

TIJD VOOR PAPPA- ZIJN

**Gelijke
kansen in
geboorte-
verlof**



Stappenplan: Geboorteverlof op het werk

Het stappenplan 'geboorteverlof op het werk' bestaat uit 2 delen: een deel voor de werkgever en een deel voor de werknemer.

Het stappenplan is voor de werkgevers en de werknemer een wegwijzer doorheen de periode van kinderwens tot en met werkhervatting. Het is een stappenplan dat zorgt voor begeleiding en ondersteuning om de aanvraag en periode van geboorteverlof zo vlot mogelijk te laten verlopen.

In het stappenplan staan er 4 periodes: kinderwens (voor de zwangerschap), tijdens zwangerschap, na de geboorte en bij werkhervatting.

Bij elke periode vind je informatie en tips waarmee je aan de slag kan. Daarnaast is er ruimte om zelf notities te nemen. Zo geeft dit stappenplan houvast om geboorteverlof op het werk te bespreken en rust te creëren in deze bijzondere tijd.



Stappenplan voor werkgevers (Eén van jouw werknemers wordt vader of meemoeder.)

Wat wordt er nu gevraagd van jou als werkgever? Welke stappen moeten doorlopen worden? Waar moet je op letten om het geboorteverlof zo vlot mogelijk te overbruggen?

Kinderwens

Tijdens zwangerschap

Na de geboorte

Bij werkhervatting

Dit stappenplan beschrijft hoe je als werkgever het geboorteverlof en de werkhervatting samen met je werknemer kan voorbereiden.

Kinderwens

Tijdens zwangerschap

Na de geboorte

Bij werkhervatting

32

Een goede samenwerking tussen HR, de leidinggevende en de werknemer is een grote sterkte in een toegankelijk geboorteverlofbeleid!

- **Blijf als leidinggevende op de hoogte van de regelgeving.**
 - Ben je op de hoogte van de huidige regelgeving rond geboorteverlof? Zorg dat je weet waar je deze informatie kan vinden of wie je hiervoor kan aanspreken.
 - Tip: de HR-dienst kan je hierin ondersteunen.
- **Een toegankelijke HR-dienst is een neutrale partij voor de werknemer.**
 - Sommige werknemers vinden het moeilijk om bepaalde vragen te stellen of de leidinggevende aan te spreken. Een toegankelijke HR-dienst waar werknemers terecht kunnen met vragen over de rechten en plichten rond geboorteverlof (en andere verlofregelingen) kan helpen als neutrale partij.
 - Bied je werknemers de mogelijkheid om contact op te nemen met de HR-dienst in verband met rechten en plichten rond geboorteverlof.
- **Communiqueer wijzigingen actief naar werknemers toe.**
 - Verandert er iets in de geboorteverlofregeling? Laat het weten aan alle werknemers.
- **Bereid je voor op werknemers die een tijdje afwezig zijn omwille van zwangerschap of ouderschap.**
 - Het is een uitdaging, zeker in een kleine ondernemingen, om heel gespecialiseerde functies te vervangen. Breng daarom op tijd in kaart waar deze knelpunten zouden kunnen zitten.
 - Stel op basis van deze knelpunten een actieplan op om afwezigheid van werknemers op te kunnen vangen.

33

Wanneer een werknemer meldt dat ze een kindje verwachten, willen we hen allereerst proficiat wensen! Vele nieuwe ouders vinden het leuk dat een werkgever hen niet alleen ziet als werknemer, maar als volledige persoon met verschillende rollen.

In een gesprek over geboorteverlof en werkhervatting is het belangrijk om aandacht te hebben voor de volgende punten:

- **Bespreek met de werknemer hoe en wanneer de zwangerschap naar het team gecommuniceerd wordt.**

 - Wanneer wil je werknemer de zwangerschap bekendmaken aan collega's?
 - Spreek met je werknemer af wie hierover communiceert.

- **Bespreek met de vader of meemouder op welke manier ze het geboorteverlof willen opnemen.**

 - Is je werknemer op de hoogte van het geboorteverlof en waar hierover informatie te vinden is?
 - Wanneer is de vermoedelijke bevallingsdatum?
 - Hoe zien de toekomstige vader/meemouder en hun partner het geboorteverlof?
 - Wil je werknemer geboorteverlof opnemen en op welke manier?
 - Willen ze aan het geboorteverlof een ander verlofstelsel laten aansluiten?

- **Bereid samen met je werknemer de overdracht voor.**

 - Welk effect heeft het geboorteverlof op de lopende projecten of het takenpakket?
 - Welke taken of rollen neemt je werknemer op en welke kunnen of moeten overgenomen worden?
 - Wie kan die taken overnemen? Hoe communiceer je hierover naar andere medewerkers?

- **Hou de periode rond de bevallingsdatum deadlinevrij.**

 - Hou er rekening mee dat de werknemer ook vroeger kan uitvallen, wanneer diens partner vroeger bevalt.
 - Bekijk samen wat er al gepland staat rond de vermoedelijke bevallingsdatum en waar aanpassingen nodig of mogelijk zijn.
 - Probeer zo weinig mogelijk in te plannen rond de vermoedelijke bevallingsdatum.

34



Veel werkgevers geven aan dat **goede wil** van beide partijen het belangrijkste is om samen tot een plan van aanpak te komen. Met flexibiliteit en goede afspraken kan je tijdens deze periode aan de noden van beide partijen voldoen.

35

▶ **Maak een gemakkelijke overdracht van de taken rondom de bevallingsdatum mogelijk.**

Het is van belang om rond de bevallingsdatum opnieuw te bekijken hoe de planning van de vader of meemoeder er op dat moment uitziet.

- Denk hierbij na over welke taken collega's kunnen overnemen en welke taken kunnen worden uitgesteld.
- Houd er rekening mee dat de werknemer na het verlof mogelijk een achterstand moet inhalen.
- Stem daarom regelmatig af met de werknemer over de voortgang van het werk rond de bevallingsdatum.
- Overweeg ook om de planning op kortere termijn te bekijken gedurende die maanden.

▶ **Stem af hoe de communicatie verloopt tijdens het geboorteverlof.**

In theorie is een werknemer volledig afwezig en onbereikbaar tijdens het geboorteverlof. In uitzonderlijke gevallen is het nodig of wenselijk voor één of beide partijen om wel contact te hebben. Het is daarom erg belangrijk om op voorhand afspraken te maken rond het eventuele contact tijdens het geboorteverlof.

- Wat wil de ouder zelf? Willen zij bepaalde zaken opvolgen of voor bepaalde zaken bereikbaar blijven of willen ze niet gestoord worden?
- Als communicatie nodig is, hoe wil de vader of meemoeder dan communiceren tijdens het geboorteverlof?
- Wanneer is er communicatie nodig? Hoe kan dat voorkomen of opgevangen worden?

▶ **Bespreek met je werknemer hoe die na de komst van hun kind hun werk en gezinsleven willen combineren.**

- Op welk moment willen ze terug komen werken?
- Voltijds of deeltijds?
- Zijn er flexibele regelingen mogelijk om tijdens de eerste maanden te wennen (vb. thuiswerken of glijdende uren)?

Kinderwens

Tijdens zwangerschap

Na de geboorte

Bij werkhervatting

Jouw werknemer is bevallen, proficiat aan de kersverse ouders!



Maak het administratieve proces zo eenvoudig mogelijk.

- Zijn er op dit moment nog administratieve vereisten waaraan voldaan moet worden? Het kan de werknemer helpen om dit proces zo eenvoudig mogelijk te maken.
- Kunnen ze eenvoudigweg via e-mail of telefonisch aan HR melden dat de baby is geboren?

Jouw werknemer hervat het werk. Ouders vinden het leuk als er op de werkvloer aandacht is voor hun ouderschap. Vergeet niet dat er een grote verandering is gebeurd in het leven van je werknemer!

Stem met de werknemer af of de voorziene planning van werkhervatting nog mogelijk is.

- Kan je werknemer zich nog steeds vinden in de gemaakte afspraken of zijn er onvoorziene omstandigheden waardoor aanpassingen nodig zijn? Zoek samen met je werknemer naar mogelijke oplossingen.
- Wat kan hun (nieuwe) rol als ouder betekenen voor de organisatie, bijvoorbeeld op vlak van flexibiliteit?
- Starten ze voltijds of deeltijds?
- Is er nood aan en mogelijkheid voor een flexibele werkregeling, bijvoorbeeld flexibele uren, thuiswerk?
- Is het nodig om aanvullend verlof op te nemen (bijvoorbeeld ouderschapsverlof)?

Benieuwd naar ervaringen van vaders en meemoeders in deze periode? Lees dan het deel “Perspectief van de werknemer” in de inspiratiegids.

**TIJD
VOOR
PAPA-
ZIJN**



**RESEARCH &
EXPERTISE**



Vlaanderen
verbeelding werkt