

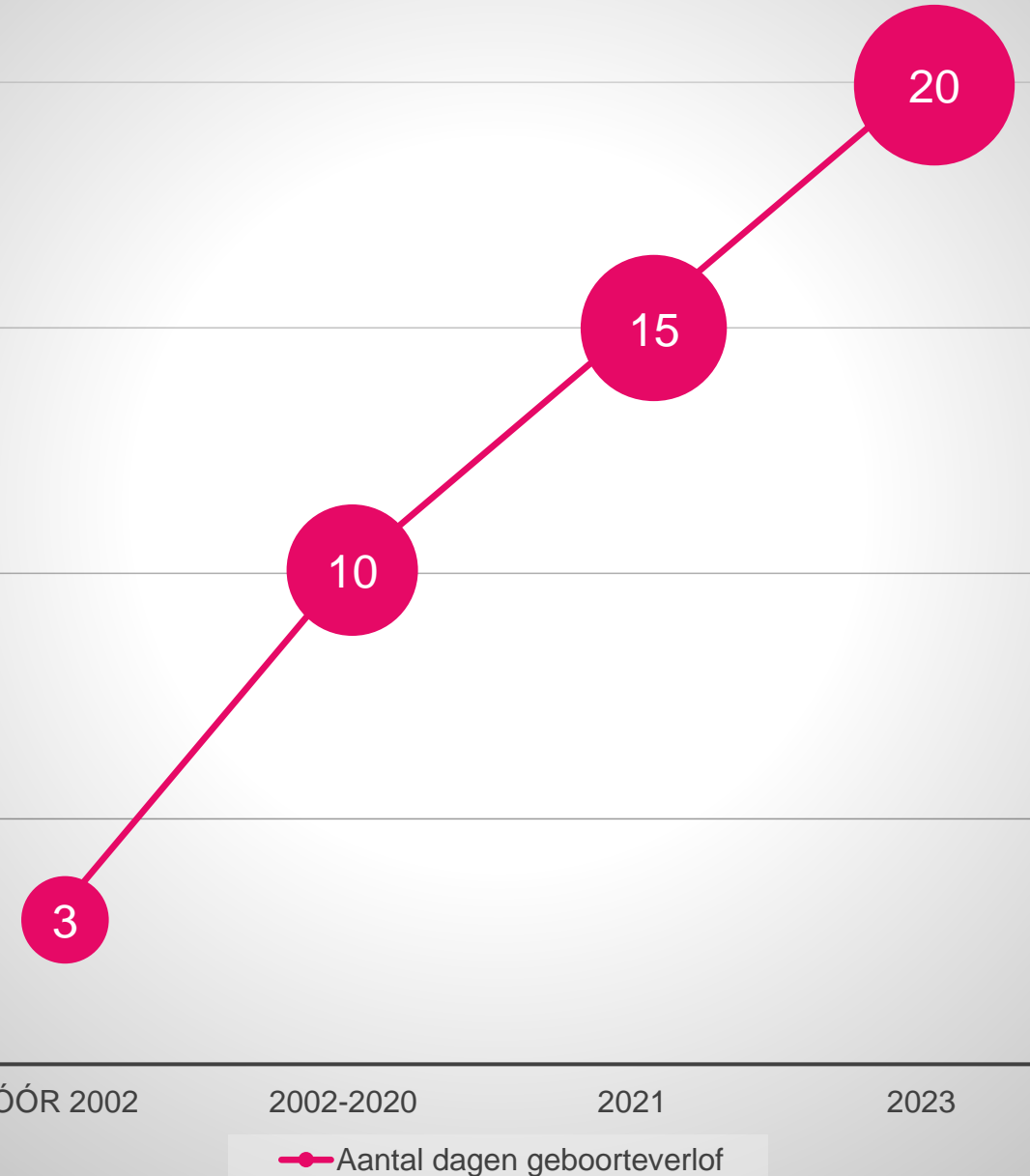
PROJECT GEBOORTEVERLOF

Expertisecentrum Resilient People
2022-2024

Geboorteverlof

= het recht als vader of
meeouder op verlof na de
geboorte van een kind

In 2023 werd het
geboorteverlof uitgebreid
naar **20 dagen**



Belang

Geboorteverlof opnemen is een manier om meer ruimte te maken voor vaders en meeouders in het leven van een pasgeboren baby

Ouders

- Hechtere band met je kind
- Betere partnerrelatie
- Minder stress en mentale problemen
- Je voelt je gelukkiger

Kind

- Hechtere band met ouders
- Gezondere ontwikkeling
- Betere prestaties op school
- Minder kans op emotionele en gedragsproblemen

Werkgevers

- Minder stress en vlottere werkhervatting bij ouders
- Meer tevredenheid en productiviteit bij werknemers
- Familievriendelijk beleid trekt werknemers aan

Maatschappij

- Meer carrièrekansen voor vrouwen en mannen
- Kinderen leren dat mannen en vrouwen gelijkwaardig zijn door het voorbeeld van hun ouders

Uitdagingen

- Veel werkgevers, (aanstaande) vaders en meouders vinden **informatie** over geboorteverlof **onduidelijk of moeilijk te vinden**



- **2 op 10 loontrekkenden** neemt het geboorteverlof niet of onvolledig op
- **1 op 2 zelfstandigen** neemt het geboorteverlof niet of onvolledig op
- **40%** van de vaders en meouders ervaart moeilijkheden om geboorteverlof op te nemen, zoals werkdruk, financiën of onbegrip

Doelen

In project geboorteverlof werd een **sensibilisatiecampagne** ontwikkeld rond geboorteverlof op basis van onderzoek bij werkgevers, aanstaande en prille vaders en meeouders.

Bewustzijn rond
geboorteverlof
verhogen



Toegankelijke
informatie over
geboorteverlof
voorzien voor
(aanstaande) ouders
en hun werkgevers



Gesprekken tussen
werkgevers en
werknemers over
geboorteverlof
stimuleren



Methode

- Stap 1** Wat zijn ervaringen, noden en drempels omtrent het opnemen van geboorteverlof bij aanstaande en prille vaders en meeouders?
- Bevraging van aanstaande en prille vaders en meeouders
 - Via online vragenlijst en focusgroepen
- Stap 2** Wat zijn ervaringen, noden en drempels omtrent het toekennen van geboorteverlof bij werkgevers?
- Bevraging van aanstaande en prille vaders en meeouders
 - Via online vragenlijst, interviews en rondetafelgesprekken
- Stap 3** Ontwikkeling van sensibilisatiematerialen
- Inspiratiegids over geboorteverlof op het werk
 - Campagnematerialen: poster, video en website

Deelnemers vaders en meeouders

| Dataverzameling | Online vragenlijst N = 61 | Interview N = 3 | Focusgroepen (2) N = 9 |
|-------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Doelgroep | | | |
| Vader | <i>Niet bevraagd</i> | 3 | 9 |
| Meeouder | | 0 | 0 |
| Ouderschap | | | |
| Aanstaand | 14 (23%) | 1 (0x 1 ^e kind) | 1 (0x 1 ^e kind) |
| Pril | 47 (77%) | 3 (2x 1 ^e kind) | 8 (3x 1 ^e kind) |
| Statuut | <i>(missing: 16)</i> | | |
| Bediende | 33 (73%) | 0 | 4 (44,4%) |
| Ambtenaar | 3 (6,6%) | 2 (66,6%) | 3 (33,3%) |
| Arbeider | 3 (6,6%) | 0 | 0 |
| Zelfstandig | 3 (6,6%) | 0 | 1 (11,1%) |
| Ander | 3 (6,6%) | 1 (33,3%) | 1 (11,1%) |
| Sector | | | |
| Industrie | | 0 | 3 (33,3%) |
| Onderwijs | | 3 (100%) | 2 (22,2%) |
| Non-profit & zorg | | 0 | 1 (11,1%) |
| Vrije beroepen | <i>Niet bevraagd</i> | 0 | 1 (11,1%) |
| Financiën | | 0 | 1 (11,1%) |
| Andere | | 0 | 1 (11,1%) (Combinatie) |

Deelnemers werkgevers (1)

| Kenmerken deelnemers | Online vragenlijst N = 61 | Interviews N = 2 | Rondetafelgesprekken (2) N = 6 |
|-------------------------|------------------------------|---------------------|---|
| Geslacht | | | |
| Man | 18 (29,5%) | 1 (50%) | 2 (33,3%) |
| Vrouw | 43 (70,5%) | 1 (50%) | 4 (66,6%) |
| Leeftijd (M=47) | | | |
| 20-29 | 3 (4,9%) | 0 | <i>Niet bevroegd</i> |
| 30-39 | 15 (24,6%) | 0 | |
| 40-49 | 16 (26,2%) | 1 (50%) | |
| 50-59 | 19 (31,1%) | 1 | |
| 60-69 | 8 (13,1%) | 0 | |
| Functie | | | |
| HR(M) | 29 (47,4%) | 1 | 3 (50%) |
| Directeur | 4 (6,6%) | 0 | 0 |
| Zaakvoerder | 3 (4,9%) | 0 | 0 |
| Preventieadviseur | 3 (4,9%) | 0 | 0 |
| CEO | 2 (3,3%) | 0 | 1 (16,7%) |
| Administratief bediende | 2 (3,3%) | 0 | 0 |
| Andere | 18 (29,5%) | 1 (50%) (Adviseur) | 2 (33,3%) (Juridisch adviseur, Engineering manager) |

Deelnemers werkgevers (2)

| Kenmerken organisaties (1) | Online vragenlijst N = 61 | Interviews N = 2 | Rondetafelgesprekken (2) N = 6 |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------|--|
| Sector | | | |
| Bouw | 12 (23%) | 0 | 0 |
| Non-profit & zorg | 18 (34%) | 1 (50%) | 3 (50%) |
| Groothandel | 3 (6%) | 0 | 0 |
| Diensten | 2 (4%) | 0 | 0 |
| HR | 3 (6%) | 0 | 0 |
| Transport & logistiek | 2 (4%) | 0 | 0 |
| Vrije beroepen | 0 | 0 | 1 (16,7%) |
| Andere | 12 (23%, 1 per sector) | 1 (50%) (Metaal) | 2 (33,3%) (Vervoer, luchtvaart en haven; Industrie) |
| Regio | | | |
| Limburg | 20 (34%) | 1 (50%) | <i>Niet bevroagd</i> |
| Vlaams-Brabant | 14 (24%) | 0 | |
| Antwerpen | 8 (14%) | 0 | |
| Brussels Hoofdstedelijk Gewest | 7 (12%) | 1 (50%) | |
| Oost-Vlaanderen | 7 (12%) | 0 | |
| West-Vlaanderen | 3 (5%) | 0 | |

Deelnemers werkgevers (3)

| Kenmerken organisaties (2) | Online vragenlijst N = 61 | Interviews N = 2 | Rondetafelgesprekken (2) N = 6 |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| Grootte (aantal werknemers) | | | |
| Micro (<10) | 13 (21%) | 0 | 1 (16,7%) |
| Klein (10-49) | 16 (26%) | 1 | 0 |
| Middelgroot (50-250) | 16 (26%) | | 1 (16,7%) |
| Groot (>250) | 14 (23%) | | 3 (50%) |
| Multinational | 2 (3%) | | 1 (16,7%) |
| Bestaansduur | | | |
| < 20 jaar | 10 (16,4%) | <i>Niet bevraagd</i> | <i>Niet bevraagd</i> |
| 20-50 jaar | 33 (54,1%) | | |
| > 50 jaar | 18 (29,5%) | | |

Resultaten

Op basis van de ervaringen, noden en uitdagingen van werkgevers, aanstaande en prille vaders en meeouders werd een sensibilisatiecampagne ontwikkeld: **'Tijd voor papa zijn'**.

Met deze campagne willen we correcte informatie geven over geboorteverlof en mensen bewust maken van geboorteverlof.

De campagnematerialen zijn te vinden op de website geboorteverlof.ucll.be

TIJD VOOR PAPA- ZIJN


**Gelijke
kansen in
geboorte-
verlof**

Tijd met je kind doorbrengen is enorm belangrijk. Tijdens de eerste weken na de geboorte rekenen je kind en partner op jouw steun. Door geboorteverlof op te nemen, geef je jezelf en je gezin de ruimte om te wennen aan de komst van je kindje.

Colofon

‘Geboorteverlof: neem het op’ is een project van het expertisecentrum Resilient People van Hogeschool UCLL.

Dit project kwam tot stand met de steun van het Agentschap Binnenlands Bestuur

Onderzoekers: Sarah Vandekerckhof, Ilse Dejaeger, Laura Malisse

Met medewerking van: Sarah Van Haeken, Anne Groenen

Grafische vormgeving: Stay Wild, Michiel Kragten

Contact

Sarah Vandekerckhof (projectleider): sarah.vandekerckhof@ucll.be

Anne Groenen (verantwoordelijke Resilient People): anne.groenen@ucll.be

Gelijke *new*
kansen in
geboorte-
verlof

TIJD VOOR PAPA-ZIJN



**RESEARCH &
EXPERTISE**

