage te leveren aan een hogere participatie van rechthebbende partners bij de zorg en opvoeding van hun kind, wat ook bijdraagt aan de ontwikkeling van de band tussen de partner en het kind en het evenwichtiger verdelen van verantwoordelijkheden tussen ouders.<sup>1</sup> Als gevolg daarvan kan het recht op (aanvullend) geboorteverlof er ook voor zorgen dat vrouwen minder belemmeringen voelen om weer (volledig) aan het werk te gaan en dat de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt wordt vergroot. Dit onderzoek richt zich alleen op het gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Om meer context te geven over de belangrijkste kenmerken van het aanvullend geboorteverlof en hoe dat zich verhoudt tot andere typen verlof, worden de verschillende soorten in het kader hieronder besproken.

### Geboorteverlof

Sinds 1 januari 2019 krijgen partners in loondienst eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De rechthebbende partner 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 in loondienst vijf weken (vijf keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof worden ook wel vaderschapsverlof, partnerverlof of kraamverlof genoemd. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgen rechthebbende partners een uitkering van UWV. De hoogte van de uitkering bedraagt 70 procent van het (maximum) dagloon. De werkgever vraagt de uitkering voor het aanvullend geboorteverlof voor de rechthebbende aan bij UWV. De uitbetaling van deze uitkering kan door de werkgever van de rechthebbende op verschillende manieren worden geregeld: de werkgever betaalt het salaris door tijdens het verlof voor 70 procent, of vult het aan tot bijvoorbeeld 100 procent, of de rechthebbende krijgt voor 70 procent van het salaris een uitkering achteraf, dus nadat de rechthebbende het verlof heeft opgenomen. Rechthebbenden kunnen het aanvullend geboorteverlof binnen zes maanden na de geboorte van het kind opnemen. Zij kunnen het aanvullend geboorteverlof aaneengesloten of verspreid opnemen, of een combinatie van een aaneengesloten periode en verspreid over de eerste zes maanden na de geboorte. En zij moeten eerst het geboorteverlof van één week hebben opgenomen.

### Ouderschapsverlof

Een ouder heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof tijdens de eerste acht levensjaren van een kind. Iedere ouder kan daarvan negen weken in het eerste levensjaar van het kind opnemen, met een uitkering van 70 van het dagloon. Als deze negen weken niet in het eerste jaar zijn opgenomen, kunnen ouders deze weken tot de achtste verjaardag van het kind onbetaald opnemen.

Regioplan heeft in 2022 een evaluatie van de WIEG uitgevoerd.<sup>2</sup> Deze evaluatie richtte zich primair op het aanvullend geboorteverlof en er is onderzocht wie er gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof en wat de effecten een jaar na in de invoering hiervan zijn op rechthebbende partners, moeders, het kind en andere betrokkenen zoals de werkgever. Uit de evaluatie van de WIEG blijkt dat 26 procent van de rechthebbenden het aanvullend geboorteverlof niet opnam. Iets

<sup>1</sup> Memorie van Toelichting, vergaderjaar 2017-2018, 34967 nr. 3.

<sup>2</sup> Evaluatie WIEG: Eindrapport. Regioplan (2022). Publicatienummer 19187. Te vinden op <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2022/05/bijlage-eindrapport-evaluatie-wieg-regioplan.pdf>

---

minder dan de helft van hen stelt het aanvullend geboorteverlof niet nodig te hebben, één op de tien zegt het aanvullend geboorteverlof niet te kennen. Iets minder dan 40 procent van de rechthebbenden laat echter weten het aanvullend geboorteverlof wel te willen opnemen, maar dat het niet mogelijk is. In een meerderheid van de gevallen (57%) komt dat doordat het gezin 30 procent van het inkomen van de rechthebbende partner niet kan missen.

Naar aanleiding van deze evaluatie wil het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nader onderzoek doen naar de kenmerken van de groep rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof. Daarnaast wil het ministerie zicht krijgen op de keuzes en overwegingen die ten grondslag liggen aan het niet of niet volledig gebruik van het aanvullend geboorteverlof.

## 1.2 Probleemstelling

Uit de evaluatie van de WIEG (2022) blijkt dat niet alle partners die recht hebben op het aanvullend geboorteverlof, dit verlof ook daadwerkelijk opnemen. Wat betreft **achtergrondkenmerken** blijkt uit de evaluatie van de WIEG dat er significante verbanden bestaan tussen de leeftijd van de rechthebbende partner, het opleidingsniveau van de moeder, de hoogte van het huishoudinkomen en de omvang van het dienstverband van de moeder in uren enerzijds en het opnemen van aanvullend geboorteverlof anderzijds. Dat er bepaalde groepen rechthebbenden zijn die minder gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof is ongewenst. De positieve effecten van het aanvullend geboorteverlof, bijvoorbeeld een betere band met het kind en verbetering van de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind, lijken daarmee voorbehouden voor hoger opgeleiden met een hoger inkomen. Dit benadrukt het belang van nader onderzoek naar de achtergrondkenmerken van rechthebbenden en overwegingen die een rol spelen in het al dan niet (geheel) opnemen van het aanvullend geboorteverlof.

Er zijn verschillende factoren die mogelijk een rol spelen in de overweging van rechthebbenden om het aanvullend geboorteverlof wel of niet (geheel) op te nemen. Deze factoren zijn ruwweg op te delen in drie categorieën: het **persoonsniveau**, het **huishoudensniveau** en **contextfactoren**. Factoren op het persoonsniveau zijn gerelateerd aan de rechthebbende zelf, zoals de normen, waarden en preferenties van de rechthebbende partner. Factoren op het niveau van het huishouden zijn gerelateerd aan de gezinssituatie van de rechthebbende of aan de relatie tussen ouders, zoals het huishoudinkomen. Contextfactoren zijn gerelateerd aan factoren die in de samenleving als geheel spelen, zoals sociale normen.

Een eerste belangrijke factor op **persoonsniveau** is het inkomen van de rechthebbende. In de evaluatie van de WIEG zegt bijna 60 procent van de ondervraagde stellen dat zij het loon dat gedurende het aanvullend geboorteverlof bij rechthebbenden wordt ingehouden eenvoudigweg niet kunnen missen (Regioplan, 2022). Een tweede factor op persoonsniveau betreft de normen, waarden en preferenties van de rechthebbenden. Onderzoek wijst uit dat de beslissing om al dan niet aanvullend geboorteverlof op te nemen ook het gevolg kan zijn van een afweging tussen het willen zijn van een betrokken ouder enerzijds en het hebben van een meer werkgeoriënteerde houding anderzijds (Bloksgaard, 2015; Van Gasse, Wood & Verdonck, 2021). De angst om geïsoleerd te raken op de arbeidsmarkt (Cabrita & Wohlgemuth, 2015), de angst voor het belasten van collega's gedurende het verlof (Van Gasse, Wood & Verdonck, 2021) en negatieve gevolgen met betrekking tot promoties, opslag en evaluaties van functioneren (Alksnis, Gray & Desmarais, 2014) kunnen een rol spelen. Genderstereotypen en traditionele man-vrouwverhoudingen spelen een belangrijke rol in de overwegingen die heteroseksuele vaders maken: mannelijke rechthebbenden die geen aanvullend geboorteverlof opnemen, zien dit vaak als een 'natuurlijke' keuze (Cannito, 2020) en mannelijke rechthebbenden die langer verlof opnemen zien het aanvullend geboorteverlof vaker als een plicht naar hun gezin (Romero-Balsas, Muntanyola-Saura & Rogero-Garcia, 2013).

Daarnaast spelen factoren op het **niveau van het huishouden** een rol. Onder meer uit de evaluatie van de WIEG blijkt dat het voor veel stellen financieel aantrekkelijker is als de moeder van het kind minder gaat werken of stopt met werken. Dit komt doordat moeders veelal een lager inkomen hebben dan rechthebbenden en het verschil in inkomen op huishoudniveau dus kleiner is als de moeder minder gaat werken dan wanneer de rechthebbende partner minder gaat werken (Regioplan, 2022; OECD, 2017). Een tweede factor op huishoudensniveau betreft de normen, waarden en preferenties in de relatie tussen ouders: uit de beschikbare literatuur blijkt dat de beslissing van rechthebbenden om al dan niet gebruik te maken van aanvullend geboorteverlof veelal het resultaat is van een onderhandelingsproces waarin de moeder van het kind de leiding neemt (McKay & Doucet, 2010; Cannito, 2020). Het gevolg is dat rechthebbenden de keuze om het aanvullend geboorteverlof al dan niet op te nemen bij de moeder neerleggen. Daarnaast blijkt uit de literatuur dat traditionele rolpatronen tussen ouders nog steeds een rol spelen in het verdelen van zorgtaken (McKay & Doucet, 2010).

Dit heeft als resultaat dat de moeder meer zorgtaken op zich neemt en rechthebbende partners besluiten om het aanvullend geboorteverlof niet of maar gedeeltelijk op te nemen.

Tot slot hebben ook **contextfactoren** invloed op de keuze om wel of niet aanvullend geboorteverlof op te nemen. Een belangrijke contextfactor betreft de sociale normen in de samenleving op het gebied van genderrollen (OECD, 2017). Zelfs wanneer stellen voornemens zijn het verlof rondom de zorg van kinderen te delen, leiden sociale normen er vaak toe dat de balans verschuift naar de moeder (Beglaubter, 2017). Deze sociale normen gelden vaak ook op de werkvloer en zowel de getoonde als de verwachte houdingen van de werkgever en collega's spelen een rol (McKay & Doucet, 2010; Kaufman, 2017). Het opnemen van langer verlof kan in sommige organisaties bijvoorbeeld worden gezien als een gebrek aan toewijding (McKay & Doucet, 2010; OECD, 2017). Ook blijkt uit de literatuur dat rechthebbenden niet altijd door hun werkgever gestimuleerd worden om verlof op te nemen, of dat werkgevers niet verwachten dat rechthebbenden verlof opnemen (McKay & Doucet, 2010). Dit soort verlofregelingen wordt door werkgevers nog wel eens beschouwd als waar met name moeders gebruik van kunnen maken. Als laatste speelt geldende wetgeving op het gebied van ouderschaps- en aanvullend geboorteverlof een belangrijke rol, evenals de beschikbare voorzieningen, zoals de beschikbaarheid en flexibiliteit van kinderopvang (Cabrita & Wohlgemuth, 2015), toeslagen en aanvullende budgetten voor werkende ouders en de beschikbaarheid van informatie over verlof (Cabrita & Wohlgemuth, 2015). Tot slot moet rekening worden gehouden met de mogelijke effecten van corona en de coronamaatregelen (Regioplan, 2022). Thuiswerken en het sluiten van scholen en opvang kunnen immers effect hebben gehad op de mate waarin stellen behoefte hadden aan aanvullend geboorteverlof.

## 1.3 Doel en onderzoeksvragen

### 1.3.1 Doel

Dit onderzoek heeft twee doelstellingen. Ten eerste geeft het onderzoek zicht op de samenstelling en achtergrondkenmerken van de groep rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof. Ten tweede creëert het onderzoek zicht op het geheel aan afwegingen dat men maakt om al dan niet (een deel van het) aanvullend geboorteverlof op te nemen. Hierbij is gekeken naar factoren op persoons-, huishouden- en contextniveau.

### 1.3.2 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag: Wat zijn de kenmerken van de groep rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof en wat zijn de afwegingen die zij maken om tot deze beslissing te komen?

Deelvragen:

1. Wat zijn de kenmerken van rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof?
2. Wat zijn de redenen om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen en welke overwegingen spelen een rol bij het maken van deze keuze?
  - a. Welke individuele factoren spelen een rol?
  - b. Welke factoren op het niveau van het huishouden spelen een rol?
  - c. Welke factoren in de context van het huishouden spelen een rol?
3. In hoeverre is de keuze om niet of niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof bewust en weloverwogen?

## 1.4 Onderzoeksverantwoording

### 1.4.1 Vragenlijst

Om zicht te krijgen op de kenmerken van rechthebbende partners die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof en de redenen die zij hiervoor hebben, is een vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst is verstuurd onder een steekproef van ouders die gebruik hebben gemaakt van de Kinderbijslageregeling van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Dit stelde ons in staat om voldoende respondenten te werven en om uitsluitend ouders te benaderen die in de onderzoeksperiode een kind hebben gekregen. Er is gekozen voor een onderzoekspopulatie van ouders die tussen januari en juli 2022 een kind hebben gekregen. Ten tijde van het onderzoek dat in de eerste helft van 2023 plaatsvond, hebben deze respondenten allemaal het aanvullend geboorteverlof wel of niet kunnen opnemen en zijn er in de meeste gevallen nog geen jongere broertjes of zusjes geboren. Hierdoor was de kans kleiner dat er verwarring ontstond over het kind waar de vragenlijst betrekking op had. Ouders kunnen wel één of meerdere oudere kinderen

---

hebben, maar de kans is klein dat ouders toen al recht hadden op het aanvullend geboorteverlof. De vragenlijst kon door zowel de biologische moeder als de rechthebbende (ex-)partner worden ingevuld. In het geval dat de moeder van het kind de vragenlijst invulde, beantwoordde de moeder de vragen over de kenmerken van de rechthebbende en beslissing van de rechthebbende om het aanvullend geboorteverlof al dan niet (volledig) op te nemen.

Ouders hebben een brief ontvangen met een uitnodiging voor het invullen van de online vragenlijst. Eén ouder per gezin is gevraagd om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst begon met een aantal screeningsvragen om te bepalen of de respondent tot de doelgroep van het onderzoek behoorde, te weten: een kind gekregen tussen januari en juli 2022, en de rechthebbende partner van de moeder heeft een baan in loondienst. Voorafgaand aan het uitzetten van de vragenlijst is de vragenlijst intern getest door de onderzoekers en extern getest door vier respondenten uit de doelgroep.

### Steekproef

Om voldoende respondenten te krijgen is onder ouders die gebruik hebben gemaakt van de Kinderbijslagregeling van de SVB een steekproef van 10.000 ouders gebruikt die in de eerste helft van 2022 een kind hebben gekregen. Voor het verstrekken van gegevens voor deze steekproef heeft de SVB zorgvuldig het belang van het onderzoek afgewogen tegen de inbreuk op de privacy van ontvangers van Kinderbijslag. Er zijn uitsluitend gegevens verstrekt die noodzakelijk waren voor de uitvoering van dit onderzoek. Regioplan is zorgvuldig omgegaan met de gegevens, en deze zijn alleen gebruikt voor de uitvoering van dit onderzoek. De ontvangen gegevens zijn na afronding van het onderzoek verwijderd.

Bij de steekproef is uitgegaan van een responsverwachting van tien procent. Voor een representatief beeld is het belangrijk dat er naast voldoende respondenten ook een goede spreiding is naar achtergrondkenmerken. Om voor voldoende spreiding te zorgen in sociaal-economische status is een aselechte steekproef van het SVB-adresbestand getrokken waarin gemeenten met een relatief lage sociaal-economische status zijn oververtegenwoordigd. Op basis van voorgaande onderzoeken weten we dat mensen met een lagere sociaal-economische status minder bereid lijken te zijn om deel te nemen aan onderzoek. Er is voor gekozen om te selecteren op basis van gemeenten, omdat de SVB uitsluitend beschikt over gegevens die nodig zijn voor het aanvragen van de Kinderbijslag. Dit zijn de geboortedatum van het kind, het aantal kinderen en NAW-gegevens. Gemeenten met een relatief lagere sociaal-economische status zijn op basis van CBS-gegevens bepaald. Ook is met het trekken van een aselechte steekproef rekening gehouden met een spreiding van gemeenten over heel Nederland en dat de grote steden niet oververtegenwoordigd zijn.

### Respons en representativiteit

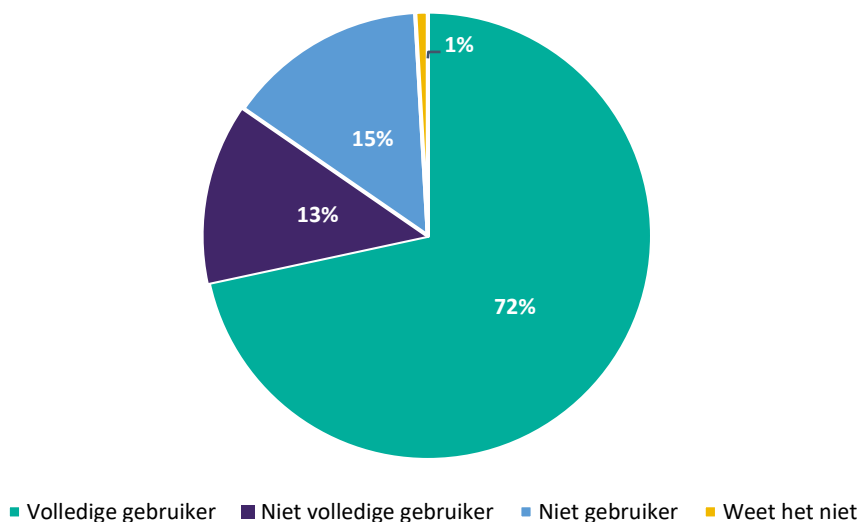
1090 respondenten hebben de vragenlijst ingevuld. Tijdens het opschonen van de data bleek dat er een groep respondenten was van wie de partner niet in loondienst was, waardoor er 1025 respondenten zijn meegenomen in de analyse. Van de 1025 respondenten hebben 379 rechthebbende partners (37%) en 646 moeders (63%) de vragenlijst, namens de rechthebbende, ingevuld. In dit onderzoek is, zoals hierboven aangegeven, gebruikgemaakt van een aselechte steekproef om ervoor te zorgen dat de vragenlijst niet alleen is ingevuld door ouders met een hogere sociaal-economische status. Om te beoordelen of de steekproef hieraan voldoet, is bekeken of de verdeling van het opleidingsniveau in de totale beroepsbevolking van 25-45 jaar in Nederland overeenkomt met de verdeling van het opleidingsniveau in de populatie van dit onderzoek. Hiervoor is gebruikgemaakt van de indicator opleidingsniveau voor de sociaal-economische status, omdat de indicatoren inkomen en beroep uit onze steekproef minder goed vergelijkbaar waren met de gegevens die hierover beschikbaar zijn in de totale beroepsbevolking. Uit de analyse kwam naar voren dat de verdeling van het opleidingsniveau in de studiepopulatie vergelijkbaar is met de totale populatie, waardoor is vastgesteld dat de vragenlijst door zowel ouders met een hogere als lagere sociaal-economische status is ingevuld.

### Studiepopulatie en analyses vragenlijst

De analyse van de vragenlijst is gestart met het opschonen van de data. De respondenten die niet aan de criteria van de screeningsvragen voldeden, zijn buiten het onderzoeksbestand gehouden en niet meegenomen in de analyses. Daarnaast zijn de variabelen gecontroleerd op onrealistische waarden en zijn de open antwoorden in de categorie 'anders, namelijk', waar dat passend was, onder een bestaande categorie geplaatst. Vervolgens is een uitsplitsing gemaakt in drie groepen: niet-gebruikers, niet volledig gebruikers en volledig gebruikers (dat wil zeggen rechthebbenden die het aanvullend geboorteverlof volledig hebben opgenomen) van het aanvullend geboorteverlof. In elk van deze groepen zitten zowel rechthebbende partners als moeders. Een klein percentage (1%) van de moeders weet niet of en hoe hun rechthebbende partner gebruik heeft gemaakt van het verlof, en is niet meegenomen in de analyses. Ook zijn er 91 respondenten die niet hebben ingevuld of en hoe zij het aanvullend geboorteverlof hebben opgenomen, en zijn daardoor ook niet meegenomen in de analyses. Uiteindelijk zijn er 926 respondenten meegenomen, waarvan 135 niet-gebruikers (15%), 121 niet volledig gebruikers (13%) en 670 volledig gebruikers (72%) van het aanvullend geboorteverlof. Deze groepen worden weergegeven in figuur 1.1.



**Figuur 1.1** Gebruik van het aanvullend geboorteverlof na de geboorte van het kind (ingevuld door rechthebbende partner en moeder)



Van de drie groepen zijn er beschrijvende analyses uitgevoerd om frequenties, percentages en gemiddelden te rapporteren. Vervolgens zijn verschillen tussen de drie groepen getoetst middels de Chi-kwadraattoets en ANOVA ( $\alpha < 0,10$ ). Hierbij zijn de niet- en de niet volledig gebruikers van de regeling steeds vergeleken met de volledig gebruikers. De resultaten van deze analyses zijn te vinden in de tabellen in hoofdstuk 2 en 3. Daarvoor is het belangrijk om op te merken dat het aantal respondenten per variabele kan verschillen. Dit heeft een tweetal oorzaken: de routing van de vragenlijst (niet elke vraag was voor elke respondent aan de orde), en de non-respons (niet iedereen heeft alle aan de orde zijnde vragen beantwoord).

### 1.4.2 Interviews

Om dieper inzicht te krijgen in de redenen en afwegingen van rechthebbende partners om niet (volledig) gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof zijn via beeldbellen dertig diepte-interviews gehouden. In de vragenlijst is de respondenten (zowel rechthebbende partners als moeders) gevraagd of zij bereid waren om deel te nemen aan een interview. Op basis van deze toezegging hebben wij rechthebbenden uitgenodigd om deel te nemen aan een interview, of hebben wij via de moeder van het kind rechthebbenden uitgenodigd. Bij de selectie van de respondenten is op twee manieren rekening gehouden met de redenen waarom zij niet (volledig) gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof. Zodoende zijn respondenten geselecteerd die:

- het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) konden gebruiken, niet wilden gebruiken of voor wie het niet mogelijk was om gebruik te maken van de regeling;
- vanwege een financiële reden of vanwege een niet-financiële reden het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) hebben gebruikt.

Tijdens het interview is eerst gevraagd naar de algemene mening over en ervaringen met het aanvullend geboorteverlof, naar de ervaringen met het aanvragen van het aanvullend geboorteverlof, en of de respondent het besluit met de werkgever en/of met de moeder van het kind heeft besproken. Vervolgens is de Q-methode<sup>3</sup> toegepast om de respondent te helpen bij het reflecteren en prioriteren van de redenen en afwegingen die het besluit hebben beïnvloed. De Q-methode is een methode die tot doel heeft om in kaart te brengen welke opvattingen er over een bepaald onderwerp leven, welke opvattingen dominant zijn, en om onderscheid te maken tussen percepties van verschillende groepen mensen. Met deze methode krijgen respondenten stellingen voorgelegd die zij op een schaal moeten plaatsen, van bijvoorbeeld helemaal oneens tot helemaal eens. Het plaatsen van stellingen biedt aanknopingspunten voor verdiepende vragen. Ook mogen er in de buitenste categorieën van de schaal maar een beperkt aantal stellingen geplaatst worden, wat respondenten helpt in het prioriteren van hun opvattingen.

<sup>3</sup> Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing Q methodology: Theory, method and interpretation. *Qualitative Research in Psychology*, 2(1), 67–91. Zie voor een toegankelijk artikel over de inzet van de Q-methode in beleidsonderzoek ook Minkman, E. & Molenveld, A. (2020). Q-methodologie als methode om beleid te beschrijven, te ontwikkelen of te evalueren. *Beleidsonderzoek Online*.

In dit onderzoek zijn op basis van de enquête stellingen ontwikkeld met redenen die in de vragenlijst sterk onderscheidend waren in het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Zodoende konden de interviews gebruikt worden om verdiepend zicht te krijgen op de afwegingen en redenen die in de vragenlijst het meest genoemd zijn. De stellingen zijn voorafgaand aan het interview naar de respondenten opgestuurd, zodat ze deze alvast konden doorlezen. In het interview is de respondent gevraagd om de stellingen op een schaal te plaatsen van 'speelde helemaal geen rol in het besluit' tot 'speelde een grote rol in het besluit'. Ook mochten respondenten op de buitenste categorieën maar vier stellingen plaatsen en op de een na buitenste maar vijf stellingen. Het plaatsen van stellingen is middels een online programma tijdens het interview visueel aan de respondent gepresenteerd. Tijdens het plaatsen van de stellingen vroeg de onderzoeker waarom de respondent een stelling bij een categorie plaatste en of er een prioritering in de stellingen aanwezig was. Ook kon de onderzoeker verdiepende vragen stellen. Op deze manier ontstond er een goed beeld van de redenen en afwegingen van de respondent om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. De stellingen voor de Q-methode zijn te vinden in de bijlage.

### 1.4.3 Geïnterviewden

Er zijn uiteindelijk 26 rechthebbende partners en vier moeders geïnterviewd over de redenen en afwegingen die de keuze van rechthebbenden hebben beïnvloed om niet (volledig) gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. In tabel 1.1. zijn kenmerken weergegeven van de respondenten die zijn geïnterviewd. Tijdens het interviewen bleek bij twee respondenten dat zij het aanvullend geboorteverlof wel volledig hadden opgenomen, en bleek één respondent geen recht te hebben op het aanvullend geboorteverlof. Deze respondenten zijn wel meegenomen in de verdere analyse van de interviews, omdat het bij deze respondenten mogelijk was om te reflecteren op het aanvullend geboorteverlof en op redenen om wel of niet gebruik te maken van de regeling.

Tabel 1.1 Kenmerken respondenten interviews

Kenmerken	Aantal (N)
<b>Respondent</b>	
Partner	26
Moeder	4
<b>Opleidingsniveau*</b>	
Laag	1
Midden	6
Hoog	23
<b>Individueel inkomen</b>	
Minder dan 1.300 euro netto per maand	0
Tussen de 1.300 en 2.000 euro netto per maand	2
Tussen de 2.000 en 2.650 euro netto per maand	10
Tussen de 2.650 en 4.000 euro netto per maand	10
Meer dan 4.000 euro netto per maand	4
Onbekend	4
<b>Aanvullend geboorteverlof opgenomen</b>	
Niet opgenomen	15
Niet volledig opgenomen	13
Volledig opgenomen	2
<b>Manier waarop het is geregeld bij de werkgever van rechthebbenden</b>	
<70% uitbetaald*	2
70% uitbetaald	20
>70% uitbetaald	4
Geen recht op verlof	2
Onbekend	2

\* CBS-indeling opleidingsniveau:

Laag: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1).

Middelbaar: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4).

Hoog: dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

## 2. Kenmerken

Kenmerken van niet, niet volledig en volledig gebruikers aanvullend geboorteverlof

---

## 2 Kenmerken

In dit hoofdstuk gaan wij in op de kenmerken van niet- en niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof. Om hier een beter beeld van te krijgen is in dit hoofdstuk een overzicht gemaakt van kenmerken in drie groepen, waarbij de niet- en niet volledig gebruikers steeds zijn vergeleken met volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof. In dit hoofdstuk worden de achtergrond- en werkkenmerken van deze drie groepen gepresenteerd, en de manier waarop het aanvullend geboorteverlof bij hun werkgever is geregeld. Bij rechthebbenden die het aanvullend geboorteverlof (gedeeltelijk) hebben opgenomen kijken we naar hoe zij het verlof hebben opgenomen.

### 2.1 Achtergrondkenmerken

Om een beter beeld te krijgen van de achtergrondkenmerken van niet- en niet volledig gebruikers is een overzicht gemaakt van leeftijd, opleiding, en inkomen in de groepen niet-, niet volledig en volledig gebruikers van de regeling (tabel 2.1). Hierbij is ook een overzicht gemaakt van de leeftijd, opleiding en het inkomen van de moeder van het kind bij deze drie groepen. Uit tabel 2.1 blijkt dat bij zowel de niet-, niet volledig als volledig gebruikers het merendeel van de moeders jonger is dan 35 jaar, terwijl het merendeel van de rechthebbenden 35 jaar of ouder is. Per groep zijn de leeftijdsverschillen ongeveer hetzelfde. Alleen bij de niet volledig gebruikers van de regeling is de groep jonge moeders (81%) aanzienlijk groter dan in andere groepen. Daarnaast blijkt uit de tabel dat de drie groepen overwegend hoogopgeleid zijn (tussen de 51% en 70%). Het gebruik van de regeling blijkt samen te hangen met het opleidingsniveau van de rechthebbenden en de moeder van het kind: de rechthebbenden en moeders in de groep niet-gebruikers van het aanvullend geboorteverlof zijn minder vaak hoogopgeleid dan in de groep volledig gebruikers, en deze verschillen zijn ook statistisch significant.

In de vragenlijst is geïnformeerd naar het maandelijkse netto-inkomen dat elke ouder individueel ontvangt op hun bankrekening. Hierbij gaat het om het persoonlijke netto-inkomen en niet om het gezamenlijke huishoudinkomen. Uit de tabel blijkt over het algemeen dat rechthebbenden vaker een hoger inkomen hebben dan de moeders. Wat er verder uit de tabel te halen valt, is dat volledig gebruikers van de regeling over het algemeen meer verdienen dan niet en niet volledig gebruikers. Zo hebben rechthebbenden die volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof vaker een inkomen dat ligt boven de 2.650 euro netto per maand dan rechthebbenden die geen gebruik maken van het aanvullend geboorteverlof. Dit verschil is statistisch significant. Rechthebbenden die geen gebruik maken van het aanvullend geboorteverlof hebben het minst vaak een inkomen van boven de 2.650 euro netto per maand. Soortgelijk is de samenhang tussen het gebruik van de regeling en het inkomen van de moeder: moeders wier rechthebbenden partners de regeling niet gebruiken, hebben vaker een inkomen van minder dan 1300 euro netto per maand, terwijl volledig gebruikers vaker een inkomen hebben tussen 2.650 en 4.000 euro netto per maand. Dit verschil is ook bij de moeder statistisch significant.

Tabel 2.1 Leeftijd, opleidingsniveau (volgens CBS indeling)\*\*\* en inkomen van moeder en rechthebbende die niet, niet volledig en wel volledig gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof

		Niet gebruikgemaakt		Niet volledig gebruikgemaakt		Wel volledig gebruikgemaakt	
		Moeder	Recht-hebbende	Moeder	Recht-hebbende	Moeder	Recht-hebbende
Leeftijd****	Jonger dan 35 jaar	64%	44%	81%	40%	68%	42%
	35 jaar en ouder	36%	56%	19%	60%	32%	58%
		<b>n=102</b>	<b>n=27</b>	<b>n=72</b>	<b>n=45</b>	<b>n=367</b>	<b>n=288</b>
Opleiding	Geen onderwijs	1%	0%	0%	0%	0%	0,3%
	Laag opgeleid	10%	5%	3%	5%	3%	4%
	Middelbaar opgeleid	36%	41%	27%	36%	27%	33%
	Hoog opgeleid*	52%*	51%*	68%	57%	70%*	62%*
	Onbekend	1%	3%	2%	2%	1%	1%
	Anders	0%	0%	0%	0%	0%	0,1%
		<b>n=135</b>	<b>n=135</b>	<b>n=121</b>	<b>n=121</b>	<b>n=670</b>	<b>n=670</b>

Vervolg tabel 2.1

		Niet gebruikgemaakt		Niet volledig gebruikgemaakt		Wel volledig gebruikgemaakt	
		Moeder	Recht-hebbende	Moeder	Recht-hebbende	Moeder	Recht-hebbende
Inkomen	Minder dan 1.300 euro netto per maand	17%	1%	8%	1%	8%	0%
	Tussen de 1.300 en 2.000 euro netto per maand	21%	9%	30%	7%	22%	7%
	Tussen de 2.000 en 2.650 euro netto per maand	29%**	30%	28%	36%	35%**	30%
	Tussen de 2.650 euro en 4.000 netto per maand**	14%	33%**	22%	37%	22%	45%**
	Meer dan 4.000 euro netto per maand	5%	10%	3%	9%	4%	9%
	Onbekend	14%	17%	9%	11%	10%	9%
			<b>n=135</b>	<b>n=135</b>	<b>n=121</b>	<b>n=121</b>	<b>n=671</b>

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers in opleidingsniveau voor rechthebbende en moeder.

\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers in inkomen voor rechthebbende en moeder.

\*\*\* CBS-indeling opleidingsniveau:

Laag: dit omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1).

Middelbaar: dit omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4).

Hoog: dit omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

\*\*\*\* Het aantal respondenten bij leeftijd komt niet overeen met het aantal van de totale steekproef, omdat de leeftijd alleen aan de respondent is gevraagd die de vragenlijst heeft ingevuld.

Naast de bovenstaande achtergrondkenmerken is ook gevraagd naar het aantal kinderen en de gezinssituatie van de ouders. Deze achtergrondkenmerken staan per groep uitgesplitst in tabel 2.2. In deze tabel is geen onderscheid gemaakt tussen de moeder en de rechthebbende partner omdat de vragen gaan over het gehele huishouden van beide ouders. Uit deze tabel blijkt dat huishoudens met één kind vaker volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof en er minder vaak voor kiezen niet of niet volledig gebruik te maken van de regeling. Dit verschil is statistisch significant. Bovendien wonen ouders die niet volledig of volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof bijna altijd samen, terwijl onder de niet-gebruikersgroep ook een deel niet samenwoont. Dat rechthebbenden die volledig gebruikmaken van de regeling vaker samenwonend zijn dan rechthebbenden die geen gebruik maken van de regeling is eveneens statistisch significant.

Tabel 2.2 Huishoudkenmerken van rechthebbenden die niet, niet volledig en wel volledig gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof

		Niet gebruikgemaakt	Niet volledig gebruikgemaakt	Wel volledig gebruikgemaakt
		n=135	n=121	n=670
Aantal kinderen	1 kind*	39%*	45%*	59%*
	Meer dan 1 kind	61%	55%	41%
		<b>n=135</b>	<b>n=121</b>	<b>n=670</b>
Gezinssituatie (samenstelling huishouden)	Alleenstaand met thuiswonende kinderen	5%	0%	1%
	Samenwonend met thuiswonende kinderen**	94%**	100%	99%**
	Anders***	1%	0%	0,3%

Bron: enquête Regioplan 2023.

\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers, en tussen niet volledig gebruikers en volledig gebruikers voor 1 kind.

\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor samenwonend met thuiswonende kinderen.

\*\*\* Bij deze categorie is nog genoemd: latrelatie (living apart together).

## 2.2 Werkkenmerken

Ook is gekeken naar de kenmerken van het werk van de ouders. Deze werkkenmerken zijn: of men werk had op moment van geboorte, het type dienstverband en het aantal werkuren per week. Deze kenmerken staan per groep weergegeven in tabel 2.3, en zijn voor zowel de rechthebbende als voor de moeder van het kind weergegeven. Als we kijken naar de vraag of ouders werkten, en zo ja, met welke typen dienstverband en wat voor soort contract, dan kunnen we uit de tabel halen dat het merendeel van de ouders in loondienst werkte toen het kind werd geboren. Onder de groep rechthebbenden is dat naar verwachting, omdat alleen rechthebbenden in loondienst of in loondienst als uitzendkracht of oproepkracht zijn meegenomen in de analyses. Van deze ouders in loondienst had het grootste deel een vast contract. Wat opvalt is dat rechthebbenden die volledig gebruikmaken van de regeling vaker een vast contract hebben dan niet-gebruikers, een verschil dat statistisch significant is. Wat betreft het aantal werkuren valt op dat rechthebbenden vaker meer uren werken dan de moeders, en dat moeders in de groepen niet- en niet volledig gebruikers minder uren werken ten opzichte van de moeders in de groep volledig gebruikers. Deze verschillen zijn statistisch significant, maar in werkelijkheid zijn deze verschillen 1 tot 2 uur per week.

**Tabel 2.3** Werkzaam of niet, type dienstverband en aantal uren werkzaam per week van rechthebbenden die niet, niet volledig en wel volledig gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof op het moment dat het kind werd geboren

		Niet gebruikgemaakt		Niet volledig gebruikgemaakt		Wel volledig gebruikgemaakt	
		Moeder	Recht-hebbende	Moeder	Recht-hebbende	Moeder	Recht-hebbende
Werkzaam op het moment dat het kind werd geboren***	Werkzaam in loondienst	93%*	99%	98%*	100%	93%	99%
	Werkzaam als uitzendkracht, oproepkracht	2%	2%	0%	0%	1%	1%
	Werkzaam als zzp'er/freelancer	10%	0%	0%	0%	7%	0%
	Niet werkzaam	17%	0%	4%	0%	9%	0%
	Anders	0%	0%	0%	0%	2%	0%
		<b>n=135</b>	<b>n=135</b>	<b>n=121</b>	<b>n=121</b>	<b>n=670</b>	<b>n=670</b>
In loondienst op het moment dat het kind werd geboren	Met een tijdelijk contract	13%	14%	12%	15%	9%	10%
	Met een vast contract	86%	84%**	85%	84%	90%	90%**
	Een contract met flexibele aantal uren, zoals nulurencontract, min/max-contract	0%	2%	1%	0%	1%	0%
	Anders	1%	0%	2%	1%	1%	0%
		<b>n=108</b>	<b>n=128</b>	<b>n=115</b>	<b>n=118</b>	<b>n=596</b>	<b>n=661</b>
Werkzaam als uitzendkracht op het moment dat het kind werd geboren	Met een tijdelijk contract	50%	100%	-	-	60%	80%
	Met een vast contract	0%	0%	-	-	0%	0%
	Een contract met flexibele aantal uren, zoals nulurencontract, min/max-contract	50%	0%	-	-	40%	20%
		<b>n=2</b>	<b>n=2</b>	-	-	<b>n=5</b>	<b>n=5</b>
Aantal uur werkzaam op het moment dat het kind werd geboren	Gemiddeld per week	29***	38	30***	37	31***	38
		<b>n=112</b>	<b>n=135</b>	<b>n=115</b>	<b>n=121</b>	<b>n=623</b>	<b>n=669</b>

Bron: enquête Regioplan 2023.

\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor werkzaam in loondienst bij de moeder.

\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor vast contract.

\*\* Statistisch significant verschil tussen niet (volledig) gebruikers en volledig gebruikers voor aantal uur werkzaam bij de moeder.

\*\*\* De percentages komen uit op meer dan 100 procent omdat er meerdere antwoorden gegeven mochten worden. Bij de moeders komt het totale percentage ruim boven de 100 procent uit, omdat deze groep waarschijnlijk bij de vraag 'was u werkzaam op het moment dat het kind werd geboren?' een baan had, maar het ook interpreteerde als niet werkzaam te zijn op dat moment.

## 2.3 Hoe wordt het aanvullend geboorteverlof opgenomen

Binnen de groepen niet volledig en volledig gebruikers van de regeling is eerst gekeken op wat voor manier het aanvullend geboorteverlof is opgenomen. Bij alle drie groepen is vervolgens gekeken hoe dit is geregeld bij de werkgever en of het salaris wordt aangevuld door de werkgever (tabel 2.4 t/m 2.6). De niet-gebruikers is gevraagd of zij, hoewel zij het aanvullend geboorteverlof niet hebben opgenomen, wisten hoe dit bij hun werkgever geregeld is en of het salaris bij hun werkgever wordt aangevuld. Deze cijfers zijn ook uitgelicht in de tabellen.

Uit tabel 2.4 blijkt dat zowel volledig als niet volledig gebruikers het aanvullend geboorteverlof op verschillende manieren hebben opgenomen. Volledig gebruikers hebben vaker een combinatie van een aaneengesloten en verspreide periode opgenomen, terwijl niet volledig gebruikers vaker een aaneengesloten periode na de geboorte hebben opgenomen. Een klein aantal rechthebbenden heeft een aaneengesloten periode opgenomen nadat de moeder weer aan het werk is gegaan. Bij de niet-gebruikers staan er geen cijfers, omdat zij geen gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof.

Tabel 2.4 De manier waarop het aanvullend geboorteverlof (deels) opgenomen is

		Niet gebruikgemaakt (n=135)	Niet volledig gebruikgemaakt (n=121)	Wel volledig gebruikgemaakt (n=670)
Manier waarop de rechthebbende het aanvullend geboorteverlof (deels) heeft opgenomen	Een aaneengesloten periode direct na de eerste week van het geboorteverlof	-	32%	23%
	Een aaneengesloten periode nadat de moeder van het kind weer is gaan werken	-	3%	2%
	Verspreid over de eerste zes maanden na de geboorte	-	25%	25%
	Combinatie van een aaneengesloten periode en verspreid, bijvoorbeeld drie weken aaneengesloten en de rest verspreid over de eerste zes maanden na de geboorte	-	35%	49%
	Anders*	-	5%	2%

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Bij deze categorie is bijvoorbeeld genoemd dat er meerdere aaneengesloten periodes zijn opgenomen.

Wat betreft de salarisbetalingen (tabel 2.5) blijkt dat de meerderheid hun salaris betaald heeft gekregen op het gebruikelijke moment (volledig gebruikers 69%, niet volledig gebruikers 60%). Voor niet-gebruikers zijn de antwoordcategorieën 'weet niet' en 'anders, namelijk' aanzienlijk groot, gezien het feit dat zij het aanvullend geboorteverlof niet hebben opgenomen en hier zodoende geen zicht op hebben. Het valt op dat een deel van de volledig gebruikers (9%) en niet volledig gebruikers (15%) ook niet weet hoe dit bij de werkgever is geregeld. Evenveel rechthebbenden als moeders hebben dit aangegeven, waardoor het niet alleen te wijten kan zijn aan het feit dat veel antwoorden zijn gegeven door moeders die spreken namens (en over de situatie van) de rechthebbende.

**Tabel 2.5 De manier waarop het hoe het aanvullend geboorteverlof is geregeld bij de werkgever**

		Niet gebruikgemaakt (n=135)*	Niet volledig gebruikgemaakt (n=121)	Wel volledig gebruikgemaakt (n=670)
Manier waarop dit bij de werkgever van de rechthebbende is geregeld	De werkgever van de rechthebbende heeft (een gedeelte van) het salaris doorbetaald op het gebruikelijke moment	13%	60%	69%
	De werkgever van de rechthebbende heeft het salaris niet doorbetaald, en de rechthebbende kreeg voor 70 procent van het salaris een uitkering achteraf van de werkgever	4%	14%	9%
	De werkgever van de rechthebbende heeft UWV gevraagd om voor 70 procent van het salaris een uitkering achteraf, rechtstreeks aan de rechthebbende over te maken	5%	11%	13%
	Weet het niet	54%	15%	9%
	Anders*	24%	0%	1%

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Aan deze groep is gevraagd: "Indien u wel gebruik had gemaakt van het aanvullend geboorteverlof, op welke manier is dit bij u geregeld?"

\*\* Bij deze categorie is door de niet-gebruikers voornamelijk ingevuld dat ze geen gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof.

Over salarishoogte (tabel 2.6) valt op dat de niet-, niet volledig en volledig gebruikers van de regeling meestal niet meer dan 70 procent uitbetaald kregen bij opname van het aanvullend geboorteverlof. Ook zien we dat volledig gebruikers het vaakst het volledige salaris ontvingen, terwijl niet volledig gebruikers vaker dan andere groepen niet meer dan 70 procent uitbetaald kregen. Dit verschil is ook statistisch significant. Bij niet-gebruikers moeten we voorzichtig zijn met interpretatie van de resultaten vanwege een aanzienlijk aantal respondenten (32%) dat aangeeft niet te weten hoe het salaris wordt uitbetaald, omdat zij het aanvullend geboorteverlof niet hebben opgenomen. Hierdoor ontbreekt er veel informatie. Ook is het aantal respondenten dat deze vraag heeft ingevuld aanzienlijk kleiner dan het totaal aantal niet-gebruikers. Bij de niet-gebruikers valt op dat hun werkgever voornamelijk het salaris tot 70 procent aanvult; toch zijn zij wel de groep waarbij de rechthebbende het vaakst meer dan 70 procent van het salaris ontving (bijvoorbeeld 80 of 90%) maar het niet tot 100 procent werd aangevuld door de werkgever.

**Tabel 2.6 De manier waarop het aanvullend geboorteverlof wordt uitbetaald bij de werkgever**

		Niet gebruikgemaakt (n=38)	Niet volledig gebruikgemaakt (n=121)	Wel volledig gebruikgemaakt (n=670)
Werd het salaris van de rechthebbende voor meer dan 70 procent aangevuld tijdens het aanvullend geboorteverlof?	Ja, de rechthebbende kreeg het complete salaris	8%*	13%	22%*
	Ja, de rechthebbende kreeg meer dan 70 procent van het salaris, maar niet alles (bijvoorbeeld 80 procent of 90 procent)	11%	2%	4%
	Nee, de rechthebbende kreeg niet meer dan 70 procent van het salaris	45%*	75%	66%*
	Weet het niet	32%	8%	6%
	Anders**	5%	2%	1%

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Statistisch significant verschil of het salaris compleet werd aangevuld tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers in aanvulling van het salaris.

\*\* Bij deze categorie is bijvoorbeeld genoemd dat de partner tijd-voor-tijduren of verlofuren heeft opgenomen.

## 2.4 Belangrijkste bevindingen

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de deelvraag: wat zijn de kenmerken van rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof? Om deze deelvraag te beantwoorden, zijn de kenmerken van de groepen die niet en niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof beschreven en vergeleken met de groep die volledig gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof. Op verschillende kenmerken vertonen de groepen niet en



---

niet volledig gebruikers van de regeling overeenkomsten met de groep volledig gebruikers van de regeling, maar bij de vergelijking van deze drie groepen zijn ook duidelijke verschillen waarneembaar. Hieronder beschrijven we de belangrijkste bevindingen:

- Voor het kenmerk leeftijd vertonen de niet- en niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof geen verschillen met de volledig gebruikers van de regeling. Zowel bij de niet-, de niet volledig als de volledig gebruikers van de regeling zijn de meeste moeders jonger dan 35 jaar, terwijl rechthebbenden vaker 35 jaar of ouder zijn.
- Wat betreft opleidingsniveau en inkomen hebben niet- en niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof, ten opzichte van de volledig gebruikers van de regeling, vaker een lager opleidingsniveau (hoogopgeleid: niet 51%; niet volledig 57%; volledig 62%) en minder vaak een inkomen tussen de 2.650 tot 4.000 euro netto per maand (niet 33%; niet volledig 37%; volledig 45%; ). Deze verschillen in opleiding en inkomen zijn statistisch significant tussen niet- en volledig gebruikers voor zowel rechthebbenden als de moeder van het kind. Opvallend is dat moeders wier rechthebbende partners geen gebruik maken van de regeling, vaker een laag opleidingsniveau en een inkomen van minder dan 1300 euro netto per maand hebben.
- Ook kregen de niet- en niet volledig gebruikers minder vaak het volledige salaris uitbetaald ten opzichte van de volledig gebruikers van de regeling (niet 8%; niet volledig 13%; volledig 22%; verschillen statistisch significant tussen niet- en volledig gebruikers).
- Voor de gezinssituatie blijkt dat de niet- en niet volledig gebruikers van de regeling vaker meer dan één kind hebben, waarbij niet-gebruikers de grootste groep vormen (meer dan 1 kind: niet 61%; niet volledig 55%; volledig 41%; verschillen statistisch significant). Huishoudens met één kind maken vaker volledig gebruik van het aanvullend geboorteverlof. Voor de niet-, niet volledig en volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof geldt dat ouders bijna altijd samenwonend zijn. Alleen de niet-gebruikers van de regeling zeggen soms niet samen te wonen (samenwonend niet 94%; niet volledig 100%; volledig 99%; verschillen statistisch significant tussen niet- en volledig gebruikers).
- De niet- en niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof waren hoofdzakelijk werkzaam in loondienst met een vast contract, maar hadden ten opzichte van de volledig gebruikers van de regeling minder vaak een vast contract (niet 84%; niet volledig 84%; volledig 90%; verschillen statistisch significant tussen niet- en volledig gebruikers). Rechthebbenden werken meer uren dan de moeders van het kind, maar dat geldt zowel voor de niet-, niet volledig als volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof.

# 3

## 3. Redenen en overwegingen

---

## 3 Redenen en overwegingen

In dit hoofdstuk geven we een kwantitatief overzicht van de redenen om niet (volledig) gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof, en beschrijven we kwalitatief welke redenen en afwegingen rechthebbenden hebben om niet (volledig) gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. Het hoofdstuk start met de ervaringen van rechthebbenden met het aanvullend geboorteverlof. Daarna worden de meest voorkomende redenen gepresenteerd die in de vragenlijst zijn genoemd voor het niet of niet volledig opnemen van het aanvullend geboorteverlof. Het hoofdstuk eindigt met de redenen en afwegingen van rechthebbenden die zijn genoemd in de interviews voor niet (volledig) gebruik van het aanvullend geboorteverlof.

### 3.1 Ervaringen met het aanvullend geboorteverlof

#### Wat vinden respondenten van het aanvullend geboorteverlof?

Het overgrote deel van de respondenten met wie we hebben gesproken in de interviews is positief over het aanvullend geboorteverlof. Respondenten zeggen dat zij het waardevol vinden, en dat er met het (aanvullend) geboorteverlof meer aandacht is voor de rol van de rechthebbende. Een groot deel van de respondenten vertelde dat rechthebbenden in het algemeen ook een belangrijke rol hebben bij de zorg voor het kind, en zeker in de beginfase waarin ouders tijd nodig hebben om aan de nieuwe situatie te wennen. Volgens respondenten stimuleert het aanvullend geboorteverlof rechthebbenden om meer thuis te zijn, wat ertoe kan leiden dat rechthebbenden meer betrokken zijn bij de zorg en opvoeding van het kind.

*Respondent 24 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “De regeling zorgt voor meer betrokkenheid vanuit de vader. Hechting met kind gaat sneller en beter, en het beter kunnen verdelen van ouderlijke taken. Het is intensief om kinderen te krijgen.”*

Naast de positieve ervaringen bestond er onder sommige respondenten ook een wisselend beeld over het aanvullend geboorteverlof. Andere ervaringen over het aanvullend geboorteverlof waren:

- Het aanvullend geboorteverlof kan ervoor zorgen dat ouders zorgtaken beter kunnen verdelen, en daarmee meer gelijkheid creëren tussen mannen en vrouwen. Dit is belangrijk omdat volgens enkele respondenten nog steeds het beeld bestaat dat moeders grotendeels en vaker de zorgtaken op zich nemen.
- Enkele respondenten kunnen zich voorstellen dat het opnemen van aanvullend geboorteverlof kan helpen bij de zorg van het kind, maar zien het als een luxe en vinden zes weken relatief lang, ook in relatie tot de mogelijkheid tot het opnemen van ouderschapsverlof.
- Sommige respondenten vinden dat het een mooie regeling is, maar dat er vanuit de werkgevers nog onvoldoende aandacht aan wordt geschonken en onvoldoende vrijheid op het werk wordt ervaren om het op te nemen.
- Als laatste waren er ook veel respondenten die het een goede regeling vinden, maar negatief zijn over het ontvangen van maar 70 procent van het salaris. Enkele respondenten vertelden dat dit een drempel kan vormen om het op te nemen, dat het een regeling is die vooral beschikbaar is voor mensen met een hoger inkomen, en dat zij graag zouden zien dat de regeling wordt uitgebreid naar 100 procent. Volgens een respondent zou voor mensen met een minimumloon wel 100 procent vergoed moeten worden.

*Respondent 19 (rechthebbende, niet-gebruiker): “Hartstikke mooi dat er mogelijkheden zijn om thuis te blijven, maar dat je 70 procent krijgt en niet 100 procent vormt wel een drempel om daarop in te gaan, ook omdat ik alternatieven zag om het op te lossen. En het heeft er ook mee te maken dat sommige werkgevers het wel tot 100 procent aanvullen, en dat er heel veel mensen zijn in mijn omgeving die er enthousiast gebruik van maken, maar zelf ben ik er minder enthousiast over. Dat je maar 70 procent van je loon krijgt is wel een probleem, dan mis je echt veel geld, dan is het gewoon niet rendabel, en ik vind het vervelend dat sommigen het dan wel vergoed krijgen via hun werk.”*

#### Ervaringen met de informatie over het aanvullend geboorteverlof

Het overgrote deel van de respondenten vond dat de informatie over het aanvullend geboorteverlof duidelijk was. Ook de daarbij geldende voorwaarden waren volgens de meeste respondenten duidelijk, en de informatie via de website van de Rijksoverheid was goed vindbaar en bruikbaar. Volgens sommige respondenten was de informatie bij de Rijksoverheid voldoende om een goede keuze te kunnen maken over het wel of niet opnemen van het aanvullend geboorteverlof. Andere respondenten vonden dat er voldoende informatie vanuit de werkgever beschikbaar was waarmee rechthebbenden een goede keuze konden maken. Er waren ook respondenten die vonden dat de informatie niet voldoende vindbaar of

beschikbaar was. In dat verband noemden zij dat de regeling toen net was ingevoerd waardoor informatie niet goed vindbaar was of dat bij de werkgever niet altijd voldoende informatie beschikbaar was. Een ander kritiekpunt dat enkele respondenten noemden was dat het verschil met het geboorteverlof en het ouderschapsverlof niet altijd even duidelijk was.

*Respondent 22 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Over het algemeen is de informatie goed te begrijpen. Op de website van de Belastingdienst vond ik het echter niet altijd even duidelijk wat het precieze verschil is tussen de drie soorten verlof. In het begin moest ik zelf ook even zoeken naar hoe alles in elkaar zat. Gelukkig heeft mijn werkgever proactief geholpen bij het aanvragen van de regeling.”*

### Ervaringen met het aanvragen van het aanvullend geboorteverlof

Met respondenten die het aanvullend geboorteverlof deels hebben aangevraagd is besproken wat hun ervaringen zijn met het aanvraagproces. Vrijwel geen enkele respondent heeft problemen ervaren met het aanvragen van het aanvullend geboorteverlof. De meeste respondenten vonden dat de werkgever het op een goede manier voor rechthebbenden had geregeld. Vaak hoefden zij alleen maar aan de werkgever door te geven hoeveel weken en wanneer ze het aanvullend geboorteverlof wilden opnemen, verder hadden ze er geen omkijken naar.

*Respondent 23 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “De aanvraag heb ik intern gedaan. Ik ben in gesprek gegaan met de werkgever en daarna is het via hun eigen directe portaal aangevraagd, zoals je ook normaal verlof daar aanvraagt. Ik hoefde het alleen aan te vragen en de organisatie regelde het verder allemaal voor mij. Ik hoefde hier niet meer naar om te kijken. Ik heb twee keer een bericht gehad van UWV dat het was toegekend en dat was het. Het was heel makkelijk om aan te vragen.”*

Sommige respondenten zeiden dat het aanvraagproces niet goed is verlopen, omdat het voor de werkgever lastig was om te bepalen hoe het aanvullend geboorteverlof aangevraagd moest worden, het administratief een uitdaging was, of omdat de werkgever de aanvraag niet goed had verwerkt. Respondenten vertelden dat zij bijvoorbeeld al een vaste vrije dag hadden vanuit het ouderschapsverlof bij een ouder kind, of dat de werkgever niet goed rekening had gehouden met vakantiedagen. Hierdoor is het aanvragen en/of de uitbetaling van het salaris niet goed gegaan. Ook beschreven twee respondenten dat hun werkgever niet bekend was met het aanvullend geboorteverlof en het veel tijd kostte om te bepalen hoe de werkgever dit moest aanvragen en welke voorwaarden eraan verbonden waren.

## 3.2 Meest voorkomende redenen voor niet (volledig) gebruik

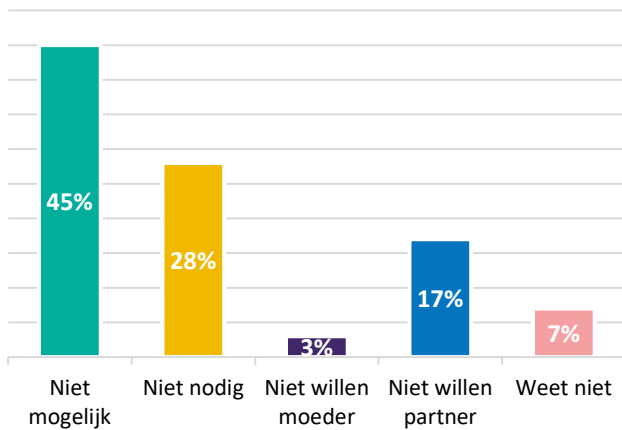
In de vragenlijst is gevraagd waarom rechthebbenden niet of niet volledig gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof. In figuur 3.1 en figuur 3.2 zijn de redenen weergegeven in drie groepen: niet mogelijk om op te nemen, wilde niet opnemen en niet nodig om op te nemen. Van de personen die niet volledig gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof:

- zei 45 procent dat ze dit graag hadden gewild, maar dat het voor hen niet mogelijk was;
- gaf 28 procent van de respondenten aan dat ze aanvullend geboorteverlof niet hadden opgenomen omdat het niet nodig was;
- heeft 17 procent het aanvullend geboorteverlof niet opgenomen omdat de rechthebbende dit zelf niet wilde, en 3 procent had het wel graag gewild maar heeft het niet opgenomen omdat de moeder dit niet wilde;
- en zei 7 procent het niet te weten.

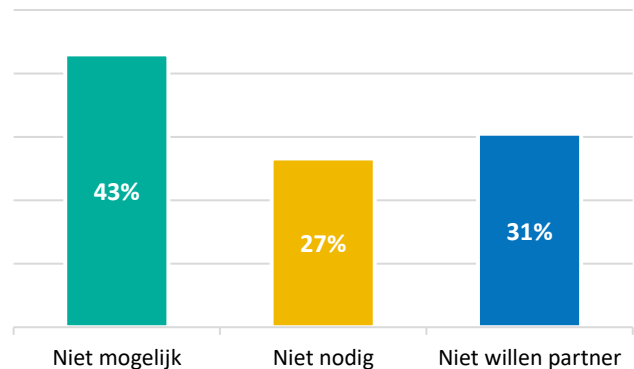
Van de rechthebbenden die geen gebruik hebben gemaakt van aanvullend geboorteverlof:

- zei de meerderheid dat het voor hen niet mogelijk was (43%), maar dat ze dit wel graag hadden gewild;
- vond 27 procent het niet nodig om het op te nemen;
- had 31 procent het niet opgenomen omdat de rechthebbende dit zelf niet wilde. Het is opmerkelijk dat onder de niet-gebruikers niemand aangaf dat de moeder het niet wilde.

**Figuur 3.1** Aan de groep die niet volledig gebruik heeft gemaakt van het aanvullend geboorteverlof is de vraag gesteld of men wel volledig gebruik had willen maken van aanvullend geboorteverlof (n=121)



**Figuur 3.2** Aan de groep die geen gebruik heeft gemaakt van het aanvullend geboorteverlof is de vraag gesteld of men wel volledig gebruik had willen maken van aanvullend geboorteverlof (n= 128)



In tabel 3.1 worden de voornaamste redenen weergegeven waarom niet volledig gebruikers ervoor hebben gekozen om het aanvullend geboorteverlof slechts gedeeltelijk op te nemen.

- Bij de groep waar het niet mogelijk was om het aanvullend geboorteverlof op te nemen, was de voornaamste reden dat de werkgever van de rechthebbende het liever niet wilde (16%). Een andere belangrijke reden was dat de ouders het zich financieel niet konden veroorloven om het inkomen te missen (15%).
- In de groep die het niet wilde opnemen, gaf men als belangrijkste reden dat het financieel niet aantrekkelijk was voor de ouders om meer aanvullend geboorteverlof op te nemen of minder te gaan werken (11%). Andere belangrijke redenen waren allemaal werkgerelateerd (7%; 8%). Opvallend is dat voor zowel de groep die heeft aangegeven dat het niet mogelijk was om het aanvullend geboorteverlof volledig op te nemen als de groep die heeft aangegeven het niet volledig te willen opnemen, de belangrijkste redenen financieel of werkgerelateerd zijn.
- Wat betreft de groep die het niet nodig vond om aanvullend geboorteverlof op te nemen, waren de voornaamste redenen dat grootouders, familie of vrienden beschikbaar waren om op te passen (11%) en dat er voldoende opvangmogelijkheden waren (11%). Opmerkelijk is dat andere redenen in deze groep voornamelijk gerelateerd zijn aan de moeder die extra tijd vrijmaakt om bij het kind te zijn (7%), waardoor de rechthebbende niet al het verlof hoeft op te nemen. Het valt op dat in de top 5 redenen van deze groep geen vermelding staat van de rechthebbende die zelf andere dagen of uren is gaan werken.

Tabel 3.1 Redenen om niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. Meerdere antwoorden mogelijk

Top 5 redenen		n	% van niet volledig gebruikers (n=109)*
<b>Niet mogelijk</b>	De werkgever van de rechthebbende wilde dit liever niet	17	16%
	Ouders konden het inkomen niet missen	16	15%
	De collega's van de rechthebbende konden het werk niet opvangen	12	11%
	Dit was vanwege het werk van de rechthebbende praktisch niet mogelijk (werk bijvoorbeeld in het buitenland)	9	8%
	Het is op het werk/in de sector waarin de rechthebbende werkzaam is niet gebruikelijk om op te nemen	3	3%
	Andere redenen**	7	6%
<b>Niet willen rechthebbende/ moeder</b>	De rechthebbende/moeder van het kind vond het financieel niet aantrekkelijk als de rechthebbende meer verlof opnam/minder ging werken	12	11%
	Het was slecht voor de carrière van de rechthebbende	9	8%
	De rechthebbende had er geen behoefte aan	9	8%
	De rechthebbende wilde de werkgever/collega's niet extra belasten	8	7%
	Het is op het werk/in de sector waarin de rechthebbende werkzaam is niet gebruikelijk om op te nemen	8	7%
<b>Niet nodig</b>	Opa's/oma's, familie, vrienden etc. konden oppassen	12	11%
	Er was voldoende plek op de opvang	12	11%
	De moeder van het kind was minder gaan werken/gestopt met werken	10	9%
	Het was financieel aantrekkelijker als de moeder van het kind meer verlof opnam/minder ging werken	8	7%
	De moeder van het kind en/of rechthebbende konden thuiswerken	8	7%
	Andere redenen***	8	7%

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Het percentage geeft het aandeel weer van de totale groep respondenten die heeft aangegeven om welke reden(en) zij het aanvullend geboorteverlof gedeeltelijk hebben opgenomen. Deze percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat respondenten meerdere antwoorden konden invullen, en hier alleen de top 5 redenen worden weergegeven. Bij enkele antwoordcategorieën zijn ook andere redenen vermeld omdat die redenen op basis van aantallen ook in de top 5 redenen vallen.

\*\* Bij deze categorie wordt genoemd: het tijdelijke contract van de partner liep af, partner had er geen behoefte aan, partner vindt werk ook belangrijk.

\*\*\* Bij deze categorie wordt vooral genoemd dat de moeder de zorg van het kind op zich nam.

In tabel 3.2 worden de voornaamste redenen weergegeven waarom niet-gebruikers ervoor hebben gekozen om het aanvullend geboorteverlof in het geheel niet op te nemen. Deze groep is onderverdeeld in dezelfde drie categorieën: niet mogelijk om op te nemen, wilde niet opnemen en niet nodig om op te nemen.

- Bij de groep waar het niet mogelijk was om het aanvullend geboorteverlof op te nemen, was de voornaamste reden dat de ouders het inkomen niet konden missen (27%), daarna dat de werkgever van de rechthebbende het liever niet wilde (10%). Opvallend is dat zowel onder de niet-gebruikers als onder de niet volledig gebruikers van de regeling (tabel 3.1), het niet kunnen missen van inkomen en de wil van de werkgever het vaakst als voornaamste redenen worden genoemd om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te kunnen nemen.
- Bij de groep die het aanvullend geboorteverlof niet wilde opnemen, was de voornaamste reden dat de rechthebbende het financieel niet aantrekkelijk vond om aanvullend geboorteverlof op te nemen/minder te gaan werken (18%). De meest voorkomende reden die daarop volgde was dat de rechthebbende de werkgever en/of collega's niet extra wilde belasten (10%). Opvallend is dat voor zowel de groep die heeft aangegeven dat het niet mogelijk was om het aanvullend geboorteverlof volledig op te nemen als de groep die heeft aangegeven het niet volledig te willen opnemen, de belangrijkste redenen financieel of werkgerelateerd zijn. Dit antwoord komt overeen met dat van niet volledig gebruikers (zie tabel 3.1).
- Wat betreft de groep die het aanvullend geboorteverlof niet nodig vond, was de meest genoemde reden dat opa's/oma's, familie of vrienden beschikbaar waren om op te passen (9%), en dat er voldoende opvangmogelijkheden waren (7%). Dit antwoord komt overeen met dat van niet volledig gebruikers (zie tabel 3.1). In deze groep is ook opvallend dat redenen waarom het niet nodig was voornamelijk verband houden met de moeder die extra tijd vrijmaakt om bij het kind te zijn (8%), zodat de rechthebbende geen aanvullend geboorteverlof hoeft op te nemen. Er zijn geen vermeldingen van redenen waarbij de rechthebbende andere dagen of uren is gaan werken, wat overeenkomt met de bevindingen bij de niet volledig gebruikers.

Tabel 3.2 Redenen om niet gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. Meerdere antwoorden mogelijk

Top 5 redenen		n	% van niet-gebruikers (n=128)*
Niet mogelijk	Ouders konden het inkomen niet missen	35	27%
	De werkgever van de rechthebbende wilde dit liever niet	13	10%
	Het is op het werk/in de sector waarin de rechthebbende werkzaam is niet gebruikelijk om op te nemen	9	7%
	Het was slecht voor de carrière van de rechthebbende	8	6%
	De collega's van de rechthebbende konden het werk niet opvangen	8	6%
Niet willen	De rechthebbende vond het financieel niet aantrekkelijk om meer verlof op te nemen/minder te gaan werken	23	18%
	De rechthebbende wilde de werkgever/collega's niet extra belasten	13	10%
	Het was slecht voor de carrière van de rechthebbende	9	7%
	De rechthebbende had er geen behoefte aan	8	6%
	De rechthebbende wilde niet minder gaan werken	6	5%
	Het is op het werk/in de sector waarin de rechthebbende werkzaam is niet gebruikelijk	6	5%
	Andere redenen**	6	5%
Niet nodig	Opa's/oma's, familie, vrienden etc. konden oppassen	12	9%
	Het was financieel aantrekkelijker als moeder meer verlof opnam/minder ging werken	10	8%
	De moeder van het kind is minder gaan werken/gestopt met werken	10	8%
	Er was voldoende plek op de opvang	8	6%
	Moeder en/of rechthebbende konden thuiswerken	4	3%

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Het percentage geeft het aandeel weer van de totale groep respondenten die heeft aangegeven om welke reden(en) zij het aanvullend geboorteverlof niet hebben opgenomen. Deze percentages tellen niet op tot 100 procent, omdat respondenten meerdere antwoorden konden invullen, en hier alleen de top 5 redenen worden weergegeven. Bij enkele antwoordcategorieën zijn ook andere redenen vermeld omdat die redenen op basis van aantallen ook in de top 5 redenen vallen.

\*\* Bij deze categorie wordt genoemd: de moeder was thuis, rechthebbende had flexibele werktijden/kon thuis werken, rechthebbende kon overuren/verlofuren inzetten voor 100% salaris.

## 3.3 Redenen en afwegingen voor niet (volledig) gebruik

### 3.4.1 Persoonlijke factoren en factoren op het niveau van het huishouden

Belangrijke factoren op het persoons- en huishoudniveau die een rol spelen bij de keuze om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen zijn: 1) het inkomen van de rechthebbende, 2) het huishoudinkomen, en 3) de normen, waarden en preferenties van rechthebbenden, en van de moeder van het kind.

#### Inkomen

In de vragenlijst zijn twee stellingen opgenomen over de invloed van de hoogte van het salaris en het ontvangen van een uitkering achteraf op de keuze om (volledig) gebruik te maken van aanvullend geboorteverlof. In tabel 3.3 zijn de resultaten van deze twee stellingen weergegeven.

- Bij de stelling over de invloed van de hoogte van het doorbetaalde salaris valt op dat dit over het algemeen bij de meerderheid van de respondenten een kleine rol speelt. In de groepen van niet en niet volledig gebruikers speelt de hoogte van het salaris vaker een kleine rol, terwijl het bij de volledig gebruikers vaker helemaal geen rol speelt, maar deze verschillen zijn statistisch niet significant. Deze vraag is gesteld aan rechthebbenden die het volledige salaris ontvingen en aan rechthebbenden die het salaris op het gebruikelijke moment kregen doorbetaald.
- Bij de stelling over de invloed van het ontvangen van een uitkering achteraf voor 70 procent van het salaris gaf de meerderheid aan dat dit een grote rol speelt. Volledig gebruikers gaven vaker aan dat het helemaal geen rol speelde, in tegenstelling tot niet- en niet volledig gebruikers, waar het vaker een grote rol speelde. Deze verschillen waren ook statistisch niet significant.

**Tabel 3.3** Invloed van de hoogte van het doorbetaalde salaris en het ontvangen van een uitkering achteraf op de keuze om het aanvullend geboorteverlof op te nemen

		<u>Niet gebruikgemaakt en niet volledig gebruikgemaakt</u>	<u>Wel volledig gebruikgemaakt</u>
Was de hoogte van het doorbetaalde salaris van invloed op de keuze om het aanvullend geboorteverlof op te nemen?*	Speelde helemaal geen rol	28%	34%
	Speelde een kleine rol	42%	35%
	Speelde een grote rol	28%	28%
	Weet niet	0%	1%
	Anders	2%	1%
		<b>n=53</b>	<b>n=297</b>
Was het ontvangen van een uitkering achteraf van invloed op de keuze om het aanvullend geboorteverlof op te nemen?*	Speelde helemaal geen rol	28%	35%
	Speelde een kleine rol	25%	23%
	Speelde een grote rol	45%	40%
	Anders	3%	1%
		<b>n=40</b>	<b>n=146</b>

Bron: enquête Regioplan 2023

\* Deze vraag is gesteld indien moeders aangaven dat hun rechthebbende partner het volledige salaris heeft ontvangen en indien rechthebbenden aangaven dat hun werkgever het salaris op het gebruikelijke moment doorbetaalde.

\*\* Deze vraag is gesteld indien rechthebbenden voor 70 procent van het salaris een uitkering achteraf heeft ontvangen.

In de interviews is de invloed van het inkomen en huishoudinkomen op het besluit om niet of niet volledig gebruik te maken van aanvullend geboorteverlof besproken. Een groot deel van de respondenten zei dat zij het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) hadden opgenomen omdat het financieel niet aantrekkelijk was om het aanvullend geboorteverlof (volledig) op te nemen. Voor sommigen was het aantrekkelijker om in plaats daarvan vakantiedagen op te nemen. Het ontvangen van 70 procent van het salaris was voor veel rechthebbenden de reden om te blijven werken. Voor sommige respondenten was het ontvangen van 70 procent van het salaris één van de grootste redenen om het niet (volledig) op te nemen:

*Respondent 14 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): "We kunnen het wel missen, we hebben gewoon spaargeld. Als het 100 procent wordt vergoed dan zou het aantrekkelijker zijn, dan zou het minder financiële consequenties hebben. Het zou fijner zijn geweest wanneer je de financiële lasten minder voelt en dan ben je meer geneigd en/of voel je je vrijer om dat wel te doen."*

Bij financiële redenen kwam ook naar voren dat bij een aanzienlijk deel van de respondenten het huishoudinkomen mee speelde in het besluit om het aanvullend geboorteverlof (niet) volledig op te nemen. Respondenten zeiden dat zij het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) hadden opgenomen omdat zij hoofdkostwinner zijn en het dan minder aantrekkelijk is als de rechthebbende minder gaat werken. Er waren enkele respondenten die vertelden dat de moeder niet werkt, waardoor ze alleen het inkomen van de rechthebbende hebben, en het niet wenselijk is als de rechthebbende aanvullend geboorteverlof opneemt. Voor sommige respondenten was het aantrekkelijker als de moeder minder ging werken, omdat de moeder een lager inkomen heeft.

*Respondent 13 (rechthebbende, niet-gebruiker): "Ik moest 30 procent inleveren en ik ben hoofdkostwinner. Ja heel eerlijk, als het 100 procent vergoed wordt, dan is de keuze makkelijker gemaakt. Bij mijn vrouw had het financieel minder impact. Ik vind het logisch dat niet elke werkgever het voor 100 procent kan aanvullen, maar 30 procent van je salaris is wel een hele hap geld en heeft veel impact."*

Ook kwam uit de interviews naar voren dat het niet (volledig) opnemen van aanvullend geboorteverlof vanwege de hoogte van het inkomen vaak een gezamenlijke beslissing was. Sommige respondenten vertelden dat zij met de moeder gezamenlijk de beslissing hadden genomen dat ze geen deel van het inkomen konden missen, of dat ze het toch minder aantrekkelijk vonden om voor een langere periode een lager inkomen te hebben, met als gevolg dat ze anders met hun financiën om zouden moeten gaan.

*Respondent 7 (rechthebbende, niet-gebruiker): "Ik kreeg niet het volledige salaris en het financiële aspect was toch wel de grootste drijfveer. Het is niet dat we krap bij kas zitten, en als we het echt gewild hadden had het echt wel gekund, maar je wilt ook een bepaalde buffer houden, het is niet dat we het slecht hebben thuis maar we merkten*



---

*dat alles duurder werd. Alles is duurder geworden en we zijn met zijn zessen thuis, dus toen hebben we besloten dat we het inkomen nodig hadden.”*

Hierdoor hebben sommige rechthebbenden ervoor gekozen om het aanvullend geboorteverlof helemaal niet op te nemen, gedeeltelijk op te nemen, of om deels aanvullend geboorteverlof in combinatie met vakantiedagen op te nemen. Eén respondent zei het in eerste instantie niet op te willen nemen vanwege de financiën, maar dat zijn partner (de moeder van het kind) hem heeft overgehaald om het toch gedeeltelijk op te nemen.

Voor sommige respondenten speelde het niet ontvangen van het gehele salaris wel een rol, maar zij konden het geld wel missen. Respondenten zeiden dat ze er financieel goed voor stonden, en met het krijgen van 70 procent van het salaris ook goed rond konden komen en weinig financiële zorgen hadden. Hierdoor speelt het salaris wel mee in de overweging, maar was het niet de doorslaggevende reden. Anderen zeiden daarnaast dat er met een lager salaris wel meer gelet moet worden op de financiële lasten, waardoor het een grote rol speelde in het besluit en respondenten minder geneigd waren om het aanvullend geboorteverlof (niet) volledig op te nemen. Enkele respondenten die het niet volledig hadden opgenomen vertelden daarbij ook dat wanneer het 100 procent vergoed zou worden, zij het wel volledig zouden opnemen. Bij respondenten waar financiële redenen geen enkele rol speelden werd het salaris voor 100 procent uitbetaald, had de rechthebbende of zowel de moeder als de rechthebbende een goed salaris, of waren financiële redenen niet belangrijk om mee te nemen in de afweging. Opvallend was dat het moment waarop het salaris werd uitbetaald vaak niet meespeelde in het besluit, omdat het salaris in de meeste gevallen werd doorbetaald, of dat de rechthebbende niet wist hoe dit werd uitbetaald.

Concluderend was het niet ontvangen van het volledige inkomen een belangrijke reden voor rechthebbenden om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen, en het was vaak een gezamenlijke beslissing waarbij ook wordt gekeken naar het huishoudinkomen. Voor een aanzienlijk deel van de respondenten was dit ook één van de doorslaggevende redenen.

#### **Normen, waarden en preferenties van de rechthebbende**

Bij een aanzienlijk deel van de respondenten bleek dat zij het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) hadden opgenomen omdat zij hun werk belangrijker en/of leuker vonden. Hierdoor hadden respondenten geen behoefte aan het aanvullend geboorteverlof, of bestond het beeld bij respondenten dat het niet mogelijk was om het aanvullend geboorteverlof (volledig) op te nemen. Sommige respondenten zeiden dat zij hun carrière belangrijker vinden en het opnemen van aanvullend geboorteverlof een negatieve invloed kan hebben op hun carrière. Respondenten vertelden bijvoorbeeld dat als zij langere tijd niet aan het werk zijn dit hun groeimogelijkheden of betere positie in het bedrijf kan belemmeren. Dit kwam ook naar voren in het volgende citaat:

*Respondent 6 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Het wordt helemaal geaccepteerd vanuit mijn werk, maar als je minder werkt heeft dat wel invloed op je groeimogelijkheden.”*

Bij een paar respondenten speelde ook mee dat ze nog maar net waren begonnen met een nieuwe baan, en het voor hun carrière daarom niet wenselijk was om voor langere tijd niet aan het werk te zijn. Daarnaast bleek bij sommige respondenten dat ze hun werk belangrijker vonden, omdat ze hun collega's niet extra wilde belasten. Ze hadden vanuit de werkgever de vrijheid om het op te nemen, maar sommige respondenten voelden dat deze vrijheid er niet was. Sommige respondenten stelden dat als zij niet aan het werk zijn, het in hun achterhoofd meespeelt dat collega's extra belast worden. Ze voelden zich bezwaard en hebben daardoor de beslissing genomen om het aanvullend geboorteverlof niet volledig op te nemen.

*Respondent 14 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Binnen mijn werkveld is het druk en de druk neemt ook toe, er zijn eigenlijk te weinig collega's en iedereen heeft het druk en loopt over. Er kan altijd wat geregeld worden, maar je voelt je als collega bezwaard om daarnaar te vragen. Ook zit je in de processen met cliënten, en als je er dan een paar weken niet bent dan kun je de zorg niet bieden, persoonlijk vind ik dat niet prettig, want dan moet je een collega vragen die in dezelfde situatie zit om je te ondersteunen met cliënten.”*

Andere respondenten vertelden dat het opnemen van aanvullend geboorteverlof zorgt voor extra werkbelasting en werkdruk bij hun collega's, en dat ze hier zo veel mogelijk rekening mee wilden houden. Rechthebbenden wilden zo veel mogelijk voorkomen dat collega's er last van hebben wanneer zij aanvullend geboorteverlof opnemen, waardoor ze het aanvullend geboorteverlof niet op hadden genomen. Tevens waren er enkele respondenten die gezien hun functie zo belangrijk waren voor het bedrijf waardoor het niet willen belasten van collega's een grote rol speelde in het niet opnemen

---

van aanvullend geboorteverlof. Als er dan ook geen vervangend personeel beschikbaar is, en het werk door blijft gaan (bijvoorbeeld horeca, agrarische sector), zagen rechthebbenden geen andere optie dan het aanvullend geboorteverlof niet op te nemen.

*Respondent 10 (moeder, niet-gebruiker): “Het werk gaat 24/7 door in de agrarische sector, en je moet echt veel personeel hebben dat het kan overnemen, maar dat was niet het geval.”*

Ook waren er respondenten die zeiden dat zij niet voor een langere tijd aanvullend geboorteverlof wilden opnemen, of zo snel mogelijk weer terug aan het werk wilden. Sommige rechthebbenden zeiden dat ze het wel fijn vonden om weer aan het werk te gaan, en dat ze het niet wenselijk vinden om vijf weken van hun werk weg te zijn. Hierdoor namen rechthebbenden alleen het geboorteverlof van vijf werkdagen op, of namen ze het aanvullend geboorteverlof gedeeltelijk of verspreid op. Daarnaast waren er enkele respondenten die wel behoefte hadden om het aanvullend geboorteverlof op te nemen, maar dat het gezien hun omstandigheden op het werk niet mogelijk was, zoals het starten van een nieuwe baan of het risico om het werk kwijt te raken als het aanvullend geboorteverlof werd opgenomen.

Naast de bovengenoemde redenen waaruit blijkt dat een deel van de rechthebbenden niet minder wilde werken, vonden sommige respondenten het niet nodig om aanvullend geboorteverlof op te nemen en/of minder te gaan werken. Ze stelden dat ze hun werk flexibel konden indelen, ze konden thuiswerken, voldoende oppasmogelijkheden hadden, of gebruikmaakten van de kinderopvang. Anderzijds waren er ook rechthebbenden die het niet nodig vonden om meer thuis te zijn, omdat de moeder het leuker vond om meer zorgtaken op zich te nemen of omdat de moeder vaker thuis was (werkte parttime, ging minder werken of nam meer verlof op). De normen, waarden en preferenties van de moeder worden hieronder verder uitgewerkt. Een klein deel van de respondenten had wel behoefte aan het aanvullend geboorteverlof en wilde minder gaan werken, maar er waren andere redenen om het niet volledig op te nemen, zoals financiële redenen, voldoende oppasmogelijkheden en voldoende plek op de opvang.

### Normen, waarden en preferenties van de moeder

Dat de moeder van het kind het leuker vindt om voor het kind te zorgen heeft bij ongeveer de helft van de respondenten geen en bij de andere helft wel een rol gespeeld bij het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. De respondenten waarbij het geen rol speelde vertelden dat de rechthebbende en de moeder het allebei even leuk vinden om voor het kind te zorgen. Er was ook een klein deel dat benoemde dat de moeder het leuker vond om voor het kind te zorgen, maar dat dit geen rol speelde in het besluit. Bij de respondenten waar het wel een rol speelde vertelden sommige rechthebbenden dat dit een grote invloed had op het besluit. Enkele rechthebbenden gaven daarbij aan dat zij het minder erg vonden om te blijven werken, omdat de moeder een grotere behoefte had om meer zorgtaken op zich te nemen.

*Respondent 8 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Mijn partner vindt het leuker, en ik wilde al heel snel weer aan het werk, en dat heb ik nog steeds, laat mij maar werken.”*

Bij een deel van respondenten speelde mee in het besluit dat de moeder minder is gaan werken. Dit speelde soms een kleine en soms een grote rol in het besluit. Bij rechthebbenden waar het een grote rol speelde dat de moeder minder is gaan werken, zeiden rechthebbenden dat de moeder dat is gaan doen omdat zij de zorg van het kind op zich wilden nemen, of omdat rechthebbenden het fijner vonden om weer aan het werk te gaan. Eén rechthebbende vertelde dat hij één dag in de week voor de kinderen zorgt, en dat voldoende vindt en juist op het werk tot rust komt. Ook vertelden rechthebbenden dat als de moeder niet minder was gaan werken ze op zoek hadden gemoeten naar een andere oplossing voor de zorg van het kind. Als laatste benoemde een aantal respondenten dat op basis van het aantal uur dat de moeder werkte ze hebben bepaald hoe lang de rechthebbende het aanvullend geboorteverlof gedeeltelijk kon opnemen. Hieruit kwam ook naar voren dat moeders vaak al minder werkzaam waren.

*Respondent 9 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Zij werkte altijd maar vier dagen en is nog een dag minder gaan werken om voor hem te zorgen. Op basis hiervan heb ik weer bepaald hoeveel ik qua financiën kon inleveren en minder kon gaan werken.”*

Concluderend was het belangrijker en/of leuker vinden van het werk dan tijd willen voor de zorg of opvoeding van het kind een belangrijke reden voor rechthebbenden om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Verschillende werkgerelateerde redenen speelden hierbij een doorslaggevende rol, zoals collega's niet extra willen belasten of dat rechthebbenden niet minder wilden werken. Dat volgens rechthebbenden de moeder het leuker vindt om voor het kind

te zorgen en/of dat de moeder minder werkte of minder is gaan werken speelde ook mee in de afweging, maar heeft kleinere rol in de uiteindelijke keuze om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen.

### 3.4.2 Contextfactoren

We bespreken de contextfactoren die van invloed kunnen zijn op de keuze om het aanvullend geboorteverlof op te nemen en onderscheiden: 1) sociale normen in de samenleving, 2) sociale normen op de werkvloer, en 3) de beschikbare voorzieningen en alternatieve mogelijkheden.

#### Sociale normen in de samenleving

In tabel 3.4 worden vijf stellingen gepresenteerd over de directe sociale omgeving (familie, vrienden etc.) van niet-, niet volledige en volledig gebruikers.

- Bij de eerste stelling is de meerderheid van de respondenten het oneens. Zij geven hiermee aan dat hun directe omgeving niet vindt dat de zorg voor kinderen vooral de verantwoordelijkheid van de moeder is. Volledig gebruikers (35 en 45%) zijn het vaker (helemaal) oneens met deze stelling dan niet- (19 en 36%) en niet volledig gebruikers (27 en 39%), wat statistisch significant is.
- Bij de tweede stelling blijkt dat de meeste respondenten het (helemaal) eens zijn. De meerderheid geeft hiermee aan dat hun directe omgeving erkent dat rechthebbenden net zo goed voor de kinderen kunnen zorgen als de moeder. Niet-gebruikers (39%) zijn het minder vaak helemaal eens met deze stelling dan volledig gebruikers (51%), wat statistisch significant is.
- Bij de derde stelling komt naar voren dat de meerderheid van de respondenten het ermee eens is, waarmee ze aangeven dat hun directe omgeving het goed vindt voor kinderen als ouders minder gaan werken. De niet-gebruikers (34%) zijn het minder vaak eens met deze stelling dan volledig gebruikers (44%). Dit verschil is statistisch significant.
- Bij de vierde stelling blijkt dat de meerderheid van de respondenten het ermee eens is dat hun directe omgeving het goed vindt voor kinderen als ze een aantal dagen naar de kinderopvang gaan. Niet-gebruikers (38%) zijn het minder vaak eens dan volledig gebruikers (43%), wat statistisch significant is.
- Met de vijfde stelling zijn de niet volledig gebruikers (36%) en de volledig gebruikers (39%) het het vaakst eens. Dit duidt erop dat het in hun directe omgeving gebruikelijk is dat de rechthebbende na het krijgen van het kind aanvullend geboorteverlof opneemt. Niet-gebruikers (16%) zijn het er minder vaak mee eens dan volledig gebruikers, wat statistisch significant is.

Over het algemeen neigen niet volledig gebruikers bij alle stellingen meer naar de antwoorden van volledig gebruikers, wat logisch is gezien hun gedeeltelijke gebruik van het verlof. De statistische significante verschillen doen zich voor tussen niet- en volledig gebruikers.

Tabel 3.4 Stellingen over de directe sociale omgeving naar gebruik van het aanvullend geboorteverlof

		Niet gebruikgemaakt	Niet volledig gebruikgemaakt	Wel volledig gebruikgemaakt
Mijn directe omgeving vindt dat de zorg voor kinderen vooral de verantwoordelijkheid is van de moeder.	Helemaal oneens	19%*	27%*	35%*
	Oneens	36%*	39%*	45%*
	Neutraal	18%	24%	12%
	Eens	19%	8%	6%
	Helemaal eens	6%	2%	2%
	Weet ik niet	2%	0%	1%
		<b>n=135</b>	<b>n=120</b>	<b>n=668</b>

Vervolg tabel 3.4 Stellingen over de directe sociale omgeving naar gebruik van het aanvullend geboorteverlof

		Niet gebruikgemaakt	Niet volledig gebruikgemaakt	Wel volledig gebruikgemaakt
Mijn directe omgeving vindt dat rechthebbenden net zo goed voor hun kinderen kunnen zorgen als de moeder van het kind.	Helemaal oneens	2%	1%	1%
	Oneens	10%	2%	5%
	Neutraal	18%	9%	6%
	Eens	31%	45%	36%
	Helemaal eens	39%**	43%	51%**
	Weet ik niet	1%	0%	1%
		<b>n=131</b>	<b>n=119</b>	<b>n=660</b>
Mijn directe omgeving vindt het goed voor kinderen als ouders minder gaan werken.	Helemaal oneens	2%	0%	1%
	Oneens	7%	2%	5%
	Neutraal	31%	21%	18%
	Eens	34%***	48%	44%***
	Helemaal eens	22%	23%	28%
	Weet ik niet	4%	6%	5%
		<b>n=134</b>	<b>n=121</b>	<b>n=665</b>
Mijn directe omgeving vindt het goed voor kinderen als ze een aantal (twee of drie) dagen naar de kinderopvang gaan.	Helemaal oneens	5%	2%	4%
	Oneens	10%	10%	12%
	Neutraal	31%	23%	21%
	Eens	38%****	49%	43%****
	Helemaal eens	15%	17%	17%
	Weet ik niet	1%	0%	4%
		<b>n=135</b>	<b>n=121</b>	<b>n=669</b>
In mijn directe omgeving is het gebruikelijk dat de rechthebbende na het krijgen van een kind aanvullend geboorteverlof opneemt.	Helemaal oneens	7%	1%	1%
	Oneens	26%	10%	6%
	Neutraal	34%	26%	21%
	Eens	16%*****	36%	39%*****
	Helemaal eens	7%	19%	25%
	Weet ik niet	10%	8%	7%
		<b>n=135</b>	<b>n=121</b>	<b>n=670</b>

Bron: enquête RegioPlan 2023

\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers, niet volledig gebruikers en volledig gebruikers voor (helemaal) oneens.

\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor eens.

\*\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor eens.

\*\*\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor eens.

\*\*\*\*\* Statistisch significant verschil tussen niet-gebruikers en volledig gebruikers voor eens.

Uit de interviews kwam dat de directe sociale omgeving (familie, vrienden etc.) volgens de meeste respondenten een beperkte invloed heeft op rechthebbenden om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Bij het overgrote deel van de respondenten was de mate waarin het gebruikelijk is voor de omgeving niet van invloed op het besluit, omdat rechthebbenden zeiden dat het juist wel gebruikelijk is om gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. Ook vertelden rechthebbenden dat het een vrij nieuwe regeling is, waardoor de omgeving er geen mening over heeft en het ook geen rol heeft gespeeld in het besluit. Enkele rechthebbenden vertelden dat zij een van de eerste waren die er gebruik van konden maken, en het nog niet gebruikelijk was, waardoor het een kleine rol heeft gespeeld in het niet (volledig) opnemen van het verlof.

Bij enkele rechthebbenden speelde wel mee in het besluit dat in de sociale omgeving de zorg voor het kind nog steeds wordt gezien als voornamelijk de verantwoordelijkheid van de moeder.

*Respondent 12 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): "Ik kom uit een gezin van drie, met twee broers, en mijn oudere broers hebben ook kinderen. Die hebben allebei geen aanvullend geboorteverlof opgenomen, uit principe dat*

---

*ze het niet nodig vinden. Hun partner zorgt wel voor de kinderen. Dat is bij mij niet het geval, misschien ook door zijn zorgachtergrond, maar door de invloed van mijn broers heb ik het toch maar deels opgenomen.”*

De invloed van de directe sociale omgeving komt volgens sommige respondenten ook voort uit traditionele rolpatronen tussen mannen en vrouwen, die in de generatie van hun ouders nog sterk aanwezig waren, en nog deels van invloed zijn op de keuzes die ouders maken in het verdelen van zorgtaken. Volgens respondenten heeft dit met name een uitwerking in de praktische verdeling van taken tussen de rechthebbende en de moeder van het kind. De moeder gaat vaker minder uren werken. De meeste respondenten vinden overigens niet dat de zorg van het kind de verantwoordelijkheid is van de moeder, en vertellen dat zij beiden verantwoordelijk zijn voor de zorg van het kind.

### Sociale normen op de werkvloer

Een aanzienlijk deel van de respondenten zegt dat de sociale normen op de werkvloer geen rol hebben gespeeld in het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Zij vertelden dat ze vanuit de werkgever voldoende vrijheid voelden om het op te nemen, dat de werkgever bevestigde het goed te vinden als de rechthebbende het op wilde nemen, of dat de werkgever en/of collega's de rechthebbende juist stimuleerden om het aanvullend geboorteverlof op te nemen.

*Respondent 4 (rechthebbende, niet-gebruiker): “Ik kreeg juist de zekerheid van als het nodig was, dan was het altijd mogelijk. Ik zit in een hele luxe positie, met een goede werkgever, en het was fijn dat als het thuis tegenviel, ik alsnog de mogelijkheid had om het op te nemen. Dat geeft ook wel rust.”*

Anderzijds waren er ook respondenten die vonden dat ze er gewoon recht op hadden en dat het geen kwestie was van of de werkgever hier wel of niet achter stond. Ook zeiden sommige respondenten dat zij werken in een sector waar regelingen goed op orde zijn (bijvoorbeeld overheid), dat het gebruikelijk is om op te nemen, en dat er ook veel gebruik van wordt gemaakt binnen de organisatie en/of de sector. Enkele respondenten die stelden dat de sociale normen op de werkvloer geen rol speelden in het besluit, zien ook op de werkvloer veel mensen die een vorm van verlof opnemen, maar dat met name de vrouwelijke collega's gebruikmaken van verlofregelingen. In Nederland is het volgens deze respondenten nog niet heel gebruikelijk om het (aanvullend) geboorteverlof op te nemen, en ze weten ook niet of het voor rechthebbenden bij hun eigen werkgever en/of sector gebruikelijk is om op te nemen. Een respondent zei bijvoorbeeld dat hij in sector werkt waar veel vrouwen werkzaam zijn, waardoor hij niet weet of het gebruikelijk is om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Een andere rechthebbende vertelde dat hij in de horeca werkzaam is waar veel jonge mensen werken die nog niet veel gebruikmaken van dit soort verlofregelingen.

Er was ook een aanzienlijk deel van de respondenten dat zei dat de sociale normen op de werkvloer een kleine rol speelden in het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Sommige rechthebbenden beschreven dat de werkgever niet wilde dat de rechthebbende het opnam, het gebruik van aanvullend geboorteverlof juist ontmoedigd werd, of dat er druk vanuit de werkgever was om het niet volledig op te nemen.

*Respondent 8 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Er was druk vanuit mijn werkgever en die ging alles op alles zetten dat ik toch niet een beetje korter verlof op zou nemen. En de werkgever zei ook dingen als ‘we hebben je echt nodig’.”*

Bij de perceptie dat de werkgever niet wilde dat rechthebbenden het aanvullend geboorteverlof opnemen, speelde voor een deel van de respondenten ook mee, of zelfs een grote rol, dat het niet gebruikelijk was om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Respondenten zeiden dat zij werkzaam zijn in de top van een organisatie, werkzaam zijn in sectoren waar het werk 24/7 doorgaat (agrarische sector, transport en logistiek), in een bedrijf waar veel mannen werkzaam zijn (bouw) of dat er een competitieve cultuur aanwezig is (sales) waar het niet op prijs wordt gesteld om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Hierdoor kregen respondenten het gevoel dat de werkgever er niet helemaal achterstond en/of ze zijn bang voor de mening van collega's. Respondenten vertelden bijvoorbeeld ook dat zij de eerste waren in het bedrijf die het aanvullend geboorteverlof op wilden nemen, en dat er niet veel vrouwen werkzaam zijn, wat niet bijdraagt aan de acceptatie in het bedrijf om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Er zijn nu steeds meer collega's die het willen opnemen, maar het heeft tijd nodig om de werkcultuur te veranderen.

*Respondent 11 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): “Ik was de eerste die van deze regeling gebruik wilde maken, en mijn werkgever had er destijds nog niet over nagedacht. Ik merk wel dat er een ontwikkeling is, ook omdat meer collega's ermee in aanraking komen, die er ook mee naar HR gaan en het gesprek erover aangaan. Het heeft natuurlijk ook te maken met onze salescultuur, dus er zou nog steeds heel veel in de werkcultuur moeten veranderen*

---

*als ik het volledig op zou willen nemen. Er is een soort van competitieve cultuur met hoge eisen, daar moet een omslag in komen. Er zijn ook amper vrouwen werkzaam bij het bedrijf waar ik werk, en die zitten voor een deel in andere functies, wat ook weer bijdraagt aan het feit dat het niet geaccepteerd wordt. Het zal wel langzaam veranderen, want er zijn wel steeds meer collega's die het opnemen, maar de managers die de besluiten nemen hebben zelf nooit te maken gehad met dit soort regelingen."*

Enkele rechthebbenden vertelden ook dat zij in een traditionelere werkomgeving werken, waardoor zij het gevoel hadden niet zonder oordeel van collega's het aanvullend geboorteverlof op te kunnen nemen, of zich ongemakkelijk voelden om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat het vanuit de werkgever mogelijk is, maar dat zij door de sociale normen in werkomgeving het gevoel krijgen dat de vrijheid er niet is. Enkele respondenten zeiden in de interviews ook dat ze vanuit de sociale normen op de werkvloer ook het gevoel krijgen dat dit een negatieve invloed kan hebben op de carrière.

*Respondent 6 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): "Speelde een kleine rol: het wordt helemaal geaccepteerd vanuit mijn werk, maar als je minder werkt heeft dat wel invloed op je groeimogelijkheden."*

Daarnaast waren er ook respondenten die vonden dat zij onmisbaar waren in het bedrijf, waardoor de werkgever niet wilde dat ze het aanvullend geboorteverlof (volledig) opnamen. Dit speelde een grote rol in het besluit, omdat de werkgever druk uitoefende om het niet op te nemen, of om korter verlof op te nemen vanwege de drukte op het werk en dat het opnemen van aanvullend geboorteverlof aanzienlijk extra belasting opleverde voor collega's.

Concluderend spelen de normen in de directe sociale omgeving een rol in de keuze, maar was dit voor de meeste rechthebbenden geen doorslaggevende reden in de keuze om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Normen in de sociale omgeving zijn vooral van invloed op keuzes die ouders maken in het praktisch verdelen van zorgtaken. De sociale normen op de werkvloer spelen wel een belangrijke rol in het besluit om het aanvullend geboorteverlof volledig op te nemen. Bij veel rechthebbenden is het (nog) niet gebruikelijk om het op te nemen, of rechthebbenden voelden onvoldoende vrijheid vanuit hun werkgever om het (volledig) op te nemen. Voor sommige respondenten waren de sociale normen op de werkvloer doorslaggevend in de keuze om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen.

### Beschikbare voorzieningen en alternatieven mogelijkheden

Ongeveer de helft van de respondenten heeft in de interviews benoemd dat het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet of gedeeltelijk op te nemen werd beïnvloed door of er voldoende plek op de opvang was. Veel rechthebbenden zeiden in de interviews dat zij het belangrijk vinden dat kinderen in ieder geval een dag of aantal dagen naar de kinderopvang gaan. Volgens respondenten leren ze daar veel op sociaal vlak en is het goed voor de ontwikkeling van het kind. Voldoende plek op de kinderopvang was een belangrijke reden, maar werd vaak in combinatie met andere oppasmogelijkheden van bijvoorbeeld opa's en oma's genoemd. Respondenten van wie de kinderen naar de kinderopvang gaan vertelden dat het kind niet de hele week naar de kinderopvang gaat en het vaak in combinatie wordt gebruikt met een (vaste) oppasdag van opa's en/of oma's. Bij een deel van de respondenten speelde de beschikbaarheid van kinderopvang in combinatie met andere oppasmogelijkheden een doorslaggevende rol in het niet (volledig) opnemen van aanvullend geboorteverlof.

*Respondent 20 (rechthebbende, niet-gebruiker): "Voldoende beschikbare opvang was cruciaal in mijn beslissing, hoewel het wel in overweging is genomen dat grootouders beschikbaar zouden zijn om op te passen. De flexibele werktijden van mijn vrouw, vooral 's middags, en het feit dat de jongste twee dagen per week naar de kinderopvang gaat, spelen hierin ook een rol. Als mijn vrouw een kantoorbaan had gehad en de opvangmogelijkheden beperkt zouden zijn, zou de situatie anders zijn geweest."*

Er waren ook een paar rechthebbenden die het belangrijk vonden dat opa's en/of oma's konden oppassen, omdat het een bewuste keuze was om het kind niet naar de kinderopvang te brengen. Sommige respondenten vertelden ook dat ze op zoek moesten naar een andere oplossing als er geen plek was op de kinderopvang, omdat in sommige gevallen de moeder ook weer aan het werk ging. Andere oplossingen waren bijvoorbeeld meer oppasdagen met opa's en/of oma's, of wel (gedeeltelijk) gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof. In de meeste gevallen hadden ouders een plan gemaakt waarin het kind een aantal dagen naar de opvang gaat, in combinatie met een oppasdag, wat vervolgens invloed had op de manier waarop de zorgtaken onder de moeder en rechthebbende verdeeld werden.

*Respondent 9 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): "We hebben het zo ingekleed dat ik een keer in de twee weken vrij ben, mijn vriendin een keer in de twee weken een dag vrij is en dat ik twee dagen naar de opvang kan. Dus dat speelt wel een rol in het plan dat we hebben bedacht."*

---

Bij de andere helft van de respondenten heeft de beschikbaarheid van de opvang geen rol gespeeld in het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Rechthebbenden zeiden dat het kind niet naar de opvang gaat, of dat het wel naar de opvang gaat, maar dat het geen rol speelde in het besluit.

Het overgrote deel van de respondenten zei dat de rechthebbende niet op andere dagen en/of minder uren is gaan werken, waardoor dit ook bijna geen rol heeft gespeeld in het niet (volledig) opnemen van het aanvullend geboorteverlof. Rechthebbenden zeiden dat zij fulltime zijn blijven werken of al een baan hadden waarin zij parttime werkten, wisselende uren werkten en/of de uren flexibel konden indelen. Enkele respondenten zeiden dat de rechthebbende wel minder uur is gaan werken of hun werkuren anders hebben ingedeeld, maar dat was ook niet altijd (direct) van invloed op het besluit. Dat de moeder minder is gaan werken of al minder werkte speelde een veel grotere rol in het besluit. Dit kwam veel vaker voor dan dat de rechthebbende besloot om minder te gaan werken.

Bij het overgrote deel van de respondenten was de mogelijkheid om thuis te werken voor de moeder en rechthebbende niet van invloed op het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Rechthebbenden vertelden dat thuiswerken wel mogelijk was, maar niet als afweging was meegenomen in het besluit, het niet prettig vonden om thuis te werken, of dat thuis werken niet mogelijk was vanuit de werkgever. Bij een klein deel van de respondenten speelde de mogelijkheid voor de rechthebbende om thuis te werken een kleine tot grote rol in het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Deze respondenten ervoeren door het thuiswerken meer flexibiliteit in het indelen van hun werkdagen, en konden het hierdoor goed combineren met zorgtaken. Zo konden ze bijvoorbeeld wat later beginnen, tussen de werktaken door voor het kind zorgen, en hadden rechthebbenden ook de mogelijkheid om een sterkere band met het kind op te bouwen.

*Respondent 12 (rechthebbende, niet volledig gebruiker): "Het speelde niet op de voorgrond, maar ik dacht wel: met het thuiswerken kan ik een aantal dingen thuis doen en dan wat eerder beginnen met werken."*

Bij het overgrote deel van de respondenten was het voor de moeder ook niet mogelijk om thuis te werken. Bij een paar respondenten speelde de mogelijkheid van de moeder om thuis te werken een kleine rol, omdat de moeder meer flexibiliteit in haar werk had en in de verdeling van werkuren waardoor zij meer zorgtaken op zich kon nemen.

Concluderend was de beschikbaarheid van kinderopvang, in combinatie met de beschikbaarheid van opa's en oma's die oppassen, een belangrijke reden om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. Voor sommige respondenten waren dit ook doorslaggevende redenen in het besluit. Alternatieve mogelijkheden, zoals de mogelijkheid om thuis te werken of andere dagen of andere uren werken, speelden een beperkte rol in het besluit om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen.

### 3.4 Belangrijkste bevindingen

In dit hoofdstuk komt naar voren dat de groep niet- en niet volledig gebruikers van de regeling in het algemeen overwegend positief is over het aanvullend geboorteverlof. Ook waren de informatie en de daarbij geldende voorwaarden voldoende duidelijk, en ervoerde bijna niemand van de niet volledige gebruikers problemen met het aanvragen van het aanvullend geboorteverlof. Daarnaast zijn in dit hoofdstuk uiteenlopende redenen geïnventariseerd om antwoord te geven op de vraag wat de redenen zijn om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen en welke overwegingen een rol spelen bij deze keuze. Hieronder beschrijven we de belangrijkste bevindingen:

- Bij zowel de niet- als niet volledig gebruikers van de regeling is deze keuze het vaakst gemaakt omdat het niet mogelijk was om het aanvullend geboorteverlof (volledig) op te nemen (niet 43%; niet volledig 45%); daarna omdat het niet nodig was om het aanvullend geboorteverlof (volledig) op te nemen (niet 27%; niet volledig 28%), of omdat de rechthebbende partner en/of moeder dit niet wilde (niet 31%; niet volledig 20%).
- Voor niet- en niet volledig gebruikers was het niet mogelijk om het aanvullend geboorteverlof op te nemen vanwege met name financiële en/of werkgerelateerde redenen. Financiële redenen waren vaak doorslaggevend in de keuze van rechthebbenden om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen, omdat ouders het inkomen niet konden missen. Andere redenen die doorslaggevend waren hadden betrekking op de sociale normen op de werkvloer; rechthebbenden voelden niet voldoende vrijheid vanuit hun werkgever om het aanvullend geboorteverlof op te nemen, of het was op het werk en/of in de sector van rechthebbenden niet gebruikelijk om op te nemen. Een andere belangrijke reden op het werk die ook meespeelde in de keuze was omdat het vanwege het werk van rechthebbenden praktisch niet mogelijk was, omdat collega's bijvoorbeeld het werk niet konden opvangen.

- 
- Niet- en niet volledig gebruikers van de regeling wilden het aanvullend geboorteverlof niet opnemen vanwege met name financiële en/of werkgerelateerde redenen. Rechthebbenden wilden het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) opnemen omdat het financieel niet aantrekkelijk was. Deze reden was ook vaak doorslaggevend in de keuze. Daarnaast vonden rechthebbenden hun werk belangrijker dan het opnemen van aanvullend geboorteverlof; ze wilden niet minder werken of hun collega's niet extra belasten.
  - De beschikbaarheid van kinderopvang en opa's en oma's die kunnen oppassen waren voor niet- en niet volledig gebruikers een belangrijke reden om het niet nodig te vinden om aanvullend geboorteverlof (volledig) op te nemen. Deze redenen staan niet op zichzelf en worden vaak genoemd in combinatie met redenen waar de moeder extra tijd vrijmaakt voor de zorg van het kind. Voor rechthebbende partners speelden namelijk mee in de afweging dat de moeder van het kind minder is gaan werken of al minder uren werkzaam was, mede omdat het financieel aantrekkelijker was als de moeder meer verlof opnam en/of minder ging werken.
  - Redenen om niet of niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof spelen zowel op het persoons-, huishoud- als contextniveau. Financiële en werkgerelateerde redenen waren de belangrijkste redenen in de keuze om niet (volledig) gebruik te kunnen (niet mogelijk) of willen maken (niet willen) van het aanvullend geboorteverlof. Voldoende opvangmogelijkheden waren de belangrijkste redenen in de keuze om het niet nodig te vinden om (volledig) gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof.





# 4. Conclusie



## 4 Conclusie

Sinds 1 juli 2020 hebben partners in loondienst na de geboorte van hun kind recht op vijf keer het aantal werkuren per week aan aanvullend geboorteverlof. Tijdens het aanvullend geboorteverlof krijgen rechthebbende partners een uitkering van UWV ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Uit eerder onderzoek (Regioplan, 2022) bleek dat rechthebbenden minder gebruikmaken van de regeling dan werd verwacht. Op verzoek van het ministerie van SZW is daarom nader onderzoek gedaan naar de kenmerken van de groep rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof en naar de keuzes en overwegingen die aan het niet (volledig) gebruik ten grondslag liggen. Ook zijn kenmerken van de moeder van het kind in kaart gebracht.

Dit onderzoek bestond onder meer uit een vragenlijst onder rechthebbenden van het aanvullend geboorteverlof en uit verdiepende interviews met rechthebbenden die niet of niet volledig gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof. De bevindingen in dit onderzoek worden hieronder gepresenteerd, waarbij we ook reflecteren op de bevindingen door gebruik te maken van bestaande literatuur en gesprekken met experts op het gebied van verschillende soorten verlof bij de geboorte van een kind.

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal: **wat zijn de kenmerken van de groep rechthebbenden die niet of weinig gebruik hebben gemaakt van het aanvullend geboorteverlof en wat zijn de afwegingen die zij maken om tot deze beslissing te komen?**

De hoofdvraag is onderverdeeld in de volgende deelvragen:

1. Wat zijn de kenmerken van rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof?
2. Wat zijn de redenen om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen en welke overwegingen spelen een rol bij het maken van deze keuze?
  - a. Welke individuele factoren spelen een rol?
  - b. Welke factoren op het niveau van het huishouden spelen een rol?
  - c. Welke factoren in de context van het huishouden spelen een rol?
3. In hoeverre is de keuze om niet of niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof bewust en weloverwogen?

### 4.1 Conclusie deelvraag 1: kenmerken van niet- en niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof

**Op basis van het onderzoek kunnen we concluderen dat rechthebbenden die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof op opleiding, inkomen, gezinssituatie en type contract verschillen van de groep die volledig gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof.**

Uit het onderzoek komt naar voren dat zowel de niet- als niet volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof in dit onderzoek minder vaak hoogopgeleid zijn, vergeleken met de groep volledig gebruikers van de regeling (hoogopgeleid: niet 51%; niet volledig 57%; volledig 62%). Ditzelfde geldt voor inkomen. Niet- en niet volledig gebruikers hebben een lager inkomen dan de groep volledig gebruikers (inkomen tussen de 2.650 en 4.000 euro netto per maand: niet 33%; niet volledig 37%; volledig 45%). Hierbij zijn de verschillen in inkomen en opleiding tussen niet- en volledig gebruikers van de regeling statistisch significant voor zowel de rechthebbende partner als de moeder van het kind. Deze resultaten betekenen dat ouders met een lagere opleiding en lager inkomen minder gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof. Deze bevindingen liggen in lijn met de verwachtingen uit de literatuur en gesprekken met experts.

Daarnaast komt ook uit het onderzoek naar voren dat ouders die niet of niet volledig gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof vaker meer dan één kind hebben, terwijl de groep die volledig gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof vaker één kind heeft (1 kind: niet 39%; niet volledig 45%; volledig 59%; verschillen statistisch significant). De groep niet- en niet volledig gebruikers hebben bij het eerste kind waarschijnlijk nog geen mogelijkheid gehad om gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. Ervan uitgaande dat vooral de komst van het eerste kind bepalend is voor de verdeling van zorgtaken tussen beide ouders (Portegijs, 2022; CBS, 2022), kunnen zij hierdoor geneigd zijn om de zorg en opvoeding op dezelfde manier te organiseren als bij het eerste of de jongere kinderen en de kans kleiner maken dat zij het aanvullend geboorteverlof opnemen. In het onderzoek komt ook naar voren dat niet-gebruikers vaker alleenstaand zijn, vergeleken met de groep volledig gebruikers van het aanvullend geboorteverlof (niet 5%; volledig 0,6%;

verschil statistisch significant). Een verklaring hiervoor kan zijn dat de rechthebbende partner niet actief betrokken is bij de zorg van het kind en het aanvullend geboorteverlof daarom niet nodig is.

Ook blijkt uit het onderzoek dat werkgerelateerde kenmerken van niet- en niet volledig gebruikers van de regeling grotendeels overeenkomen met die van de groep volledig gebruikers; Het merendeel werkt in loondienst met een vast contract, waarbij de rechthebbende vaker fulltime werkt en de moeder vaker parttime. Het enige verschil is dat de groep niet- en niet volledig gebruikers minder vaak een vast contract heeft ten opzichte van de volledig gebruikers van de regeling (niet 84%; niet volledig 84%; volledig 90% verschil statistisch significant tussen niet- en volledige gebruikers). De onzekerheid van een tijdelijk contract en meer kwetsbare arbeidspositie kan de kans kleiner maken dat rechthebbenden het aanvullend geboorteverlof opnemen.

## 4.2 Conclusie deelvraag 2: redenen om het aanvullend geboorteverlof niet volledig op te nemen

**Op basis van het onderzoek kunnen we concluderen dat rechthebbenden het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig gebruiken vanwege uiteenlopende redenen, die zowel op het persoonsniveau, huishoudniveau als contextniveau spelen. De meest doorslaggevende redenen waren financieel van aard en/of werkgerelateerd.**

### Persoonlijke factoren en factoren op het niveau van het huishouden

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat het inkomen een grote rol speelt in het niet of niet volledig opnemen van aanvullend geboorteverlof. Het gaat dan niet alleen om het inkomen van de rechthebbende, maar ook om het inkomen van de moeder. Uit de vragenlijst komt naar voren dat een fors deel van de groep niet- en niet volledig gebruikers zegt het inkomen niet te kunnen missen. In de interviews wordt dit beeld bevestigd en aangevuld met de achterliggende redenen dat rechthebbenden vaker hoofdkostwinner zijn en moeders vaker een lager inkomen hebben, waardoor het financieel voordeliger is als de rechthebbende blijft werken of het aanvullend geboorteverlof maar gedeeltelijk opneemt. Kortom, zowel het persoonlijk inkomen als het huishoudinkomen speelt een belangrijke rol bij de overwegingen om gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof. Deze bevindingen komen overeen met bestaande literatuur (Regioplan, 2022; OECD, 2017) en gesprekken met experts.

Een andere belangrijke factor vormen de normen, waarden en preferenties van de rechthebbende. Uit zowel de vragenlijst als de interviews komt naar voren dat rechthebbenden in de afweging een meer werkgeoriënteerde houding hebben dan dat ze een betrokken partner willen zijn bij de zorg van het kind. Dit is in overeenkomst met de literatuur (Van Gasse, Wood & Verdonck, 2021). Rechthebbenden zeggen bijvoorbeeld dat zij hun werk belangrijker en/of leuker vinden. In deze afweging werden de normen, waarden en preferenties van de moeder ook meegenomen. Het niet of niet volledig opnemen van het aanvullend geboorteverlof is veelal het resultaat van een onderhandelingsproces tussen rechthebbende partner en moeder, waarin keuzes over het opnemen van (aanvullend) geboorteverlof vaker bij de moeder worden neergelegd en zij sneller zorgtaken op zich neemt (McKay & Doucet, 2010; Cannito, 2020). Dit onderhandelingsproces tussen ouders komt in dit onderzoek naar voren in redenen van rechthebbenden waarin zij benoemen dat de moeder het leuker vindt om voor het kind te zorgen of dat zij al minder werkte of minder is gaan werken. De keuze om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen voelde daarbij als een natuurlijke uitkomst, zo vinden rechthebbenden. Ook ideeën over genderstereotypen en traditionele man-vrouwverhouding kunnen in dit onderhandelingsproces tussen ouders een rol spelen, wat ook blijkt uit de literatuur (Portegijs, 2022). Het gevolg is dat ouders elkaar onderling niet stimuleren om een andere keuze te maken; rechthebbenden worden niet gestimuleerd om het aanvullend geboorteverlof op te nemen, en moeders worden niet gestimuleerd om meer te gaan werken.

Concluderend kunnen we stellen dat persoonlijke factoren en factoren op het niveau van het huishouden met elkaar samenhangen, omdat bij zowel het inkomen als bij de normen, waarden en preferenties van rechthebbenden factoren op het niveau van het huishouden ook meespelen in het besluit om het aanvullend geboorteverlof al dan niet op te nemen. Van belang om te benadrukken is dat in dit onderzoek alleen de normen, waarden en preferenties van de moeder met name vanuit het perspectief van rechthebbenden zijn uitgevraagd in de interviews. Dat kan erin resulteren dat de resultaten in dit onderzoek over persoonlijke normen, waarden en preferenties van rechthebbenden en moeders mogelijk vertekend zijn.

### Contextfactoren

Ook de context blijkt een belangrijke rol te spelen bij de keuze om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen. Deze keuze wordt voor een groot deel beïnvloed door sociale normen in de samenleving, zoals traditionele

rolpatronen tussen mannen en vrouwen bij de verdeling van zorgtaken, moeders die vaker minder werken en dat het bij veel werkgevers nog niet gebruikelijk is om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Binnen de sociale normen lijken die op de werkvloer een belangrijke reden te zijn om het aanvullend geboorteverlof niet (volledig) op te nemen. De vragenlijst laat zien dat de sociale normen op de werkvloer een rol spelen, omdat de werkgever dit liever niet wilde of dat het op het werk/in de sector niet gebruikelijk was om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Dit beeld werd bevestigd in de interviews. In aanvulling op de vragenlijst laten de interviews ook zien dat de sociale normen op de werkvloer ervoor zorgen dat rechthebbenden het gevoel krijgen dat er onvoldoende vrijheid is om het aanvullend geboorteverlof op te nemen. Zo blijkt uit de literatuur en gesprekken met experts dat er nog steeds veel sectoren zijn waar het voor rechthebbenden niet als gebruikelijk wordt beschouwd om gebruik te maken van dit soort verlofregelingen (Harthoorn, 2019). Het veranderen van sociale normen op de werkvloer waarin het meer geaccepteerd wordt dat rechthebbenden (aanvullend) geboorteverlof opnemen kost tijd.

Een andere belangrijke contextfactor is de beschikbaarheid van opvangmogelijkheden. Niet- en niet volledig gebruikers vonden het niet nodig om het aanvullend geboorteverlof op te nemen omdat zij gebruik konden maken van kinderopvang in combinatie met opa's of oma's die oppassen. Daarnaast staan deze redenen niet op zichzelf en spelen sociale normen in de samenleving ook mee in de beslissing om het niet nodig te vinden. De bevindingen in dit onderzoek duiden erop dat rechthebbenden niet primair een rol voor zichzelf zien bij de zorg en de opvoeding van het kind, en dat rechthebbenden eerder naar de beschikbaarheid van kinderopvang, en opa's en oma's kijken. Het resultaat is dat moeders vaker extra tijd vrijmaken, wat niet bijdraagt aan het doel van de WIEG; een hogere participatie van rechthebbende partners bij de zorg en opvoeding van hun kind.

### 4.3 Conclusie deelvraag 3: in hoeverre is de keuze om niet of niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof bewust en weloverwogen?

Op basis van het onderzoek kunnen we concluderen dat de keuze om niet of niet volledig gebruik te maken van het aanvullend geboorteverlof voor een groot deel niet bewust en weloverwogen wordt gemaakt, omdat deze keuze wordt beïnvloed door een bestaand beeld over de zorg en de opvoeding van kinderen die is gevormd door sociale normen in de samenleving.

Het onderzoek laat zien dat de keuze om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen slechts voor een klein deel bewust en weloverwogen wordt gemaakt. Dit komt vooral naar voren in de redenen die gerelateerd zijn aan het (huishoud)inkomen en in redenen gerelateerd aan de mogelijkheid om gebruik te maken van opvangmogelijkheden. Hierbij hebben rechthebbenden, vaak in samenspraak met de moeder, onderzocht welke financiële en/of opvangmogelijkheden er zijn. Op basis daarvan lijkt het erop dat ouders een weloverwogen keuze maken om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen. De resultaten van dit onderzoek laten echter ook zien dat deze keuze voor een groot deel niet bewust en weloverwogen wordt gemaakt. Zo werd bijvoorbeeld in dit onderzoek het inkomen van de moeder van het kind ook meegewogen bij financiële redenen. Het was vaak financieel aantrekkelijker als de vrouw minder ging werken, wat voortkomt uit traditionele rolverdelingen waar mannen vaker fulltime en vrouwen vaker parttime werken (Vlieg & Reichling, 2023; CBS, 2022). Daarnaast komt in dit onderzoek naar voren dat normen, waarden en preferenties van rechthebbenden met een meer werkgeoriënteerde houding ook een belangrijke rol spelen, wat voortkomt uit sociale normen op de werkvloer. De keuze om het aanvullend geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen werd als een natuurlijke keuze gezien. Rechthebbenden gaan er hierbij vanuit dat de moeder minder wil werken en het leuker vindt om meer betrokken te zijn bij de zorg en de opvoeding van het kind. Mede omdat de moeder van het kind vaak al minder werkte, werd het voor rechthebbenden als 'logisch' gezien dat zij hetzelfde aantal uur blijft werken. Dit kwam ook naar voren in het resultaat dat rechthebbenden eerder naar opvangmogelijkheden kijken, dan dat ze zelf meer tijd vrijmaken voor de zorg en de opvoeding van het kind.

Deze bevindingen laten zien dat de keuzes voor een groot deel worden beïnvloed door een al bestaand beeld over de manier waarop ouders de zorg en opvoeding van het kind organiseren. Dit beeld werd in dit onderzoek bepaald door sociale normen in de samenleving, zoals traditionele man-vrouwverhoudingen, genderstereotypen en sociale normen op de werkvloer. Deze bevindingen worden ook bevestigd in de literatuur (Vlieg & Reichling, 2023).

---

## Referentielijst

Alksnis, C., Gray, A., & Desmarais, S. (2014). Taking Parental Leave from Work: Experiences of Gay and Lesbian Employees in Canada. *Coming-out for LGBT*, 293.

Beglaubter, J. (2017). Balancing the scales: Negotiating father's parental leave use. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 54(4), 476-496.

Bloksgaard, L. (2015). Negotiating leave in the workplace. In G. B. Eydal & T. Rostgaard (Eds.), *Fatherhood in the Nordic welfare states* (pp. 141–162). Bristol: Policy Press.

Cannito, M. (2020). The influence of partners on fathers' decision-making about parental leave in Italy: Rethinking maternal gatekeeping. *Current Sociology*, 68(6), 832-849.

Cabrita, J., & Wohlgemuth, F. (2015). *Promoting Uptake of Parental and Paternity Leave Among Fathers of the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities.

CBS (2022). Emancipatiemonitor 2022. Te vinden op <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2022/48/emancipatiemonitor-2022>

Harthoorn, H. (2019). The state of Dutch fathers. *Vaderschap in Nederland: van willen naar doen*. Rutgers.

Kaufman, G., & Almqvist, A. L. (2017). The role of partners and workplaces in British and Swedish men's parental leave decisions. *Men and Masculinities*, 20(5), 533-551.

McKay, L., & Doucet, A. (2010). "Without taking away her leave": A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave. *Fathering*, 8(3), 300.

OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.

Portegijs (2022). Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Regioplan (2022) Evaluatie WIEG: Eindrapport. Regioplan Publicatienummer 19187. Te vinden op <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2022/05/bijlage-eindrapport-evaluatie-wieg-regioplan.pdf>

Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D., & Rogero-García, J. (2013). Decision-making factors within paternity and parental leaves: why Spanish fathers take time off from work. *Gender, Work & Organization*, 20(6), 678-691.

Van Gasse, D., Wood, J., & Verdonck, C. (2021). Parenthood ideologies and leave practices among Belgian fathers: A typology of parental leave perspectives for Belgian men. *Community, Work & Family*, 26(2), 151-169.

Vliek & Reichling (2023). Perspectieven op 'zinnvolle' participatie. Deel 1: Ouders en kinderopvang. Sociaal en Cultureel Planbureau.



# Bijlage

## Stellingen Q-methode

---

## Bijlage 1 - Stellingen Q-methode

*Werk – mate waarin de werkgever en/of collega's een rol speelde in uw besluit*

1. 'Het was slecht voor mijn carrière'
2. 'Ik wilde mijn collega's niet extra belasten'
3. 'Mijn werkgever wilde niet dat ik het aanvullend geboorteverlof opnam'
4. 'Het was vanwege mijn werk praktisch niet mogelijk'
5. 'Het is op mijn werk/in de sector waarin ik werkzaam ben niet gebruikelijk om op te nemen'
6. 'Ik kon thuis werken'
7. 'Mijn collega's konden het werk niet opvangen'
8. 'Ik ben andere dagen/minder uren gaan werken'
9. 'Ik had de mogelijkheid om vakantiedagen/overuren op te nemen'
10. 'Ik voelde niet de vrijheid vanuit mijn werk om het op te nemen'

*Financiën – mate waarin het inkomen (van partner)/huishoudinkomen een rol speelde in uw besluit*

11. 'Ik/wij kon(den) het inkomen niet missen'
12. 'Ik kreeg niet mijn volledige salaris'
13. 'Ik kreeg mijn salaris pas achteraf uitbetaald'
14. 'Ik/wij vond(en) het financieel niet aantrekkelijk om aanvullend geboorteverlof op te nemen/minder te gaan werken'

*Sociale en eigen normen en waarden – mate waarin de sociale normen in de directe omgeving en eigen normen en waarden een rol speelde in het besluit*

15. 'Het is in mijn omgeving niet gebruikelijk om aanvullend geboorteverlof op te nemen'
16. 'In mijn omgeving is de zorg voor kinderen vooral de verantwoordelijkheid van de moeder'
17. 'Mijn omgeving vindt dat partners minder goed voor hun kinderen zorgen dan de moeder van het kind'
18. 'Mijn omgeving vindt het goed voor kinderen als ze een aantal dagen naar de kinderopvang gaan'
19. 'Ik had geen behoefte aan aanvullend geboorteverlof'
20. 'Ik wilde niet minder gaan werken'

*Onderhandeling – de mate waarin uw partner (de moeder) een rol speelde in uw besluit*

21. 'Mijn partner (de moeder) vindt het leuker om voor ons kind te zorgen'
22. 'Mijn partner (de moeder) is minder gaan werken/gestopt met werken'
23. 'Mijn partner (de moeder) kon thuiswerken'

*Voorzieningen/ondersteuning – de mate waarin de beschikbaarheid van voorzieningen/ondersteuning een rol speelde in uw besluit*

24. 'Er was voldoende plek op de opvang'
25. 'Opa's/oma's, familie, vrienden etc. konden oppassen'

## **Regioplan**

Jollemanhof 18  
1019 GW Amsterdam  
T +31(0)20 531 53 15  
[www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)



**REGIOPLAN**  
PARTNER VOOR MAATSCHAPPELIJKE IMPACT