

50/
179

SZW

Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

— Evaluatie van de nieuwe — regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen in loondienst

drs. R.J. van Amstel

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden



NIA0068632

juli 1992

Evaluatie van de nieuwe regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen in loondienst

drs. R.J. van Amstel

Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 11.844
plaats 50-179
datum 02 SEP. 1992

**Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Sociale
Zaken en Werkgelegenheid verricht door het Neder-
lands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) te
Amsterdam.**

juli 1992

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Amstel, R.J. van

Evaluatie van de nieuwe regeling voor zwangerschaps- en
bevallingsverlof voor vrouwen in loondienst / R.J. van

Amstel. — 's-Gravenhage : VUGA

ISBN 90-5250-409-1

NUGI 695

Trefw.: zwangerschapsverlof / bevallingsverlof / werkende
moeders ; rechtspositie ; Nederland.

Verkoop:

VUGA Uitgeverij B.V.

Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage

Telefoon 070-3 61 40 11. Telefax 070-3 63 23 38

Inhoud

Woord vooraf	5
Samenvatting en Conclusies	7
1. Inleiding	15
1.1 De (nieuwe) regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof	15
1.2 Doel van het onderzoek	16
1.3 Onderzoeksopzet en steekproeftrekking	18
1.4 Uitvoering van het onderzoek en responsoverzicht	20
1.5 Opzet van het rapport	21
2 De onderzoeksgroep	23
2.1 Inleiding	23
2.2 De onderzoeksgroep naar persoonskenmerken	24
2.3 De onderzoeksgroep naar bedrijfs- en beroepskenmerken	25
2.4 De onderzoeksgroep naar aspecten inzake het zwangerschaps- en beval- lingsverlof en naar de mate van werkhervatting na de bevalling	30
2.5 Generaliseerbaarheid van de gegevens	31
3 Het zwangerschapsverlof	35
3.1 De lengte van de verlofperiode voor de bevalling	35
3.2 Het flexibel op willen nemen van het verlof: welke factoren spelen hierbij een rol	40
3.3 Het flexibel op kunnen nemen van het verlof: welke factoren spelen hierbij een rol	42
4 Het bevallingsverlof	45
4.1 De lengte van de verlofperiode na de bevalling	45
4.2 Een langer bevallingsverlof dan de officiële periode: welke factoren spelen hierbij een rol	48
5 Wel of niet blijven werken na de bevalling	53
5.1 Inleiding	53
5.2 Wel of niet blijven werken: welke factoren spelen hierbij een rol	53
5.3 Slotbeschouwing	57
Literatuur	59

Bijlagen

**Nederlands Instituut voor
Arbeidsomstandigheden NIA**
bibliotheek-documentatie-informatie
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr.
plaats
datum

Woord vooraf

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek dat is gehouden onder vrouwen in loondienst die zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen volgens de regeling die sinds 2 maart 1990 hiervoor geldt.

Het doel van dit onderzoek is gegevens te leveren voor de evaluatie van deze nieuwe regeling.

Het onderzoek is uitgevoerd door ondergetekende van het NIA. Aan de uitvoering van het veldwerk en de verwerking van de enquêtegegevens hebben Th. van den Berg en E. Neelen van het NIA een belangrijke bijdrage geleverd. Bij het opstellen van de rapportage is H.J. Kruidenier een onmisbaar kritisch klankbord geweest.

Voor de selectie van de onderzoeksgroep kon dankbaar een beroep worden gedaan op bedrijven uit het Ziekteverzuim-Informatiesysteem (ZVIS) van het NIA, op de DETAM en op het GAK.

Het onderzoek is begeleid door een commissie samengesteld door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze commissie bestond uit K. Adriaanse, C. Blok, L. Harkes, E. van Kooten (tot 15-3-1991), L. van Rossum du Chattel (tot 1-9-1991) en L. Verstegen (allen werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), G. Overbeek (Landbouw-Economisch Instituut), L. van Hoogstraten (Raad van Centrale Ondernemersorganisaties) en A. Melief (Sociale Verzekeringsraad).

Alle personen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder de vrouwen die de tijd en moeite namen om de uitgebreide schriftelijke enquête in te vullen, worden graag op deze plaats voor hun medewerking bedankt.

Ten behoeve van de lezer die snel een overzicht wil hebben van de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek, is de samenvatting voor in het rapport opgenomen.

Renée van Amstel

Samenvatting en Conclusies

1. Inleiding

In opdracht van het Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid (DGSZ) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) een onderzoek uitgevoerd onder vrouwen in loondienst die zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen volgens de regeling die sinds 2 maart 1990 hiervoor geldt.

Onderstaand wordt allereerst kort de inhoud van deze nieuwe verlofregeling, het doel van het onderzoek, en de opzet en uitvoering nader toegelicht. Daarna worden de belangrijkste onderzoeksresultaten weergegeven en de conclusies die daaraan kunnen worden verbonden.

1a. De (nieuwe) regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof is sinds 2 maart 1990 in de Ziektewet gewijzigd op de volgende punten:

- De totale verlofperiode is verlengd met vier weken en duurt tenminste zestien weken.
- Het verlof na de bevalling (het bevallingsverlof) is niet meer zes weken maar uitgebreid tot minimaal tien weken.
- De verlofperiode hoeft niet meer zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in te gaan, maar kan flexibel worden opgenomen. De vrouw mag tot uiterlijk vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum doorwerken en nu dus zelf bepalen hoeveel verlof zij vóór de bevalling en hoeveel verlof zij ná de bevalling wil opnemen.
- Alle ziekte dagen, ongeacht de oorzaak, in de zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum tellen mee voor de verlofperiode.
- De regeling heeft niet meer alleen betrekking op vrouwen in loondienst die verplicht zijn verzekerd, maar ook op zelfstandige en meewerkende vrouwen die vrijwillig voor de Ziektewet zijn verzekerd.

1b. Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is gegevens te leveren over de werking van de nieuwe regeling in de praktijk. Deze gegevens zijn nodig voor de evaluatie van de regeling.

Bij deze evaluatie zullen met betrekking tot de vrouwen in loondienst, de volgende vragen centraal staan:

1. Bevordert de nieuwe regeling de keuze van vrouwen om na de bevalling het werk te hervatten?
2. Stelt de regeling, en met name de mogelijkheid tot flexibilisering van het verlof rond de bevalling, de vrouwen die van plan zijn hun werk na de bevalling te hervatten, in vol-

doende mate in de gelegenheid te herstellen van de gevolgen van de bevalling zodat zij in aansluiting op het verlof hun werk kunnen hervatten?

Tevens bestaat de behoefte inzicht te krijgen in de wijze waarop verlof rond de bevalling wordt opgenomen, en in de mate waarin de betrokken werknemers binnen een half jaar na de bevalling het werk hervatten.

1c. Opzet en uitvoering van het onderzoek

Voor de selectie van de onderzoeksgroep zijn bedrijven uit het Ziekteverzuim-Informatiesysteem (ZVIS) van het NIA de hoofdbron geweest. Via de DETAM en het GAK zijn aanvullende steekproeven getrokken om de industriële sector en de commerciële dienstverlening beter in de onderzoeksgroep te vertegenwoordigen. Via laatstgenoemde steekproefbronnen konden tevens vrouwen aan de onderzoeksgroep worden toegevoegd uit bedrijven met minder dan 50 werknemers, bedrijven die in het ZVIS-bestand ontbreken.

Met het oog op de start van de uitvoering van het veldwerk (in de maand oktober 1991) en het criterium dat de bevalling minimaal een half jaar daarvoor moest hebben plaatsgevonden, zijn voor het onderzoek werknemers geselecteerd die niet later dan begin april 1991 zijn bevallen en daarvoor zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen volgens de nieuwe regeling. Naar hen is een schriftelijke enquête gestuurd waarin uitgebreid is gevraagd naar onder andere het werken tijdens de zwangerschap, de ervaringen met het zwangerschaps- en bevallingsverlof, en de redenen waarom men wel of niet na de bevalling is blijven werken. Het responspercentage bij deze enquête bedroeg in totaliteit 72%. Hierdoor konden de gegevens van in totaal 311 vrouwen in de analyses worden betrokken.

1d. Generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten

De samenstelling van de onderzoeksgroep voldoet in ruime mate aan de eisen om de factoren op te sporen die een rol spelen bij het wel of niet flexibel willen -en ook kunnen- opnemen van het verlof, bij het wel of niet voldoende hebben aan de officiële verlofperiode om het werk te kunnen hervatten, en bij het wel of niet blijven werken na de bevalling. In de onderzoeksgroep is echter de niet-commerciële sector wat oververtegenwoordigd en de commerciële dienstverlening wat ondervertegenwoordigd, waardoor de totaalcijfers niet zonder meer gegeneraliseerd mogen worden. Wanneer een verband blijkt met de niet-commerciële dienstverlening (dat wil zeggen, het komt vaker voor in deze branche of juist minder vaak), dan zal het gevonden totaalcijfer landelijk gezien iets lager respectievelijk iets hoger zijn. Herweging van de onderzoeksgroep naar de landelijke verdeling laat zien dat het absolute percentage in dat geval circa 3 procentpunten hoger of lager zal liggen.

2. Samenvatting van de onderzoeksresultaten

2a. Het flexibel opnemen van het verlof

Van het totaal aantal respondenten wilde 41% gebruik maken van de mogelijkheid tot flexibel opnemen van het verlof.

Uiteindelijk is het 25% van de respondenten ook in de praktijk gelukt om langer dan 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum door te werken. Anders gezegd: zij hebben daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de mogelijkheid van flexibel opnemen van het verlof.

De vrouwen die het verlof flexibel willen opnemen, en de vrouwen die het uiteindelijk ook lukt om langer door te werken, blijken op de volgende wijze te kunnen worden getypeerd: Degenen die proberen het verlof flexibel op te nemen zijn vooral vrouwen die fysiek niet-belastend werk doen, en van plan zijn om na de bevalling te blijven werken. Degenen die het vervolgens ook in de praktijk lukt het verlof flexibel op te nemen, zijn vooral zij die reeds eerder zwanger zijn geweest.

2b. Het zwangerschapsverlof

Bij de nieuwe regeling mogen de vrouwen -binnen bepaalde grenzen- zelf bepalen op welk moment het zwangerschapsverlof ingaat.

In de praktijk is bijna de helft van de respondenten gestopt op het moment dat zij vooraf hadden gepland. De overige vrouwen (52%) zijn eerder met werken opgehouden; meestal vanwege lichamelijke gevolgen van hun zwangerschap. Degenen die vroeger stoppen dan men aanvankelijk van plan is, blijken met name vrouwen te zijn die fysiek belastend werk verrichten, in ploegendienst werken, en hun werktijden tijdens de zwangerschap willen aanpassen maar dit in de praktijk niet kunnen regelen.

In de praktijk komt de opgenomen periode verlof voor de bevalling neer op gemiddeld circa 8 weken. Uitsplitsing naar de branche waarin men werkzaam is, laat zien dat bij de niet-commerciële dienstverlening het opgenomen zwangerschapsverlof beduidend meer weken bedraagt dan bij de andere sectoren. (Binnen de niet-commerciële dienstverlening gemiddeld 9 weken, binnen de commerciële dienstverlening gemiddeld 7 weken, en bij de industriële sector wordt gemiddeld 6 weken verlof voor de bevalling opgenomen).

Vergelijking met een onderzoek in 1985, toen de 'oude' verlofregeling nog van kracht was, laat zien dat de lengte van het opgenomen zwangerschapsverlof in het algemeen is afgenomen. (Onder bijvoorbeeld de hoofdarbeidsters met gemiddeld 1 week, onder de handarbeidsters met gemiddeld ruim 3 weken).

2c. Het bevallingsverlof

Bij de oude regeling hadden de vrouwen officieel recht op 6 weken bevallingsverlof. Bij de nieuwe regeling heeft men 4 weken meer bevallingsverlof en hebben de vrouwen die het verlof flexibel opnemen officieel nog meer weken bevallingsverlof.

De periode bevallingsverlof waarop de vrouwen in de onderzoeksgroep formeel gezien nog recht hadden, blijkt gemiddeld circa 11 weken te bedragen. In de praktijk blijft men echter gemiddeld ongeveer twee weken langer thuis, en bedraagt de afwezigheidsperiode na de bevalling circa 13 weken. Uitsplitsing naar branches laat zien dat bij de niet-commerciële dienstverlening gemiddeld 14 weken verlof na de bevalling wordt opgenomen, bij de industrie gemiddeld 12 à 13 weken, en bij de commerciële dienstverlening circa 12 weken.

De vergelijking met de gegevens uit het onderzoek toen de oude regeling nog van kracht was, laat zien dat na afloop van de officiële periode bevallingsverlof de vrouwen thans minder lang een aanvullend beroep doen op de Ziektewet. Het aantal extra opgenomen verzuimdagen via de Ziektewet, blijkt gemiddeld met circa de helft te zijn afgenomen.

Van de respondenten die na hun bevalling zijn blijven werken, heeft 95% binnen een half jaar na de bevalling het werk hervat. De overige vrouwen (5%) zijn langer dan een half jaar thuisgebleven; in ruim de helft van de gevallen echter niet vanwege medische redenen maar omdat men onbetaald verlof heeft opgenomen.

Van dit laatste is ook in het algemeen veelal sprake. Dat wil zeggen, van de werkende jonge moeders die een langer bevallingsverlof hebben opgenomen dan waarop men formeel gezien recht had (49% van de vrouwen), is een betrekkelijk geringe groep (16%) met een officieel 'medische brevet' langer thuisgebleven. Het merendeel van de vrouwen met een langer verlof heeft zelf hun verlof verlengd door middel van vakantie of onbetaald verlof. Uit de opmerkingen die nogal wat vrouwen hierover maken, komt de indruk naar voren dat men, achteraf gezien, deze extra weken verlof nodig had om daarna het werk weer aan te kunnen. Direct na het officiële verlof voelde men zich eigenlijk nog niet voldoende fit -of emotioneel nog niet in staat-, om al weer te gaan werken.

Al met al blijkt iets meer dan de helft van de werkende jonge moeders (52%) na een periode van 12 weken na de bevalling het werk te hebben hervat. Na een periode van 14 weken is ruim tweederde (69%) weer op het werk teruggekeerd en na 16 weken heeft 85% van de vrouwen het werk hervat.

2d. Het wel of niet blijven werken na de bevalling

Van de respondenten is tweederde (66%) na de bevalling blijven werken.

Van de werkende jonge moeders heeft twee op de drie als een belangrijk punt ervaren bij het blijven werken, het feit dat met de nieuwe regeling de verlofperiode na de bevalling langer is. Vrijwel alle vrouwen geven echter aan dat men ook was blijven werken wanneer deze verlofperiode niet officieel was verlengd. Naast een voldoende rustperiode na de

bevalling blijkt het voor een groot aantal vooral belangrijk te zijn dat men na de bevalling in deeltijd kan gaan werken. Zo blijkt in de praktijk ruim driekwart van de werkende jonge moeders minder dan 25 uur per week te werken.

Van de vrouwen die na de bevalling zijn gestopt met werken, stond bij tweederde dit besluit al bij voorbaat vast. (Dit blijken vooral vrouwen te zijn die gaan bevallen van hun eerste kind). Bij de overige vrouwen die stoppen met werken (ruim een derde deel), blijkt dit besluit vooral het gevolg te zijn geweest van praktische problemen. Bij de meeste van hen omdat men na de bevalling niet minder uren of met andere werktijden kon gaan werken, en/of geen goede of betaalbare kinderopvang kon regelen.

Tenslotte kan in dit verband nog worden opgemerkt dat de vrouwen die na de bevalling stoppen met werken, vaker werkzaam zijn in een uitvoerende functie als z.g. handarbeidster. Tevens blijkt men vaker werkzaam in de industrie of de commerciële dienstverlening, bij een bedrijf waar het niet mogelijk is om kinderopvang te regelen. Daarnaast werkt men vaker in een omgeving waar geen voorbeelden zijn van andere werkende jonge moeders.

3. Conclusies

Bij de evaluatie van de nieuwe regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof zullen twee vragen centraal staan:

De vraag of deze regeling de keuze van vrouwen bevordert om na de bevalling te blijven werken, en de vraag of de verlenging van de verlofperiode de vrouwen thans voldoende in de gelegenheid stelt om te herstellen van hun bevalling om daarna hun werk te kunnen hervatten.

Op grond van de onderzoeksresultaten kan hierover het volgende worden geconcludeerd.

3a. Bevordert de nieuwe regeling de keuze van vrouwen om na de bevalling het werk te hervatten?

Door de vrouwen die zijn blijven werken wordt de nieuwe regeling als belangrijk ervaren vanwege het langere bevallingsverlof dat men daarmee heeft gekregen. Dit punt is echter voor velen van hen niet doorslaggevend geweest: ook met een kortere verlofperiode was men wel blijven werken. Voor de vrouwen die zijn gestopt met werken, heeft de nieuwe regeling deze keuze in ieder geval niet kunnen veranderen.

Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat de beslissing om wel of niet te blijven werken niet aantoonbaar door de nieuwe verlofregeling wordt beïnvloed. De gegevens geven aan dat de keuze voor blijven werken vooral wordt bevordert door de omgeving waarin men werkt. Dat wil zeggen, een omgeving waarin het niet ongewoon is dat men als jonge moeder blijft werken en waar het met name op een aantal essentiële punten zoals werkuren en/of werktijden aanpassen, voor de vrouwen makkelijker wordt gemaakt om de combinatie van een kind verzorgen en werken te realiseren.

Hoewel een dergelijke werkomgeving de keuze bevordert om na de bevalling te blijven werken, moet echter ook in ogenschouw worden genomen dat bij circa één vijfde van de zwangere werknemers de beslissing om na de bevalling te stoppen met werken al lang vaststaat. Men wil zonder meer een kind en een baan niet met elkaar combineren. De nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dit besluit sowieso niet kunnen veranderen. Het zal echter ook een illusie zijn te verwachten dat allen wel blijven werken wanneer daartoe de werkomgeving meer zou stimuleren. Er mag hooguit van worden uitgegaan dat een deel van hen 'over de streep wordt getrokken' wanneer zij in een omgeving werken met goede voorbeelden van werkende jonge moeders, en waar de mogelijkheid aanwezig is om in deeltijd te werken.

3b. Stelt de regeling, en met name de mogelijkheid tot het flexibel opnemen van het verlof, de vrouwen in voldoende mate in de gelegenheid te herstellen van de gevolgen van de bevalling zodat zij in aansluiting op het verlof hun werk kunnen hervatten?

In de praktijk heeft bijna de helft van de vrouwen die blijven werken, een langere verlofperiode opgenomen dan waarop men formeel gezien recht had. Een betrekkelijk gering aantal heeft daarvoor een beroep gedaan op de Ziektewet; het merendeel heeft zelf hun verlof verlengd door middel van vakantie of onbetaald verlof. Nogal wat vrouwen die hun verlof zelf hebben verlengd, geven hierbij aan dat men achteraf gezien deze extra weken nodig had om daarna het werk weer aan te kunnen. Direct na het officiële verlof voelde men zich eigenlijk nog niet voldoende fit -of emotioneel nog niet in staat-, om al weer te gaan werken.

Een deel van de vrouwen heeft dus meer tijd nodig dan de huidige verlofperiode. Een langere verlofperiode na de bevalling creëren door het verlof flexibel op te nemen, blijkt slechts voor een beperkt aantal vrouwen een oplossing te bieden. Een grote groep vrouwen, en met name degenen die fysiek belastend werk verrichten, blijkt in de praktijk helemaal geen gebruik van deze mogelijkheid te kunnen maken: Men heeft nu al moeite om tot aan 6 weken voor de bevalling door te werken. Bovendien blijkt uit het onderzoek dat onder de vrouwen die het verlof wel flexibel hebben opgenomen, een deel de verlofperiode nog verder heeft verlengd door bijvoorbeeld aansluitend vakantie of onbetaald verlof op te nemen.

Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat niet de nieuwe verlofregeling van doorslaggevende invloed is op het wel of niet direct hervatten van het werk na de officiële verlofperiode. De gegevens geven aan dat vooral de werkomgeving waarin men terugkeert hierbij een belangrijke rol speelt. Alleen werkend of met weinig andere personen op een afdeling, in de commerciële dienstverlening, in een betrekkelijk klein bedrijf, waar ook geen andere jonge moeders werkzaam zijn, lijkt men zich of meer genoodzaakt te voelen, -of meer bij het werk en het bedrijf betrokken-, om na de bevalling weer zo snel mogelijk te beginnen. Daarnaast spelen bij het wel of niet tijdig hervatten van het werk ook gewoon redenen van medische aard een rol. Zowel onder degenen die direct na het officiële verlof aan het werk

gaan als onder degenen die later beginnen, komt ziekteverzuim als gevolg van de bevalling daarna nog maar weinig voor. Wanneer men het werk hervat, is men dus ook vrijwel altijd voldoende hersteld van de gevolgen van de bevalling om het werk weer aan te kunnen. De ene vrouw heeft daar echter in de praktijk een langere rustperiode voor nodig dan de andere vrouw.

Tenslotte kan worden opgemerkt dat -evenals bij de 'oude' regeling- weliswaar nog steeds bijna de helft van de vrouwen na de bevalling een langer verlof opneemt dan de officiële periode bevallingsverlof, maar aanmerkelijk minder vaak vanwege 'erkende arbeidsongeschiktheid'. Het aantal dagen dat men nog een (aanvullend) beroep blijft doen op de Ziektewet blijkt gemiddeld met circa de helft te zijn afgenomen. Dit duidt er op dat vergeleken met vroeger, de met vier weken verlengde verlofperiode veel beter overeenkomt met de tijd die vrouwen nodig hebben om na de bevalling het werk te kunnen hervatten.

1. Inleiding

In opdracht van het Directoraat-Generaal Sociale Zekerheid (DGSZ) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) een onderzoek uitgevoerd onder vrouwen in loondienst die zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen volgens de regeling die sinds 2 maart 1990 hiervoor geldt.

Voordat in deze inleiding zal worden ingegaan op de opzet en uitvoering van dit onderzoek en de opzet van het rapport, wordt onderstaand de inhoud van bovengenoemde verlofregeling weergegeven alsmede het doel van dit onderzoek.

1.1 De (nieuwe) regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof

Met ingang van 2 maart 1990 is een nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof in werking getreden. De regeling is opgenomen in de Ziektewet. Ten opzichte van de 'oude' regeling is het volgende gewijzigd:

- Het verlof na de bevallingsdatum (het bevallingsverlof) is verlengd met vier weken.
Dat wil zeggen: het bevallingsverlof is van zes weken uitgebreid tot minimaal tien weken.
- Het verlof voorafgaand aan de bevalling (het zwangerschapsverlof) kan flexibel worden opgenomen vanaf zes tot uiterlijk vier weken voor de uitgerekende bevallingsdatum.
Dat wil zeggen: de vrouw mag nu vooraf zelf bepalen wanneer zij het zwangerschapsverlof - binnen deze grenzen - laat beginnen en kan derhalve zelf bepalen hoeveel verlof zij vóór de bevalling en hoeveel verlof zij na de bevalling wil opnemen.
- Alle ziekte dagen, ongeacht de oorzaak, in de zes weken voor de uitgerekende bevallingsdatum tellen mee voor de verlofperiode.
Dat wil zeggen: heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld vier weken zwangerschapsverlof maar heeft zij in de zesde of vijfde week voor de uitgerekende bevallingsdatum verzuimd wegens ziekte, dan worden deze dagen bij het zwangerschapsverlof geteld.
- Het totale verlof duurt tenminste zestien weken, ongeacht de bevallingsdatum.
Dat wil zeggen: wordt de baby later geboren dan de uitgerekende bevallingsdatum, dan worden de extra zwangerschapsverlofdagen niet afgetrokken van het bevallingsverlof. De totale verlofperiode wordt in dit geval langer dan zestien weken. Wordt de baby eerder geboren, dan worden de niet gebruikte dagen van het zwangerschapsverlof overgeheveld naar het bevallingsverlof. De totale verlofperiode blijft in dat geval dus zestien weken.

- Blijft de vrouw na afloop van de verlofperiode arbeidsongeschikt als gevolg van de zwangerschap of bevalling, dan kan de uitkeringstermijn voor zwangerschaps- en bevallingsverlof worden verlengd met maximaal 52 weken.
- De regeling heeft niet alleen betrekking op vrouwen in loondienst (de z.g. verplicht verzekerden) maar nu ook op vrouwen die vrijwillig voor de Ziektewet zijn verzekerd. Dit houdt in dat bijvoorbeeld de meewerkende vrouw in het bedrijf van de partner met wie zij ook samenwoont, vrouwelijke zelfstandigen, vrouwen die op minder dan drie dagen per week bij een particulier in de huishouding werken, voortaan recht hebben op een zwangerschaps- en bevallingsverlof van in elk geval zestien weken; mits zij vrijwillig bij een Bedrijfsvereniging zijn verzekerd. Over de weken verlof krijgen zij, net als de vrouwen in loondienst, 100% van hun dagloon aan ziekengeld.

Zoals gezegd geldt de nieuwe regeling vanaf 2 maart 1990. Voor de overgang van de oude wetgeving naar de nieuwe gold de volgende regeling:

De vrouwen in loondienst die op 2 maart 1990 met zwangerschaps-of bevallingsverlof waren volgens de oude regeling, konden dit verlof verlengen volgens de nieuwe wet.

Voor de vrijwillig verzekerde vrouwen was de datum van hun bevalling beslissend. Indien de bevalling plaatsvond op of na 2 maart 1990 kreeg men het recht op in elk geval 16 weken zwangerschaps- en bevallingsuitkering.

1.2 Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is gegevens te leveren over de werking van de nieuwe regeling in de praktijk. Deze gegevens zijn nodig voor de evaluatie van de regeling.

Bij deze evaluatie zullen de volgende vragen centraal staan:

1. Bevordert de nieuwe regeling de keuze van vrouwen op wie de regeling van toepassing is, om na de bevalling het werk te hervatten?
2. Stelt de regeling, en met name de mogelijkheid tot flexibilisering van het verlof rond de bevalling, de vrouwen die gebruik maken van deze regeling en die van plan zijn hun werk na de bevalling te hervatten, in voldoende mate in de gelegenheid te herstellen van de gevolgen van de bevalling zodat zij in aansluiting op het verlof hun werk kunnen hervatten?
3. Stelt de huidige regeling
 - a. de zelfstandig werkende vrouw;
 - b. de vrouw die meewerkt in het bedrijf van de partner met wie zij ook samenwoont; en
 - c. de vrouw die op minder dan drie dagen per week bij een particulier in de huishouding werkt, in staat een voldoende lange periode van rust rond de bevalling te nemen?

Tegen deze achtergrond heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de met het onderzoek te beantwoorden onderzoeksvragen als volgt nader gepreciseerd:

ad 1:

1. In welke mate speelt, naar het oordeel van de betrokkenen, de verlenging en de mogelijkheid van flexibilisering van het verlof rond de bevalling een rol bij de beslissing al dan niet het werk te hervatten na de bevalling?

ad 2:

- 2a. Hoeveel weken/dagen zijn vrouwen die binnen 6 maanden na de bevalling hun werk hebben hervat, in totaal afwezig geweest in verband met deze zwangerschap en bevalling?
- 2b. Hoe is deze periode van afwezigheid, onderscheiden naar de periode vóór en de periode na de bevalling samengesteld (aantal dagen zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, vakantie, onbetaald verlof, ziekteverzuim of anderszins)?
- 2c. In welke mate hebben vrouwen die beoogden na de bevalling het werk te hervatten, een half jaar na de bevalling hun werk niet hervat?
- 2d. In hoeverre is in dergelijke gevallen de oorzaak hiervan gelegen in de fysieke of psychische gevolgen van de bevalling op grond waarvan een beroep op de (verplichte of vrijwillige) ziekteverzekering wordt gedaan?
- 2e. In welke mate wordt flexibilisering van verlof rond de bevalling ten tijde van de zwangerschap beoogd?
- 2f. In welke mate wordt feitelijk gebruik gemaakt van de mogelijkheid van flexibilisering van verlof rond de bevalling?
- 2g. Welke factoren spelen een rol bij het al dan niet beogen van de mogelijkheid van flexibilisering van verlof rond de bevalling?
- 2h. Welke factoren spelen een rol bij het al dan niet feitelijk gebruik maken van flexibilisering van verlof rond de bevalling?
- 2i. Hoe ervaren vrouwen de mogelijkheid, resp. de onmogelijkheid om het verlof rond de bevalling flexibel op te nemen?

ad 3:

- 3a. In welke mate is voor de vrouwen die formeel de mogelijkheid hebben zich vrijwillig te verzekeren, de nieuwe regeling aanleiding geweest dit ook daadwerkelijk te doen?

- 3b. Welke factoren spelen een rol bij het al dan niet vrijwillig verzekerd zijn van deze vrouwen?

Aan het Landbouw-Economisch Instituut (LEI) en het Economisch-Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (EIM) is door het Ministerie de opdracht verleend om onder zelfstandige en meewerkende vrouwen het onderzoek uit te voeren: de vrouwen die formeel de mogelijkheid hebben een vrijwillige ziekteverzekering af te sluiten.

Het NIA kreeg de opdracht om het onderzoek onder vrouwen in loondienst te verrichten: de vrouwen die verplicht verzekerd zijn voor de Ziektewet.

Dit houdt in dat in dit rapport alleen de evaluatievragen 1 en 2 beantwoord worden. (Voor onderzoeksgegevens die betrekking hebben op evaluatievraag 3, wordt verwezen naar het rapport "Kinderen krijgen verzekerd" dat in mei van dit jaar is verschenen).

1.3 Onderzoeksopzet en steekproeftrekking

a. Onderzoeksopzet

De evaluatievragen geven aan dat het onderzoek met name inzicht zal moeten geven in: factoren die het wel of niet blijven werken na de bevalling bevorderen, in factoren die een rol spelen bij het flexibel opnemen van het verlof, en in factoren die van invloed zijn op de duur van het bevallingsverlof.

Dit houdt in dat het primair voor het onderzoek van belang is dat relaties kunnen worden opgespoord tussen bepaalde groepen vrouwen enerzijds en achtergrondgegevens van de betrokkenen anderzijds. (Bij dit onderzoek worden bijvoorbeeld de volgende groepen onderscheiden: de groep vrouwen die is blijven werken en de groep vrouwen die na hun bevalling met werken is gestopt, de groep die het verlof flexibel heeft opgenomen en de groep die dat niet heeft gedaan, de groep vrouwen die na afloop van hun verlof het werk heeft hervat en de groep die pas na een langere verlofperiode is teruggekeerd op hun werk).

Dit uitgangspunt vereist in eerste instantie dat de te onderscheiden groepen voldoende respondenten bevatten om over iedere groep redelijke uitspraken te kunnen doen, en stelt minder hoge eisen aan de representativiteit van de totale steekproef.

Mede tegen de achtergrond van het beschikbare budget voor dit onderzoek is daarom afgezien van de kostbare procedure om een representatieve steekproef te verkrijgen via bijvoorbeeld de bevolkingsregisters. De onderzoeksgroep is geselecteerd via bedrijven uit het Ziekteverzuim-Informatiesysteem (ZVIS) dat door het NIA wordt beheerd, via de bedrijfsvereniging DETAM, en via het GAK.

Gelet op het feit dat onder andere inzicht moet worden verkregen in de mate van werkherleving een half jaar na de bevalling, is gekozen voor een z.g. post-hoc aanpak. Dat wil zeggen: voor het onderzoek zijn vrouwen geselecteerd die minimaal een half jaar vooraf-

gaand aan de uitvoering van het onderzoek zijn bevallen en hiervoor zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen volgens de nieuwe regeling. Hen is achteraf gevraagd naar hun ervaringen hiermee.

De betrokken vrouwen zijn benaderd door middel van een schriftelijke enquête.

b. Steekproeftrekking

Met het oog op de start van de uitvoering van het veldwerk (in de maand oktober 1991) en het criterium dat men minimaal een half jaar daarvoor moest zijn bevallen, is de onderzoekspopulatie als volgt gedefinieerd:

'Vrouwen die werkzaam zijn in loondienst, zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen volgens de nieuwe regeling, en niet later dan begin april 1991 zijn bevallen.'

Voor de selectie van de onderzoeksgroep zijn de bedrijven uit het ZVIS de hoofdbron geweest. (Voor een nadere beschrijving van dit bestand wordt verwezen naar bijlage 1). Via de DETAM en het GAK zijn aanvullende steekproeven getrokken.

Onderstaand wordt de steekproeftrekking nader toegelicht.

Uit ZVIS-bestand zijn in totaal 54 bedrijven benaderd met het verzoek om medewerking aan het onderzoek. Deze medewerking bestond uit het beschikbaar stellen van adressen van vrouwen die volgens de nieuwe regeling zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen. De benaderde bedrijven registreerden het verzuim als gevolg van dit verlof als zodanig herkenbaar of hadden in het verleden medewerking verleend aan een NIA-onderzoek over dit onderwerp. De reden waarom deze en niet alle bedrijven in het ZVIS-bestand zijn benaderd, is onder andere de grotere kans op medewerking geweest. Uiteindelijk hebben 35 (65%) van de benaderde bedrijven de gevraagde adressen opgeleverd. In totaal zijn hierdoor uit het ZVIS-bestand de adressen van 294 vrouwen (bruto) beschikbaar gekomen.

Bovengenoemde bedrijven kunnen voor het merendeel worden gerekend tot de sectoren 'gezondheidszorg' of 'maatschappelijke dienstverlening'. Ruim de helft van de in loondienst werkende vrouwen is in deze sectoren werkzaam (Statistiek Werkzame Personen 1988, CBS). Andere sectoren waarin redelijk veel vrouwen werken zijn:

- de industrie (10% van de vrouwen)
- het bank- en verzekeringswezen/
de zakelijke dienstverlening (12% van de vrouwen)
- de handel en horeca (20% van de vrouwen)

Om deze sectoren beter in de onderzoeksgroep te vertegenwoordigen, zijn het GAK en de DETAM benaderd voor aanvullende steekproeven. Via deze steekproefbronnen konden tevens vrouwen aan de onderzoeksgroep worden toegevoegd uit bedrijven met minder dan 50 werknemers, bedrijven die in het ZVIS-bestand ontbreken.

Via de DETAM is een steekproef getrokken van in totaal 56 vrouwen (bruto) die aan de eerder genoemde selectiecriteria voldeden. Dat wil zeggen, minimaal een half jaar geleden bevallen en hiervoor verlof opgenomen volgens de nieuwe regeling.

Via het GAK is een steekproef getrokken van in totaal 120 vrouwen (bruto).

Bij de steekproef via de DETAM is een spreiding aangehouden naar:

- bedrijfssoort (in dit geval: schoonmaak, detailhandel, kappers en z.g. adviesbureau's zoals bijvoorbeeld reisbureaus e.d.);
- grootte van het bedrijf (minder dan 25 werknemers, en tussen de 25 en 50 werknemers);
- netto uitgekeerd *uurloon* bij ziekte (minder dan f 11,- netto per uur, en meer dan f 11,- netto per uur).

Bij de steekproef via het GAK kon alleen een spreiding worden aangehouden naar:

- bedrijfstak (in dit geval: industrie (metaalindustrie en metaalnijverheid), de horeca, en het bank- en verzekeringswezen;
- regio (Randstad, Oost, Zuid);

Uiteindelijk zijn via de hierboven beschreven steekproeftrekking, in totaal de adressen van 470 vrouwen (bruto) beschikbaar gekomen.

1.4 Uitvoering van het onderzoek en responsoverzicht

Begin oktober 1991 is naar alle vrouwen een schriftelijke enquête verstuurd; circa drie weken daarna een herinneringsbrief. (De vragenlijst en de introductiebrief zijn opgenomen in bijlage 2).

Vanwege de privacy en de wetgeving op dit punt hebben het GAK en de DETAM de mailing van de schriftelijke enquête en van de reminder zelf verzorgd. Om aan de vrouwen uit het GAK en de DETAM duidelijk te maken dat hun bedrijfsvereniging verder geheel buiten het onderzoek stond -en dat medewerking aan het onderzoek geen enkele invloed op hun uitkering zou hebben-, was een antwoordenvelop van het NIA toegevoegd. De vrouwen konden hun vragenlijst dus rechtstreeks retourneren aan het NIA.

Uiteindelijk is door 341 vrouwen een ingevulde vragenlijst teruggestuurd waaronder echter 23 vrouwen waarvan de bevalling buiten de eerdergenoemde onderzoeksperiode viel of die om een andere reden niet aan de steekproefvoorwaarden voldeden. De respons in dit onderzoek bedraagt derhalve 68%.

Wordt de oneigenlijke non-respons buiten beschouwing gelaten (bij dit onderzoek: verkeerd adres, bevalling valt buiten de onderzoeksperiode, respondent voldoet niet aan de steekproefvoorwaarden) dan bedraagt de respons 72%.

Onderstaand volgen de volledige responsoverzichten.

a. responsoverzicht

	Absoluut	%
Non-respons		
- onbestelbaar retour	7	1
- voldoet niet aan de steeproefvoorwaarden/ bevalling valt buiten de onderzoeksperiode	23 ----	5 ----
totaal oneigenlijks non-respons	30	6
- geen reactie	122	26
Totaal non-respons	152	32
Totaal respons	318	68
Totaal aantal benaderde vrouwen	470	100

b. responsoverzicht exclusief de oneigenlijke non-respons

	Absoluut	%
Non-respons	122	28
Respons	318	72
Totaal	440	100

1.5 Opzet van het rapport

De resultaten van het onderzoek worden als volgt weergegeven:

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de onderzoeksgroep naar persoons-, beroeps- en bedrijfskenmerken alsmede naar de mate van werkherleving na de bevalling. In dit hoofdstuk zal tevens nader worden ingegaan op de generaliseerbaarheid van de gegevens uit het onderzoek.

In *hoofdstuk 3* wordt ingegaan op het opgenomen zwangerschapsverlof en wordt met name nagegaan welke vrouwen dit verlof flexibel hadden willen opnemen -dus langer hadden willen doorwerken-, en welke vrouwen dit ook daadwerkelijk is gelukt.

Hoofdstuk 4 geeft een overzicht van het opgenomen bevallingsverlof. Hierbij wordt niet alleen weergegeven om welke redenen men eventueel een langer verlof heeft opgenomen dan waarop men officieel nog recht had, maar wordt tevens nagegaan welke factoren hierbij ook nog een rol spelen.

In *hoofdstuk 5* tenslotte wordt de groep vrouwen die is blijven werken vergeleken met de groep die na de bevalling is gestopt, en wordt nader ingegaan op de zaken die voor de vrouwen belangrijk zijn geweest om na de bevalling te kunnen blijven werken.

In het *samenvattende hoofdstuk*, dat voor in het rapport is opgenomen, worden de belangrijkste resultaten uit het onderzoek op een rij gezet en de conclusies die hieraan kunnen worden verbonden.

2 De onderzoeksgroep

2.1 Inleiding

Van de 318 vrouwen in de onderzoeksgroep waren 7 vrouwen tijdens hun zwangerschap op een contract voor een bepaalde tijd werkzaam en 7 vrouwen werkten als oproepkracht. Voor de laatste groep is opnemen van verlof rond de bevalling mogelijk niet geheel vergelijkbaar met degenen die in vaste dienst zijn of op een contract voor een afgesproken periode. Om deze reden zijn de 7 oproepkrachten niet meegenomen in de analyses. De vrouwen met een contract zijn daarentegen wel in het onderzoek betrokken omdat 'op contract werkenden' ook in de vorige onderzoeken over zwangerschaps- en bevallingsverlof deel uitmaakten van de onderzoeksgroep.

Het bovenstaande houdt in dat de feitelijke onderzoeksgroep niet 318 maar 311 vrouwen bevat.

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van deze onderzoeksgroep. Hiervoor worden een aantal achtergrondkenmerken van de respondenten weergegeven die inzicht geven in de samenstelling van de onderzoekspopulatie en die in de verdere analyses, wanneer bepaalde groepen vrouwen met elkaar worden vergeleken, ook steeds zijn gebruikt.

2.2 De onderzoeksgroep naar persoonskenmerken

	de onderzoeksgroep	
	n = 311	%
burgerlijke staat		
- gehuwd/samenwonend	304	98
- alleenstaand	5	1
- geen informatie	2	1
leeftijd		
- jonger dan 25 jaar	20	7
- 25 - 29 jaar	124	40
- 30 - 34 jaar	122	39
- 35 - 39 jaar	41	13
- 40 jaar of ouder	4	1
kindertal		
- het kind is het eerste kind	221	71
<i>had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>		
- jonger dan 4 jaar	67	22
- 4 jaar of ouder	22	7
- geen informatie	1	Ø
hoofdkostwinner (na de bevalling)		
- zelf de (mede)hoofdkostwinner	35	11
- de man/partner	276	89
netto gezinsinkomen (na de bevalling)		
- meer dan f 2500,- netto per maand	220	71
- minder dan f 2500,- netto per maand	39	12
- ongeveer of precies f 2500,- netto per maand	24	8
- weet niet of geen informatie	28	9

Bijna alle vrouwen zijn gehuwd of samenwonend. Bij vrijwel alle vrouwen is dus in principe de mogelijkheid aanwezig om de huishoudelijke taken en de verzorging van het kind met een ander te delen.

Ruim de helft van de respondenten is 30 jaar of ouder.

Voor bijna driekwart van de vrouwen betekende de bevalling de geboorte van hun eerste kind.

Na de bevalling blijkt 11% van de vrouwen de hoofdkostwinner of mede-hoofdkostwinner van het gezin te zijn. Mede-hoofdkostwinner wil zeggen: men levert een gelijke bijdrage als de partner aan het gezinsinkomen.

Bij ruim driekwart (79%) van de vrouwen bedraagt het gezinsinkomen na de bevalling f 2500,-- netto per maand of meer; 12% van de vrouwen heeft na de bevalling te maken met een gezinsinkomen van minder dan f 2500,-- netto per maand.

2.3 De onderzoeksgroep naar bedrijfs- en beroepskenmerken

a. Bedrijfskenmerken

	De onderzoeksgroep	
	n = 311	%
branche waarin men werkzaam is/was		
- industrie	36	12
- commerciële dienstverlening	69	22
- niet-commerciële dienstverlening (<i>gezondheidszorg, maatsch. werk, openbaar bestuur, vakbond, e.d.</i>)	206	66
grootte van het bedrijf		
- minder dan 50 personeelsleden	61	20
- 50 - 99 personeelsleden	32	10
- 100 - 199 personeelsleden	71	23
- 200 of meer personeelsleden	147	47
grootte van de afdeling		
- werkt alleen of met 1 ander persoon	45	14
- werkt met 2 - 5 andere personen	79	25
- werkt met 6 - 10 andere personen	86	28
- werkt met meer dan 10 andere personen	101	33
heeft collega's die in deeltijd werken		
- ja	202	65
- nee of weet niet	109	35
heeft vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gaan		
- ja	139	45
- nee of weet niet	172	55
bij of via het bedrijf zijn mogelijkheden voor kinderopvang		
- ja	85	27
- nee of weet niet	226	73
het bedrijf heeft vlg. respondent een ouderschapsverlofregeling		
- ja	132	42
- nee of weet niet	179	58

Tweederde van de geënquêteerde vrouwen werkte tijdens de zwangerschap in de niet-commerciële dienstverlening; in dit geval met name in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. De commerciële dienstverlening zoals de detailhandel, het bank- en verzekeringswezen, de horeca, e.d., is via 22% van de vrouwen in de onderzoeksgroep vertegenwoordigd, en de industriële sector via 12% van de vrouwen.

Een op de vijf vrouwen werkte in een vrij klein bedrijf, hetgeen in dit geval wil zeggen dat er minder dan 50 werknemers zijn. De overige werkten in grotere bedrijven waaronder

bijna de helft in een bedrijf met 200 personeelsleden of meer.

Bijna de helft (45%) van de vrouwen had op het werk reeds een praktisch voorbeeld van jonge kinderen verzorgen en blijven werken. Dat wil zeggen, men had één of meerdere collega's met kinderen die nog niet naar school gingen. Daarnaast werkte bijna tweederde (65%) van de vrouwen in een bedrijf waar het in ieder geval tot de mogelijkheden behoorde om in hun functie in deeltijd te gaan werken. (Voor dit laatste afgaande op het gegeven dat bijna tweederde van de vrouwen één of meerdere collega's had die in deeltijd werkzaam waren.)

Ruim een kwart (27%) van de vrouwen werkte in een bedrijf waarbij kinderopvang mogelijk is of via het bedrijf kan worden geregeld.

Tenslotte is wat betreft kenmerken van hun bedrijf nog aan de vrouwen gevraagd of hun bedrijf een ouderschapsverlofregeling had. Ruim de helft (58%) van de vrouwen gaf op deze vraag aan dat dit niet het geval was of dat men niet wist of hun bedrijf een dergelijke regeling had. Hieraan mag echter niet zonder meer de conclusie worden verbonden dat een groot aantal vrouwen nog niet bekend is met de sinds januari 1991 geldende wettelijke regeling voor ouderschapsverlof. Het kan zijn dat de vraagstelling bij een aantal vrouwen misverstanden heeft opgeroepen en men hierbij heeft gedacht aan een aparte bedrijfsregeling voor ouderschapsverlof.

b. Beroepskenmerken

	De onderzoeksgroep	
	n = 311	%
functie		
- leidinggevend	35	11
- uitvoerend	276	89
soort werk		
a. - handarbeid	177	57
- hoofdarbeid	134	43
b. - vnl. zittend werk	105	34
- vnl. staand werk	126	40
- deels zittend, deels staand werk	80	26
werkbeleving		
- lichamelijk zeer vermoeiend	62	20
- lichamelijk redelijk vermoeiend	136	44
- lichamelijk niet zo vermoeiend	113	36
werkuren aan begin van de zwangerschap		
- minder dan 15 uur per week	24	8
- 15 - 24 uur per week	100	32
- 25 - 32 uur per week	87	28
- 33 - 39 uur per week	52	17
- 40 uur of meer per week	48	15
werkdagen aan begin van de zwangerschap		
- 2 dagen of minder per week	33	11
- 3 dagen per week	38	12
- 4 dagen per week	76	24
- 5 dagen of meer per week	164	53
soort dienst aan begin van de zwangerschap		
- alleen dagdienst	205	66
- alleen avond- en/of nachtdienst	18	6
- ploegendienst/wisseldienst	73	23
- anders	15	5
de werk- en/of rusttijden tijdens de zwangerschap aangepast		
- ja, aangepast	64	21
- nee, niet aangepast maar had dit wel gewild	58	18
- nee, niet aangepast en ook geen wens/behoefte om werk aan te passen	189	61

	De onderzoeksgroep	
	n = 311	%
bekendheid met het recht om werk- en/of rusttijden tijdens de zwangerschap aan te mogen passen		
- was hiervan niet op de hoogte of was hiervan niet op de hoogte tijdens de zwangerschap	229	74
- was hiervan op de hoogte	82	26

Het merendeel (89%) van de vrouwen werkte tijdens de zwangerschap in een uitvoerende functie. Hierbij moet men denken aan functies als verpleegkundige, secretaresse, caissière, verkoopster, bejaardenverzorgster, kapster, productiemedewerkster, e.d.

Bij 57% van de vrouwen kan het werk dat men verrichtte als handarbeid worden getypeerd; dat wil zeggen, fysiek belastend. Wordt aan de vrouwen zelf gevraagd in hoeverre het werk voor hen lichamelijk vermoeiend was, dan geeft bijna tweederde (64%) aan dat men het lichamelijk redelijk vermoeiend of zeer vermoeiend vond.

Hoewel meer dan de helft (53%) van de vrouwen aan het begin van hun zwangerschap 5 dagen of meer per week werkte, betekent dit niet dat evenzoveel vrouwen fulltime werkzaam was. Slechts 15% van de vrouwen werkte aan het begin van hun zwangerschap 40 uur of meer per week. Ruim tweederde werkte hooguit 32 uur per week, en velen dan niet 'hele dagen' maar 4 of 5 uur per dag.

Tweederde van de vrouwen werkte aan het begin van hun zwangerschap alleen overdag. Van de overige vrouwen werkte toen 29% in wisseldiensten of alleen in de avond- en/of nachtdienst.

Circa één op de vijf vrouwen (21%) heeft tijdens deze zwangerschap hun werk- en/of rusttijden aangepast. (9% is minder uren gaan werken, 6% heeft de werktijden of de diensten aangepast, 2% heeft bepaalde werkzaamheden aangepast en de overige 4% heeft een combinatie van deze aanpassingen geregeld).

Wordt de groep vrouwen die hun werk heeft aangepast vergeleken met de groep die dit niet heeft gedaan, dan blijken de degenen die hun werk hebben aangepast (significant)¹ vaker te werken:

- in de niet-commerciële dienstverlening;
- in ploegdienst;
- in een functie die als handarbeid, dus als fysiek belastend, kan worden getypeerd;
- in de grotere bedrijven (meer dan 100 werknemers);
- op een afdeling met meer dan 10 andere personen.

Bovengenoemde kenmerken vertonen een onderlinge samenhang. Dat wil zeggen, het kenmerk 'werkzaam in de niet-commerciële dienstverlening' gaat veelal samen met werken

¹ De gevonden significante verbanden worden (steeds) in afnemende sterkte van het verband weergegeven.

in ploegendienst, met een fysiek belastende functie uitoefenen, met in een groot bedrijf werken, en met werken op een grotere afdeling.

Kenmerken die eveneens een samenhang vertonen met 'werken in de niet-commerciële dienstverlening' zoals bijvoorbeeld het aantal uren dat men per week werkte, voorbeelden op het werk hebben van werkende jonge moeders, laten in dit geval echter geen significant verband zien. Anders gezegd: deze twee factoren blijken geen rol te hebben gespeeld bij het wel of niet aangepast hebben van het werk tijdens de zwangerschap. Evenmin blijkt dit bijvoorbeeld wat betreft het gegeven of men al ervaring heeft met werken en zwanger zijn omdat men al eerder zwanger is geweest.

Binnen de groep vrouwen die tijdens hun zwangerschap hun werk- en/of rusttijden niet hebben aangepast, bevinden zich 58 vrouwen die hun werktijden wel hadden willen aanpassen maar hiertoe geen mogelijkheden zagen. Worden deze vrouwen vergeleken met de groep die hun werktijden wel heeft aangepast, dan blijken twee factoren bepalend waarom de ene vrouw wel en de ander de werktijden niet tijdelijk kan aanpassen. De vrouwen die hun werktijden hadden willen aanpassen maar hiertoe geen mogelijkheden zagen, werken vaker:

- in de commerciële dienstverlening; en
- in een klein bedrijf (minder dan 50 werknemers).

Tenslotte is in dit verband nog aan de vrouwen gevraagd of zij op de hoogte waren van het recht voor zwangere werknemers om hun werk en/of rusttijden, indien nodig, aan te passen. (Dit recht is in 1989 in de Arbeidswet opgenomen onder artikel 10a). Opvallend is dat bijna driekwart (74%) van de respondenten hiervan niet op de hoogte blijkt te zijn geweest tijdens hun zwangerschap. Nagegaan is of de onbekendheid met dit recht van invloed is geweest op het wel of niet aangepast hebben van het werk. Dit blijkt niet het geval te zijn. Of anders gezegd: de vrouwen die hun werk- en/of rusttijden hebben aangepast zijn niet (significant) vaker op de hoogte geweest van dit recht dan degenen die geen aanpassingen hebben getroffen.

Een mogelijke verklaring voor het gegeven dat zoveel vrouwen niet op de hoogte waren van hun recht op aanpassing van het werk tijdens de zwangerschap, zou kunnen zijn dat het voor de betrokkenen niet nodig was om aanpassingen te regelen. Bijvoorbeeld omdat men al weinig uren werkte of fysiek niet zo belastend werk deed. De vergelijking tussen degenen die van het recht op de hoogte waren en degenen die dit niet waren, laat echter zien dat dit niet het geval is. Tussen beide groepen blijken *geen* significante verschillen wat betreft het aantal uren dat men per week werkte, wat betreft het soort dienst waarin men werkte, of wat betreft het soort werk dat men verrichtte. Evenmin blijken er verschillen bij punten zoals:

- was het voor hen de eerste zwangerschap (en was men er daardoor mogelijk nog niet mee bekend);
- had men geen collega's met kleine kinderen (en was men er bijvoorbeeld daardoor niet door andere werkende jonge moeders op geattendeerd);
- werkte men vooral in kleine bedrijven of op een kleine afdeling (en had men bijvoor-

beeld daardoor al vooraf ingeschat dat aanpassingen toch niet mogelijk zouden zijn). Alleen op twee punten blijken er tussen beide groepen significante verschillen. Degenen die tijdens hun zwangerschap op de hoogte waren van het recht om hun werk te mogen aanpassen, werkten vaker:

- in de niet-commerciële dienstverlening; en
- in een leidinggevende functie.

Of anders gezegd; degenen die niet bekend waren met het recht om hun werk aan te passen, werkten vaker in een uitvoerende functie en qua branche -in dit geval met name- vaker in de industrie.

2.4 De onderzoeksgroep naar aspecten inzake het zwangerschaps- en bevallingsverlof en naar de mate van werkhervatting na de bevalling

Om het overzicht van de samenstelling van de onderzoeksgroep te completeren wordt tenslotte nog een beeld gegeven van de mate waarin de geënquêteerde vrouwen hun verlof flexibel hebben willen -en ook daadwerkelijk hebben kunnen- opnemen, alsmede een beeld van het aantal vrouwen dat na hun bevalling het werk weer heeft hervat. De nadere details over het opgenomen zwangerschapsverlof, over het bevallingsverlof, en over de factoren die een rol hebben gespeeld bij het wel of niet blijven werken na de bevalling, zullen uitvoerig in de drie volgende hoofdstukken aan de orde komen.

	De onderzoeksgroep	
	n = 311	%
flexibel opnemen van het verlof		
- niet beoogd	184	59
- wel beoogd en	127	41
◦ gelukt	78	25
◦ niet gelukt	49	16
na de bevalling		
- gestopt met werken	106	34
- blijven werken	205	66
na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof		
- het werk hervat	105	34
- een langer bevallingsverlof opgenomen	100	32

In paragraaf 1.1 is uiteengezet dat in de nieuwe regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de mogelijkheid wordt geboden om het verlof flexibel op te nemen. Vrouwen hoeven niet meer zoals vroeger 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum te stoppen met

werken maar mogen maximaal twee weken doorwerken om daarmee een langer bevallingsverlof te creëren. Het aantal dagen dat men langer dan 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum doorwerkt, wordt bij de verlofperiode na de bevalling geteld. Van de vrouwen in de onderzoeksgroep is 41% van plan geweest om het verlof flexibel op te nemen; 25% van de respondenten blijkt het ook in de praktijk te zijn gelukt om langer dan 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum door te werken.

Na de bevalling is tweederde (66%) van de vrouwen in de onderzoeksgroep blijven werken. Circa de helft van deze groep vrouwen heeft na afloop van hun officiële verlofperiode het werk weer hervat; de anderen blijken een langer bevallingsverlof te hebben opgenomen.

Zoals reeds aangestipt wordt in de volgende hoofdstukken onder andere verder toegelicht hoe lang het verlof in de praktijk is geweest, om welke redenen men eventueel een langere verlofperiode nodig heeft gehad, en welke factoren daar een rol bij hebben gespeeld. Onderstaand wordt echter eerst nader aangegeven in hoeverre bovengenoemde percentages inzake de mate van het flexibel opnemen van het verlof, e.d. als algemeen geldend voor de totale groep zwangere werkneemsters in Nederland mogen worden beschouwd.

2.5 Generaliseerbaarheid van de gegevens

In paragraaf 1.3 is aangegeven dat het voor het doel van dit onderzoek primair van belang is dat de genoemde subgroepen in de onderzoeksgroep voldoende respondenten bevatten. Dit is nodig om verantwoorde uitspraken te kunnen doen wanneer deze groepen onderling met elkaar worden vergeleken op significante (dat wil zeggen, niet op toeval berustende) verschillen. Voor deze vergelijkingen is het eveneens nodig dat de diverse relevant te achten achtergrondkenmerken van de betrokkenen in voldoende mate voorkomen. Dat wil zeggen, voldoende hand- en hoofdarbeidsters, een voldoende spreiding naar aantal werkuren per week en naar het soort dienst waarin men werkt, voldoende vrouwen in kleine en in grote bedrijven, e.d. De in de vorige paragrafen gegeven overzichten laten zien dat de onderzoeksgroep aan deze eisen in ruime mate voldoet. Met andere woorden: de onderzoeksgroep biedt voldoende mogelijkheden om de factoren op te sporen die een rol spelen bij het wel of niet flexibel willen -en ook kunnen- opnemen van het verlof, bij het wel of niet voldoende hebben aan de officiële verlofperiode om het werk te kunnen hervatten, en bij het wel of niet blijven werken na de bevalling.

Naast het opsporen van relaties doet zich echter de vraag voor of de cijfers van de onderzoeksgroep gegeneraliseerd mogen worden. Dat wil zeggen, of de gevonden percentages mogen worden opgevat als geldend voor de totale groep vrouwen in Nederland die in de onderzoeksperiode zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft opgenomen. Hiervoor zijn vergelijkingscijfers nodig over de samenstelling van deze groep; cijfers die helaas niet voorhanden zijn. Het meest recente onderzoek waarin de samenstelling van de groep zwangere werkneemsters in Nederland is weergegeven, is in 1985 gehouden. Gelet op de maatregelen die sindsdien van overheidszijde zijn genomen om te bevorderen dat zwangere

werkneemsters ook na hun bevalling blijven werken, mag worden verwacht dat deze groep intussen op een aantal punten is gewijzigd. Via de Statistiek werkzame personen en de Enquête Beroepsbevolking van het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt weliswaar inzicht gegeven in de samenstelling van de groep vrouwen in loondienst, maar ook daarvan zijn de meest recente cijfers over 1988. Daarnaast betreft het alle vrouwelijke werknemers (dus van 15 tot en met 65 jaar) en is daarbinnen geen uitsplitsing gemaakt naar zwangere werkneemsters.

Om desalniettemin de onderzoeksgroep te vergelijken met landelijk cijfers is in de CBS-statistieken gezocht naar tabellen waarin de groep vrouwen tussen 20 en 44 jaar wordt beschreven; de leeftijdsklasse die min of meer overeenkomt met de onderzoeksgroep. Hiervoor bleek één tabel beschikbaar: de tabel waarin de verdeling van werkneemsters naar leeftijdsklasse en bedrijfsklasse wordt weergegeven. Via deze tabel is voor de groep tussen de 20 en 44 jaar de verdeling naar branche berekend. Hieruit blijkt het volgende:

Werkzaam in:	CBS %	Onderzoeksgroep %
- industrie	11	12
- commerciële dienstverlening	41	22
- niet-commerciële dienstverlening	48	66

Ten opzichte van de landelijke verdeling in 1988 van vrouwelijke werknemers in het algemeen tussen de 20 en 44 jaar, blijkt in de onderzoeksgroep de niet-commerciële sector oververtegenwoordigd en de commerciële dienstverlening ondervertegenwoordigd. Hoewel deze landelijke gegevens niet bepaald up to date zijn en niet specifiek voor zwangere werkneemsters gelden, moet er van worden uitgegaan dat ook wanneer er wel landelijke gegevens over deze groep voorhanden zouden zijn een soortgelijk beeld naar voren zou komen. Dit houdt in dat wanneer er bijvoorbeeld tussen het wel of niet flexibel willen en kunnen opnemen van het verlof een positief verband blijkt met de niet-commerciële dienstverlening (dat wil zeggen, het komt vaker voor in deze branche), de absolute percentages over de mate van voorkomen in de onderzoeksgroep iets lager zullen zijn dan landelijk. En bij een negatief verband met de niet-commerciële dienstverlening zullen de gevonden percentages in werkelijkheid wat hoger liggen.

Zo zal in hoofdstuk 3 blijken dat vrouwen die het verlof flexibel willen opnemen onder andere significant minder vaak werken in de niet-commerciële dienstverlening. Dit houdt in dat het percentage dat het verlof flexibel wil opnemen in de onderzoeksgroep -41%-, in werkelijkheid wat hoger zal zijn. Op grond van herweging van de onderzoeksgroep kan worden berekend dat dit percentage zich waarschijnlijk rond de 44% zal bevinden.

In hoofdstuk 4 zal blijken dat vrouwen die het werk direct na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hebben hervat onder andere minder vaak werken in de niet-commerciële dienstverlening. Dit houdt in dat niet de helft maar een wat hoger percentage vrouwen (circa 55%) direct na hun officiële verlofperiode weer is gaan werken.

Tenslotte zal in hoofdstuk 5 blijken dat vrouwen die na hun bevalling zijn blijven werken onder andere vaker werkzaam zijn in de niet-commerciële sector. Het percentage zwangere werkneemsters dat na hun bevalling blijft werken -in de onderzoeksgroep: 66%-, zal derhalve in werkelijkheid wat lager zijn. Herweging van de onderzoeksgroep laat in dit geval zien dat dit percentage rond de 63% zal liggen.

3 Het zwangerschapsverlof

3.1 De lengte van de verlofperiode voor de bevalling

Voor het zwangerschapsverlof wordt uitgegaan van de bevallingsdatum die is uitgerekend door de arts of verloskundige. Het zwangerschapsverlof gaat op zijn vroegst in 6 weken voor deze uitgerekende datum en bedraagt formeel gezien maximaal 42 kalenderdagen. Bij de nieuwe regeling mag de vrouw zelf bepalen of zij 6 weken voor de uitgerekende datum wil stoppen of langer wil blijven werken tot op zijn hoogst 4 weken voor deze datum. Formeel gezien moet derhalve het zwangerschapsverlof minimaal 28 kalenderdagen bedragen.

Uitgangspunt bij het zwangerschapsverlof vormt, zoals gezegd, de uitgerekende bevallingsdatum. Uit onderstaand overzicht blijkt echter dat in de praktijk weinig vrouwen in de onderzoeksgroep precies op de uitgerekende datum bevallen.

Het aantal dagen dat een kind vroeger is geboren, wordt 'overgeheveld' naar het bevallingsverlof. Men heeft dan feitelijk een korter zwangerschapsverlof dan men aanvankelijk had gepland en het kan dan zijn dat men in de praktijk minder dan 28 dagen zwangerschapsverlof heeft gehad.

Wordt het kind later geboren dan was uitgerekend, dan worden deze 'extra dagen' zwangerschapsverlof niet afgetrokken van de verlofperiode na de bevalling. Men kan in dit geval feitelijk een langer verlof voor de bevalling hebben dan de 42 dagen die daar formeel voor staan. Met andere woorden: een verlofperiode van meer dan 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum kan mede veroorzaakt zijn door het feit dat het kind later is geboren dan was uitgerekend. (Daarnaast kan men vanzelfsprekend ook een langer verlof voor de bevalling hebben gehad omdat men bijvoorbeeld om medische redenen eerder is gestopt met werken of vakantiedagen heeft opgenomen).

Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de opgenomen verlofperiode voor de bevalling van de respondenten, in de praktijk.

a. De lengte van de verlofperiode voor de bevalling, zoals men zich dit had voorgenomen

Zoals gezegd mogen bij de nieuwe regeling de vrouwen zelf bepalen op welk moment het zwangerschapsverlof ingaat. Hiervoor moet de vrouw tijdig aan de werkgever doorgeven wanneer zij wil stoppen met werken.

Aan de vrouwen is gevraagd tot hoeveel weken zij voor hun uitgerekende datum wilden blijven werken, en hoeveel weken zij voor deze datum in de praktijk zijn gestopt. Hieruit blijkt het volgende:

gestopt met werken voor de <i>uitgerekende</i> bevallingsdatum	De onderzoeksgroep	
	n = 311	%
a. - minder dan 4 weken	1	Ø
- 4 weken	61	20
- 5 weken	16	5
- 6 weken	99	32
- meer dan 6 weken	134	43
b. - gestopt zoals gepland	150	48
- eerder gestopt dan men aanvankelijk van plan is geweest	161	52

Zoals al in paragraaf 2.4 is opgemerkt, lukt het 25% van de respondenten om het verlof flexibel op te nemen. Dat wil zeggen, men heeft tot 5 of 4 weken (en 1 vrouw zelfs tot minder dan 4 weken) voor de uitgerekende bevallingsdatum doorgewerkt. Bijna een derde van de vrouwen in de onderzoeksgroep blijkt 6 weken voor hun uitgerekende datum te zijn gestopt met werken, en 43% is eerder dan 6 weken gestopt.

In de praktijk is bijna de helft (48%) van de vrouwen gestopt precies op het moment dat zij vooraf hadden gepland. De overige vrouwen (52%) zijn eerder met werken opgehouden.

b. Reden(en) waarom men voor de bevalling eerder met werken is gestopt dan men zich aanvankelijk had voorgenomen

Aan de vrouwen die eerder zijn gestopt met werken dan men aanvankelijk had gepland (161 respondenten), is gevraagd waarom men eerder is gestopt.

Redenen waarom men eerder is gestopt:	genoemd door:*
	n = 161
- op aanraden van de arts of vroedvrouw	50%
- het werken werd te zwaar/te vermoeiend	37%
- nog vakantiedagen opgenomen	24%
- om reden die met het bedrijf samenhang (mocht niet langer doorwerken/op aanraden van de chef/baas, e.d.)	6%
- het kind is vroeger geboren	3%
- andere reden	2%
* meerdere antwoorden zijn mogelijk geweest	

Bijna een kwart van de vrouwen die vroeger zijn opgehouden dan men aanvankelijk van plan was, hebben voorafgaand aan hun zwangerschapsverlof nog vakantiedagen opgenomen. Slechts door een paar vrouwen wordt hieraan toegevoegd dat ook het werken hen te vermoeiend was geworden of dat men op aanraden van bijvoorbeeld de werkgever eerder is gestopt. (Nadere analyse laat zien dat vakantie opnemen voorafgaand aan het verlof met name door vrouwen wordt gedaan die na de bevalling stoppen met werken. Men heeft nog vakantiedagen over, en neemt die kennelijk liever nog in de werkperiode op).

De overige vrouwen brengen meestal meerdere redenen naar voren waarom men eerder is gestopt met werken.

Op grond van de combinaties van antwoorden kan worden geconcludeerd dat bij circa driekwart van de vrouwen die eerder stoppen dan men aanvankelijk van plan is, vooral lichamelijke gevolgen van hun zwangerschap hierbij een rol spelen.

Om inzicht te krijgen in de factoren die mogelijk ook nog van invloed zijn bij het eerder stoppen, is deze groep vergeleken met de groep vrouwen die is gestopt op het moment zoals zij dit vooraf voor zichzelf hadden voorgenomen. Uit deze vergelijking komt naar voren dat niet bijvoorbeeld het aantal uren of het aantal dagen dat men per week werkt hierbij een rol speelt, maar wel het soort werk dat men verricht. De vrouwen die eerder stoppen dan men aanvankelijk van plan is, blijken namelijk (significant) vaker:

- handarbeidster, dus fysiek belastend werk te verrichten;
- hun werk ook zelf lichamenlijk zeer vermoeiend te vinden;
- voornamenlijk staand werk te doen;
- werkzaam in een uitvoerende functie;
- in ploegendienst te werken of alleen in de avond- en/of nachtdienst.

Daarnaast blijkt men ook vaker de werk- en rusttijden tijdens de zwangerschap te hebben willen aanpassen, maar is het hen niet gelukt om dit te regelen. (Bij hen blijkt onbekendheid met hun recht op aanpassing van de werk- en rusttijden van invloed te zijn geweest. Vrijwel geen van deze vrouwen bleek van dit recht namenlijk op de hoogte tijdens hun zwangerschap).

Tenslotte blijken de vrouwen die vroeger zijn gestopt dan men aanvankelijk van plan was, ook significant vaker te maken te hebben gehad met een bevalling die eerder heeft plaatsgevonden dan door de arts of verloskundige was uitgerekend.

c. De feitelijke verlof/afwezigheidsperiode voor de bevalling

Op grond van de werkelijke bevallingsdatum en het gegeven hoeveel dagen het kind eventueel vroeger of later is geboren, is berekend hoeveel weken de vrouwen feitelijk voor hun bevalling met werken zijn gestopt. Of anders gezegd: hoeveel weken de periode zwangerschapsverlof in de praktijk heeft geduurd. (Omwille van de leesbaarheid is in onderstaande tabel de lengte van de verlofperiode afgerond op hele weken. Zes weken kan dus in de praktijk liggen tussen 39 en 45 kalenderdagen).

	De onderzoeksgroep	
	n = 311	%
bevallingsdatum		
- op de uiterekende datum	18	6
- vroeger bevallen (gemiddeld: 11.2 dagen vroeger)	141	45
- later bevallen (gemiddeld: 7.5 dagen later)	152	49
feitelijke verlof/afwezigheidsperiode voor de bevalling (dat wil zeggen: t.o.v. de werkelijke bevallingsdatum)		(cum %)
- minder dan 4 weken	31	10
- 4 weken	31	20
- 5 weken	36	32
- 6 weken	41	45
- 7 weken	42	59
- 8 weken	33	70
- 9 weken	16	75
- 10 weken	20	81
- 11 weken	7	83
- 12 weken	13	87
- meer dan 12 weken	41	100
(gemiddeld: 8.2 weken)		

In de praktijk blijkt 10% van de vrouwen minder dan 4 weken voor hun bevalling verlof te hebben gehad, 10% circa 4 weken, 12% circa 5 weken, 13% circa 6 weken en de overige vrouwen (55%) blijken meer dan 6 weken voor hun bevalling te zijn gestopt met werken. Gemiddeld is de feitelijke afwezigheidsperiode voorafgaand aan de bevalling circa 8 weken. Uitsplitsing naar de branche waarin men werkzaam is, geeft het volgende beeld:

feitelijk opgenomen verlof voor de bevalling	gemiddeld
- industrie	5.9 weken
- commerciële dienstverlening	6.8 weken
- niet-commerciële dienstverlening	9.1 weken

Bij de niet-commerciële dienstverlening blijkt het feitelijk opgenomen zwangerschapsverlof op beduidend meer weken neer te komen dan bij de andere sectoren. Gezien de factoren die mede bepalen waarom vrouwen eerder stoppen met werken dan men aanvankelijk van plan is, is dit echter niet zo verwonderlijk. Al deze factoren hangen namelijk, zoals reeds in het vorige hoofdstuk is geconstateerd, nauw samen met juist deze branche; een branche waarin veel fysiek belastend werk wordt verricht.

Uit een onderzoek dat in 1985 is gehouden onder zwangere werkneemsters zijn gegevens

beschikbaar over de gemiddelde lengte van het feitelijk opgenomen zwangerschapsverlof in dat jaar ('Werken en zwangerschap een zware bevalling?', SZ-reeks, 1986). Omdat in die periode nog de oude regeling van kracht was, is het interessant om na te gaan of de lengte van het opgenomen verlof thans veranderd is. Het zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat door de nu geboden mogelijkheid om langer dan 6 weken voor de bevalling door te werken, minder dagen zwangerschapsverlof worden opgenomen. Daarnaast kan het feit dat sinds 1989 wettelijk is geregeld dat men het werk mag aanpassen tijdens de zwangerschap, de gemiddelde lengte van het huidige zwangerschapsverlof beïnvloeden. Wellicht dat hierdoor meer vrouwen dan voorheen in staat zijn te blijven werken tot aan het moment dat de officiële verlofperiode begint.

In het onderzoek van 1985 zijn geen gegevens beschikbaar over de gemiddelde lengte van het zwangerschapsverlof binnen de branches. Daarentegen zijn deze gegevens wel bekend van de parttime en fulltime werkenden en van de hoofdarbeidsters en handarbeidsters. (Functiekenmerken die toen van invloed bleken op de lengte van de verlofperiode voor de bevalling. In dit onderzoek is wel het soort werk dat men verricht van invloed, maar niet meer het aantal uren dat men per week werkt).

De gegevens uit het onderzoek van 1985 hebben alleen betrekking op de verlofperiode waarvoor een beroep is gedaan op de Ziektewet. Vakantiedagen of onbetaalde verlofdagen zijn hierbij dus niet meegerekend. In dit onderzoek is dit daarentegen wel het geval. (Uit het voorgaande kan echter worden geconcludeerd dat dit soort dagen nauwelijks van invloed is op de gemiddelde lengte van het zwangerschapsverlof. Relatief gezien heeft immers slechts een gering aantal vrouwen vakantiedagen voorafgaand aan hun bevalling opgenomen). Van de vrouwen die via het ZVIS-bestand in de onderzoeksgroep zijn gekomen, is bekend hoeveel dagen rond de bevalling een beroep is gedaan op de Ziektewet. Om de vergelijking met het vorige onderzoek zo zuiver mogelijk te houden wordt onderstaand alleen van deze (219) vrouwen de gemiddelde lengte van het zwangerschapsverlof weergegeven.

gemiddelde lengte van het zwangerschapsverlof (waarvoor een beroep is gedaan op de Ziektewet)	in 1985	in de onderzoeksgroep
parttime werkenden	8.4 weken	9.9 weken
fulltime werkenden	11.4 weken	7.5 weken
hoofdarbeidsters	7.8 weken	6.9 weken
handarbeidsters	13.9 weken	10.6 weken

Hieruit blijkt dat sinds de nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof van kracht is, de lengte van de verlofperiode voor de bevalling in het algemeen is afgenomen. Alleen onder de parttime werkenden is de gemiddelde lengte in vergelijking met vroeger toegenomen. Nadere analyse laat zien dat dit moet worden toegeschreven aan het feit dat

zich thans onder de parttimers aanmerkelijk meer vrouwen bevinden die handarbeid verrichten.

In de volgende paragrafen wordt nader belicht in hoeverre de verkorting van het zwangerschapsverlof bij de onderscheiden categorieën vrouwen, kan worden toegeschreven aan het flexibel opnemen van het verlof.

3.2 Het flexibel op willen nemen van het verlof: welke factoren spelen hierbij een rol

De nieuwe regeling biedt aan zwangere vrouwen de mogelijkheid om het verlof flexibel op te nemen. Zij zijn niet meer zoals bij de oude regeling verplicht om 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum te stoppen met werken, maar mogen tot uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum doorwerken om daarmee voor zichzelf een langer verlof na de bevalling te creëren.

Over de mogelijkheid tot flexibilisering van het verlof zijn de nodige discussies geweest met de vaste commissie voor het Emancipatiebeleid (Tweede Kamer, 21 106, nrs. 1-15). Hierbij ging het met name over de vraag in hoeverre de gezondheid van de vrouw en het kind hiermee gevaar zou lopen. Mogelijk mede onder druk van de werkgever en de collega's zouden vrouwen eventueel onverantwoord langer blijven doorwerken. Daarnaast werd opgemerkt dat op grond van de op dat moment beschikbare onderzoeken kon worden vermoed dat met name vrouwen die fysiek zwaar werk verrichten, waarschijnlijk geen gebruik van deze mogelijkheid zouden kunnen maken.

In het hiernavolgende wordt nagegaan welke vrouwen gebruik wilden maken van de mogelijkheid tot flexibel opnemen van het verlof en om welke redenen. In de volgende paragraaf zal nader worden bekeken welke vrouwen dit ook daadwerkelijk is gelukt.

In paragraaf 2.4 is reeds aangegeven dat 41% van de respondenten (127 vrouwen) gebruik wilde maken van de mogelijkheid tot flexibel opnemen van het verlof. De reden(en) om langer door te werken, zijn de volgende:

reden(en) waarom men het verlof flexibel wilde opnemen	genoemd door:* n = 127
- om daardoor een langer verlof na de bevalling te krijgen	80%**
- zowel voor een langer bevallingsverlof als in verband met mijn werk (konden me nog niet missen/moest nog bepaalde zaken afmaken)	17%
- geen behoefte om eerder te stoppen	6%
* meerdere antwoorden zijn mogelijk geweest	
** door 11 vrouwen wordt hieraan nog toegevoegd dat men "toch nog vakantiedagen over had om eerder te kunnen stoppen met werken".	

Voor de meeste vrouwen is het motief vooral geweest om daarmee een langer verlof na de bevalling te krijgen. Van een druk van de zijde van de werkgever en collega's lijkt bij de ondervraagde vrouwen nauwelijks sprake. Verder valt op dat een aantal vrouwen weliswaar formeel gezien het verlof flexibel heeft opgenomen, maar door vakantie op te nemen voorafgaand aan het zwangerschapsverlof feitelijk niet langer heeft doorgewerkt.

Aan de vrouwen die niet van plan zijn geweest hun verlof flexibel op te nemen (59% van de vrouwen in de onderzoeksgroep, 184 respondenten), is eveneens gevraagd naar hun motieven. Hierover kan het volgende overzicht worden gegeven:

reden(en) waarom men het verlof <i>niet</i> flexibel wilde opnemen	genoemd door:* n = 184
- 6 weken zwangerschapsverlof leek me echt wel nodig	47%
- ik had al veel (lichamelijke) problemen tijdens deze zwangerschap	35%
- door mijn vorige zwangerschappen ervaren dat 6 weken zwangerschapsverlof nodig is	15%
- ik wist dat langer doorwerken op mijn werk niet mogelijk is/niet wordt toegestaan	7%
- i.v.m. met mijn werk/zwaar werk	6%
- had van anderen gehoord dat je een zwangerschapsverlof van 6 weken nodig hebt	4%
- omdat ik na de bevalling toch zou stoppen met werken	1%
- andere reden genoemd	4%
* meerdere antwoorden zijn mogelijk geweest	

De meest genoemde reden om het verlof niet flexibel op te nemen is dat men al had ingeschat dat een zwangerschapsverlof van 6 weken echt wel nodig zou zijn. Daarnaast wordt door de betrokkenen vaak naar voren gebracht dat men al veel lichamelijke problemen bij deze zwangerschap had.

Om de vraag te kunnen beantwoorden welke vrouwen met name getracht hebben het verlof flexibel op te nemen, is de groep vrouwen die zich dat had voorgenomen vergeleken met de groep vrouwen die niet van plan is geweest om langer dan 6 weken voor de bevalling te blijven werken. De desbetreffende tabel is opgenomen in bijlage 3 van dit rapport.

Uit deze vergelijking komen de volgende, significante, verschillen naar voren. De vrouwen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd:

- verrichten vaker arbeid die als hoofdarbeid kan worden getypeerd;
- doen voornamelijk zittend werk;
- vinden hun werk lichamelijk niet zo vermoeiend;
- hebben hun werk- en/of rusttijden tijdens de zwangerschap niet aangepast en hebben dat ook niet nodig gevonden;
- werken veelal alleen in dagdienst;
- werken in de industrie en de commerciële dienstverlening;
- zijn van plan om na de bevalling te blijven werken;
- zijn (ook na de bevalling) hoofd- of medehoofdkostwinner van het gezin;
- werken vaker in een leidinggevende functie.

Tussen beide groepen zijn geen opvallende verschillen gevonden wat betreft de leeftijd van de vrouw, het feit of men in verwachting was van het eerste kind of niet, de omgeving waarin men werkt, en het aantal uren en aantal dagen dat men per week werkt.

3.3 Het flexibel op kunnen nemen van het verlof: welke factoren spelen hierbij een rol

Hoewel 41% van de vrouwen van plan was hun verlof flexibel op te nemen, is het lang niet alle vrouwen gelukt om langer dan 6 weken voor de uiterekende bevallingsdatum door te blijven werken. Uiteindelijk heeft 25% van de vrouwen ook daadwerkelijk gebruik kunnen maken van de mogelijkheid van flexibilisering.

Om na te gaan welke vrouwen dit met name zijn, is binnen de groep vrouwen die flexibilisering hebben overwogen nog een nadere uitsplitsing gemaakt naar 'gelukt' en 'niet-gelukt'. De tabel waarin deze groepen met elkaar zijn vergeleken, is opgenomen in bijlage 4 van dit rapport.

Uit deze vergelijking komt het volgende naar voren:

Ten aanzien van de groep die flexibilisering heeft beoogd, is reeds geconstateerd dat dit onder andere vrouwen zijn die fysiek niet-belastend werk doen, en van plan zijn om na de bevalling te blijven werken. Met name deze twee kenmerken blijken typerend voor de vrouwen die het ook in de praktijk is gelukt het verlof flexibel op te nemen. Daarnaast blijkt echter nog één andere factor een rol te spelen: het feit of men reeds eerder zwanger is geweest. Dat wil zeggen, de vrouwen die reeds eerder zwanger zijn geweest, lukt het vaker om langer door te werken dan de vrouwen voor wie het de eerste zwangerschap is.

Op grond van bovengenoemde onderzoeksresultaten kan worden geconcludeerd dat het indertijd uitgesproken vermoeden dat met name de vrouwen met fysiek zwaar werk in de praktijk geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid van flexibilisering, in dit onderzoek wordt bevestigd. Voorzover er over het punt van flexibel opnemen van het verlof door de respondenten nog aanvullende opmerkingen zijn gemaakt, wordt ook met name dit aspect onder de aandacht gebracht. (Een overzicht van de opmerkingen die de respondenten aan het eind van hun schriftelijke enquête hebben gemaakt, is opgenomen in bijlage 7 van dit rapport).

Het vermoeden dat door de mogelijkheid van flexibilisering vrouwen eventueel onder druk van de werkgever en de collega's onverantwoord langer blijven doorwerken, lijkt daarentegen weerlegt. Door de ondervraagde vrouwen is dit nooit als het motief genoemd waarom men langer dan 6 weken voor de bevallingsdatum wilde doorwerken of heeft doorgewerkt.

4 Het bevallingsverlof

4.1 De lengte van de verlofperiode na de bevalling

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de werkelijke bevallingsdatum. Heeft men de maximale 42 dagen (6 weken) zwangerschapsverlof opgenomen, dan heeft men na de bevalling nog recht op 10 weken bevallingsverlof. Heeft men voor de bevalling minder dagen verlof opgenomen (omdat men langer heeft doorgewerkt of omdat het kind vroeger is geboren), dan worden de nog niet opgenomen verlofdagen bij het bevallingsverlof geteld. (Wordt het kind later geboren dan worden, zoals reeds in paragraaf 3.1 is uiteengezet, deze dagen 'over tijd' niet als verlofdagen gerekend).

Na de bevalling kan men dus nog recht hebben op minimaal 10 weken en maximaal 16 weken verlof. Is men na deze termijn echter nog arbeidsongeschikt als gevolg van de bevalling of het kraambed, dan kan deze termijn worden verlengd met maximaal 52 weken. In het hiernavolgende wordt de periode verlof die men na de bevalling nog 'over' heeft, omschreven als de officiële periode bevallingsverlof of de periode verlof waarop men formeel gezien nog recht heeft.

Aan de vrouwen is gevraagd hoeveel weken verlof zij na de bevalling nog over hadden en of zij na afloop daarvan het werk weer hebben hervat (of op dat moment uit dienst zijn getreden). Heeft men een langer verlof na de bevalling opgenomen dan waarop men formeel gezien recht had, dan is aan de vrouwen gevraagd om welke reden(en) men langer thuis is gebleven (of later uit dienst is getreden) en hoeveel extra weken verlof dit betreft. Onderstaand wordt een overzicht gegeven van het bevallingsverlof in de praktijk.

	De onderzoeksgroep		
	n = 311	%	
vgls. respondent had men na de bevalling nog recht op een verlof van:			cum%
- 6 weken	3	1	1
- 7 weken	1	0	1
- 8 weken	7	2	3
- 10 weken	167	54	57
- 11 weken	20	6	63
- 12 weken	86	28	91
- 13 weken	12	4	95
- 14 weken	11	3	98
- 15 weken	2	1	99
- 16 weken	2	1	100

	De onderzoeksgroep		
	n = 311	%	
na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof:			
- het werk hervat of uit dienst getreden	199	64	
- langer verlof opgenomen of pas later uit dienst getreden	112	36	
feitelijke verzuim/afwezigheidsperiode na de bevalling:			(cum %)
- minder dan 10 weken	9	3	3
- 10 weken	106	34	37
- 11 weken	14	4	41
- 12 weken	67	22	63
- 13 weken	19	6	69
- 14 weken	23	7	76
- 15 weken	13	4	80
- 16 weken	27	9	89
- meer dan 16 weken	33	11	100
(gemiddeld: 13.3 weken)			

Ruim de helft (54%) van de respondenten had na de bevalling formeel gezien nog recht op 10 weken verlof; 43% van de vrouwen had daarentegen na hun bevalling officieel nog recht op meer dan 10 weken. De reden waarom 11 vrouwen hebben gedacht dat men na de bevalling slechts nog 6, 7 of 8 weken bevallingsverlof 'over' had, is niet geheel duidelijk. Hun verlofperiode viel namelijk wel degelijk in de periode dat de nieuwe regeling van toepassing was. Wanneer er van wordt uitgegaan dat ook zij nog recht hadden op 10 weken, komt de periode bevallingsverlof waarop de vrouwen in de onderzoeksgroep formeel gezien recht hadden gemiddeld genomen neer op circa 11 weken.

De duur van de feitelijke verlofperiode bedraagt gemiddeld circa 13 weken. De feitelijke afwezigheidsperiode na de bevalling is dus ongeveer twee weken langer dan het officiële bevallingsverlof. Een nadere uitsplitsing naar wel of niet blijven werken na de bevalling en naar branches, laat het volgende zien:

feitelijk opgenomen verlof na de bevalling	gemiddeld
- degenen die daarna weer gaan werken	14.6 weken
- degenen die daarna uit dienst treden	10.9 weken
- industrie	12.6 weken
- commerciële dienstverlening	11.8 weken
- niet-commerciële dienstverlening	13.9 weken

De vrouwen die na hun bevalling weer gaan werken blijken in de praktijk gemiddeld een langere verlofperiode op te nemen dan degenen die na hun bevalling het werk niet hervatten. Bij de groep vrouwen die is gestopt met werken bedraagt het feitelijke bevallingsverlof gemiddeld 11 weken. De vrouwen die na hun bevalling zijn blijven werken, hebben gemiddeld 14 à 15 weken bevallingsverlof opgenomen (zie bijlage 6).

De uitsplitsing naar branches laat zien dat bij de niet-commerciële dienstverlening gemiddeld 14 weken verlof na de bevalling wordt opgenomen, bij de industrie gemiddeld 12 à 13 weken, en bij de commerciële dienstverlening circa 12 weken.

Bijna tweederde van de vrouwen (64%) heeft na afloop van hun officiële verlofperiode het werk weer hervat of is toen uit dienst getreden. De overige vrouwen blijken langer verlof te hebben opgenomen respectievelijk pas later uit dienst te zijn getreden. De vraag die hierbij naar voren komt is of de nieuwe verlofregeling in dit opzicht beter voldoet dan de oude regeling. Of anders gezegd: Zijn door de verlenging van de verlofperiode na de bevalling, thans minder vrouwen genoodzaakt om na afloop van hun officiële verlofperiode nog een beroep te blijven doen op de Ziektewet.

Om hierin inzicht te krijgen zijn op dezelfde wijze als in het vorige hoofdstuk de gegevens uit dit onderzoek vergeleken met de gegevens uit het onderzoek van 1985. Dat wil zeggen dat voor deze vergelijking alleen de ziekteverzuimgegevens zijn gebruikt van de (219) vrouwen uit het ZVIS-bestand.

Bij de oude regeling hadden vrouwen officieel recht op 6 weken bevallingsverlof. Bij de nieuwe regeling heeft men 4 weken meer bevallingsverlof en hebben de vrouwen die het verlof flexibel opnemen officieel nog meer weken bevallingsverlof. Met andere woorden: de lengte van het officiële bevallingsverlof is, in tegenstelling tot vroeger, niet meer voor alle vrouwen gelijk. Daardoor kan een vergelijking met het onderzoek van 1985 alleen inzicht geven in de mate waarin de feitelijke verzuimperiode na de bevalling is toegenomen. Pas wanneer de officiële periode bevallingsverlof wordt afgetrokken van de feitelijke periode, wordt inzicht verkregen in de mate waarin nog een (aanvullend) beroep is gedaan op de Ziektewet. Deze berekening levert het volgende beeld op:

gemiddeld aantal verzuimdagen na afloop van de officiële periode bevallingsverlof (waarvoor een beroep is gedaan op de Ziektewet)	in 1985	in de onderzoeksgroep
degenen die na de bevalling:		
- hun werk weer hebben hervat	21.0 dagen	10.4 dagen
- uit dienst zijn getreden	5.4 dagen	2.0 dagen

Vergeleken met de situatie bij de oude regeling blijkt het aanvullend beroep op de Ziektewet gemiddeld met circa de helft te zijn afgenomen. Degenen die na de bevalling blijven werken hebben weliswaar gemiddeld 10 dagen meer verzuim opgenomen dan waarop men

formeel gezien recht had, maar bij de oude regeling was dit veel meer, namelijk gemiddeld 3 weken.

Eén van de onderzoeksvragen is de vraag in hoeverre de uitbreiding van het officiële bevallingsverlof naar 10 weken, vrouwen voldoende in staat stelt om na afloop van het officiële bevallingsverlof het werk te hervatten. Op grond van het voorgaande kan worden geconcludeerd dat de verlenging van het verlof na de bevalling er voor heeft gezorgd dat gemiddeld genomen minder 'extra' ziekte-dagen worden opgenomen. Het betreft echter een gemiddelde; binnen de groep doen zich wat dit betreft aanzienlijke verschillen voor.

Voor de beantwoording van deze onderzoeksvraag is het daarnaast nodig na te gaan welke vrouwen, ondanks de verlenging van het verlof, niet in staat zijn om hun werk na afloop van de officiële periode te hervatten. Om hierin inzicht te krijgen wordt in de volgende paragraaf het bevallingsverlof van de vrouwen die na hun bevalling blijven werken, nader in beschouwing genomen.

4.2 Een langer bevallingsverlof dan de officiële periode: welke factoren spelen hierbij een rol

Van de 205 vrouwen in de onderzoeksgroep die na hun bevalling zijn blijven werken, heeft de helft het werk hervat na afloop van het verlof waarop men officieel recht had. De andere vrouwen zijn langer thuis gebleven. Wordt aan deze (100) vrouwen gevraagd wat de achtergronden zijn geweest van hun langere verlof, dan kan het volgende overzicht worden gegeven.

reden(en) waarom men na de bevalling een langer verlof heeft opgenomen	genoemd door: n = 100
- alleen om medische redenen (voelde me nog niet in staat om te werken en moest van de arts nog thuisblijven)	11%
- nog vakantiedagen opgenomen	47%
- nog onbetaald verlof opgenomen	17%
- had door roosterindeling nog vrij	2%
- andere reden (o.a. 'via CAO nog recht op extra weken')	5%
door een combinatie van redenen, nl.:	
- een gedeelte om medische redenen + nog vakantiedagen opgenomen	5%
- vakantiedagen + nog onbetaald verlof opgenomen	11%
- vakantie opgenomen + nog om andere reden extra weken verlof gehad	2%
- onbetaald verlof opgenomen + nog om andere reden extra weken verlof gehad	1%
gemiddeld aantal extra weken verlof	
- vanwege medische reden	ca. 15 weken
- door vakantiedagen op te nemen	ca. 4 weken
- door onbetaald verlof op te nemen	ca. 11 weken
- door de roosterindeling	ca. 2 weken
- door andere reden	ca. 3 weken

Bij 16% van de vrouwen die een langer bevallingsverlof heeft opgenomen, blijkt de reden hiervoor te zijn geweest dat zij na afloop van hun officiële verlofperiode fysiek gezien nog niet in staat waren om het werk te hervatten en van hun arts nog thuis moesten blijven. (11% Van deze vrouwen is alleen om deze reden langer thuis gebleven; 5 % heeft daarna nog vakantiedagen opgenomen).

De andere vrouwen hebben hun bevallingsverlof in vrijwel alle gevallen op eigen initiatief verlengd door vakantiedagen en/of onbetaald verlof op te nemen.

Binnen een half jaar na de bevalling blijkt 95% van de vrouwen het werk te hebben hervat. De overige vrouwen (5%) zijn langer dan een half jaar thuis gebleven; in ruim de helft van de gevallen echter niet vanwege medische redenen maar omdat men onbetaald verlof heeft opgenomen.

Gemiddeld blijkt het aantal weken dat men om puur medische redenen langer thuis is gebleven op 15 weken neer te komen. Het aantal weken onbetaald verlof is gemiddeld 11 weken, en het aantal weken extra verlof door vakantie op te nemen blijkt gemiddeld 4 weken te zijn.

Een betrekkelijk geringe groep vrouwen heeft dus met een officieel 'medisch brevet' een langer verlof opgenomen; het merendeel van de vrouwen met een langer verlof heeft zelf hun verlof verlengd door middel van vakantie of onbetaald verlof. Uit de opmerkingen die

nogal wat vrouwen hierover maken (zie bijlage 7), komt de indruk naar voren dat men, achteraf beschouwd, deze extra weken verlof nodig had om daarna het werk weer aan te kunnen. Direct na het officiële verlof voelde men zich eigenlijk nog niet voldoende fit -of emotioneel nog niet in staat-, om al weer te gaan werken.

De vraag die vervolgens naar voren komt is of er factoren in bijvoorbeeld de werksituatie te vinden zijn, die verklaren waarom de ene vrouw zich wel en de andere zich kennelijk minder snel in staat voelt om weer te gaan werken. Om dit na te gaan zijn de vrouwen met een 'correct' bevallingsverlof (dat wil zeggen, het door hen opgenomen bevallingsverlof komt overeen met de periode waarop zij officieel recht hadden), vergeleken met de vrouwen die niet direct na afloop van hun officiële periode het werk hebben hervat. Binnen deze laatste categorie bevinden zich dus niet alleen de vrouwen die om puur medische redenen een langer verlof hebben gehad, maar ook de vrouwen die zelf hun verlof hebben verlengd. Zich niet in staat voelen om direct na de officiële verlofperiode het werk op te pakken, blijkt namelijk lang niet altijd in te houden dat men een beroep op de Ziektewet doet.

De tabel met bovengenoemde vergelijking is opgenomen in bijlage 5. Uit deze vergelijking komt het volgende naar voren. De vrouwen die direct na het officiële verlof het werk hebben hervat, blijken vaker te werken:

- alleen of op een afdeling met hooguit met 1 ander persoon;
- in een klein bedrijf (minder dan 50 werknemers);
- zonder vrouwelijke collega's die ook jonge kinderen te verzorgen hebben;
- in de commerciële dienstverlening.

Daarnaast blijken zij vaker:

- niet bekend met de ouderschapsverlofregeling bij hun bedrijf;
- geen problemen te hebben ondervonden bij het regelen van kinderopvang. (Overigens niet omdat men dit veel vaker via het bedrijf heeft kunnen regelen, want op dit punt blijkt geen verschil tussen beide groepen).

Tevens blijken het vaker wat jongere vrouwen te zijn. Hieraan mag echter niet de conclusie worden verbonden dat het waarschijnlijk ook het eerste kind is en men dus niet de zorg heeft voor andere jonge kinderen. Wat betreft het aspect 'aantal kinderen te verzorgen' blijkt namelijk geen significant verschil. Evenmin blijkt het borstvoeding willen blijven geven een rol te spelen.

Dit is eveneens het geval bij de volgende kenmerken: de functie die men heeft, het feit of men hand- of hoofdarbeid verricht, en het aantal uren dat men na de bevalling gaat werken. Bij geen van deze punten komt een significant verschil naar voren tussen degenen die direct na hun officiële verlof het werk hervatten en degenen die een langer verlof opnemen.

Tenslotte bevinden zich onder de groep vrouwen met een 'correct' verlof wel iets meer vrouwen die door middel van flexibilisering van het verlof voor zichzelf al een langer bevallingsverlof hebben gecreëerd. Maar ook bij dit punt is het verschil tussen beide groepen niet significant. (Met andere woorden: Ook onder de groep vrouwen met een langer verlof dan waarop men formeel gezien recht had, bevindt zich dus een - niet opvallend kleiner -

aantal dat het verlof flexibel heeft opgenomen.) De verwachting dat door het flexibel opnemen van het verlof de vrouwen al voldoende rusttijd na hun bevalling zouden creëren om daarna het werk te hervatten, blijkt in de praktijk dus niet altijd op te gaan.

De reden waarom vrouwen direct na hun verlofperiode het werk hervatten lijkt, naast het zonder al te veel problemen kunnen regelen van de kinderopvang, vooral samen te hangen met de omgeving waarin men werkt. Afgaande op het beeld dat hiervan naar voren komt, kan men zich afvragen of bij de werkhervatting niet een zekere druk vanuit de omgeving meespeelt. Alleen werkend of met weinig andere personen op een afdeling, in een betrekkelijk klein bedrijf, waar geen andere jonge moeders werkzaam zijn, voelt men mogelijk eerder de noodzaak het werk weer op te pakken.

Daarnaast moet niet uit het oog worden verloren dat ook redenen van medische aard een rol zullen spelen bij het wel of niet tijdig hervatten van het werk. De vrouwen die relatief snel aan het werk gaan, verzuimen daarna bijvoorbeeld niet vaker dan de anderen. Men is dus kennelijk voldoende hersteld om het werk te hervatten en hoeft niet achteraf tot de conclusie te komen dat men eigenlijk te vroeg is begonnen.

Met andere woorden: Bij het beoordelen van de regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof moet men er dus rekening mee houden dat een deel van de vrouwen gewoon meer tijd nodig heeft, of meer tijd wil hebben, om na de bevalling het werk weer aan te kunnen. Een aantal van hen doet daarvoor een beroep op de Ziektewet. Anderen nemen vakantie of onbetaald verlof op, zoals we eerder zagen.

Om de vergelijking met de oude regeling te completeren wordt onderstaand nog een overzicht gegeven van de mate waarin toen, en waarin thans (met de verlenging met 4 weken), voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof verzuimdagen worden opgenomen via de Ziektewet.

gemiddelde lengte van de totale verlofperiode (waarvoor een beroep is gedaan op de Ziektewet)	in 1985	in de onderzoeksgroep	verschil
parttime werkenden	16.4 weken	21.4 weken	+ 5.0
fulltime werkenden	19.2 weken	17.9 weken	- 1.3
hoofdarbeidsters	16.1 weken	19.3 weken	+ 3.2
handarbeidsters	20.9 weken	21.4 weken	+ 0.5
degenen die blijven werken	19.2 weken	21.3 weken	+ 2.1
degenen die uit dienst treden	16.8 weken	17.8 weken	+ 1.0

5 Wel of niet blijven werken na de bevalling

5.1 Inleiding

Eén van de evaluatievragen ten aanzien van de nieuwe regeling is de vraag of deze regeling de keuze van vrouwen om na de bevalling het werk te hervatten, bevordert. Om hierin inzicht te krijgen is onder andere aan de vrouwen gevraagd om welke redenen men na de bevalling is blijven werken (of om welke redenen men na de bevalling met werken is gestopt).

Daarnaast is aan de werkende jonge moeders gevraagd welke zaken voor hen met name belangrijk zijn geweest om de verzorging van hun kind te kunnen combineren met hun werk. Tevens is hen gevraagd of zij, wanneer het zwangerschaps- en bevallingsverlof maar 12 weken was gebleven, ook waren blijven werken.

De volgende paragraaf geeft eerst een overzicht van de redenen waarom een derde van de vrouwen in de onderzoeksgroep na de bevalling is gestopt met werken, en om welke redenen de overige vrouwen hun werk wel hebben hervat. Vervolgens wordt nagegaan welke factoren hierbij mogelijk nog meer een rol spelen. Daarvoor wordt een overzicht gegeven van zaken die volgens de vrouwen belangrijk zijn geweest om met de verzorgingstaak voor een jong kind aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen. Aanvullend wordt voor het opsporen van andere factoren, de groep werkende jonge moeders op een aantal achtergrondkenmerken vergeleken met de groep vrouwen die na hun bevalling met werken is gestopt.

5.2 Wel of niet blijven werken: welke factoren spelen hierbij een rol

a. Redenen waarom men wel of niet is blijven werken

Van de 311 respondenten zijn 106 vrouwen na hun bevalling gestopt met werken. De overige 205 vrouwen hebben na hun bevalling wel het werk hervat (of waren dit van plan, maar waren ten tijde van het onderzoek nog met verlof - 5 vrouwen).

Onderstaand een overzicht van de reden(en) waarom men wel of niet is blijven werken.

red(en)en waarom men is gestopt met werken	genoemd door:* n = 106
- was dat altijd al van plan/ik wilde zonder meer een kind en een baan niet (meer) met elkaar combineren	64%
zag geen mogelijkheden om te blijven werken, want:	
- kon niet minder uren werken	12%
- kon geen goede kinderopvang regelen	8%
- de kosten voor kinderopvang zouden te hoog worden	5%
- kon werktijden/diensten niet aanpassen	4%
- vond het op het werk niet meer plezierig	1%
- ging verhuizen	2%
- overige redenen	10%
* meerdere antwoorden zijn mogelijk geweest	

Bij tweederde van de respondenten die na de bevalling zijn gestopt met werken, stond dit besluit al bij voorbaat vast. Men wilde zonder meer een kind en een baan niet met elkaar combineren. Slechts door een paar vrouwen wordt hieraan toegevoegd dat men ook geen mogelijkheden zag om te blijven werken in verband met de kinderopvang, of omdat men de werktijden niet kon aanpassen.

Dit houdt in dat bij de overige vrouwen die stoppen met werken (ruim een derde deel), dit besluit vooral het gevolg is geweest van praktische problemen. Bij de meeste van hen omdat men na de bevalling niet minder uren of met andere werktijden kon gaan werken, en/of geen goede of betaalbare kinderopvang kon regelen.

(In dit verband kan nog worden opgemerkt dat degenen bij wie de keuze om te stoppen al bij voorbaat vaststaat, vooral vrouwen zijn die gaan bevallen van hun eerste kind).

red(en)en waarom men is blijven werken	genoemd door:* n = 205
- omdat ik het werk plezierig vind/de sociale kontakten niet wil missen	88%
- omdat ik niet alleen voor het huishouden en het kind/de kinderen wil zorgen	59%
- financieel noodzakelijk	25%
- omdat ik anders nooit meer aan de slag zal komen	17%
- geeft me een gevoel van onafhankelijkheid (maar financieel is het niet noodzakelijk)	6%
- omdat het een goed voorbeeld voor het kind is	1%
- overige redenen	4%
* meerdere antwoorden zijn mogelijk geweest	

Door de vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken wordt het meest als reden genoemd het feit dat men de sociale contacten niet wil missen respectievelijk niet alleen maar voor het huishouden en het kind/de kinderen wil zorgen. Door 25% van de werkende jonge moeders wordt (daarnaast) naar voren gebracht dat het voor hen financieel noodzakelijk is om te blijven werken (17% van hen blijkt bijvoorbeeld de hoofd- of medehoofdkostwinner voor het gezin).

b. Factoren die belangrijk zijn om te kunnen blijven werken

Aan de werkende jonge moeders in de onderzoeksgroep is de vraag gesteld welke zaken voor hen belangrijk zijn geweest om het moederschap te kunnen combineren met hun werk. Bij deze vraag is hen een aantal mogelijkheden voorgelegd waarbij men steeds moest aangeven of dat punt in de praktijk belangrijk is geweest, niet zo belangrijk of in hun situatie feitelijk helemaal geen rol heeft gespeeld. Hieruit blijkt het volgende:

	de groep vrouwen die is blijven werken n = 205			
om te kunnen blijven werken is de mogelijkheid:	belangrijk geweest	niet zo belangrijk geweest	helemaal niet belangrijk geweest	geen mening
- dat je minimaal 16 weken verlof rond de bevalling krijgt en niet meer zoals vroeger maar 12 weken	64%	16%	14%	6%
- om langer voor de bevalling door te blijven werken om daarmee meer weken verlof na de bevalling te krijgen	32%	15%	45%	8%
- om definitief minder uren te kunnen gaan werken	44%	5%	44%	7%
- om via het bedrijf de kinderopvang te kunnen regelen	17%	11%	61%	11%
- om via ouderschapsverlof tijdelijk minder uren te kunnen gaan werken	14%	8%	70%	8%

Bijna tweederde van de vrouwen die zijn blijven werken, brengt naar voren dat het voor hen belangrijk is geweest dat het verlof rond de bevalling minimaal 16 weken was en niet meer zoals vroeger maar 12 weken.

Daarnaast wordt door bijna een derde van de vrouwen aangegeven dat ook de mogelijkheid van het flexibel kunnen opnemen van het verlof hierbij belangrijk was. Een voldoende rustperiode met name na de bevalling, wordt dus door een groot aantal vrouwen als belangrijk ervaren om daarna weer het werk te kunnen hervatten. Vrijwel alle vrouwen geven

echter aan dat men ook wel was blijven werken wanneer de verlofperiode niet was verlengd en maar 12 weken was gebleven.

Met andere woorden: De lengte van het bevallingsverlof wordt weliswaar door een groot aantal vrouwen als een belangrijk punt ervaren om te kunnen blijven werken, maar hierbij spelen meestal ook nog andere factoren een rol. Wordt hiervoor gekeken naar de combinaties van belangrijke punten, dan blijkt het volgende:

Meer dan de helft van de vrouwen voor wie de lengte van het bevallingsverlof belangrijk is geweest, noemt tevens de mogelijkheid om definitief minder uren te werken. Zaken zoals het opnemen van ouderschapsverlof om daarmee tijdelijk minder uren te werken, of de kinderopvang kunnen regelen via het bedrijf, blijken voor een veel kleinere groep vrouwen belangrijk te zijn geweest.

Wordt gekeken naar de praktijk, dan valt eveneens het aantal uren op dat men na de bevalling gaat werken. Met name de vrouwen die voor de bevalling meer dan 25 uur per week werkten, blijken na de bevalling hun werkuren te hebben teruggebracht. Nog geen kwart van de werkende jonge moeders die aan het onderzoek hebben meegedaan, werkt meer dan 25 uur per week. De meesten werken na hun bevalling tussen de 15 en 24 uur per week.

c. Factoren die eveneens een rol spelen

Om na te gaan welke factoren mogelijk ook nog een rol spelen bij het wel of niet blijven werken, is de groep werkende jonge moeders vergeleken met de groep die na de bevalling hun baan heeft opgezegd. De tabel met deze vergelijking is opgenomen in bijlage 6 van dit rapport. Hieruit blijkt het volgende.

De vrouwen die na de bevalling blijven werken, zijn (significant) vaker werkzaam:

- in een groot bedrijf (200 of meer personeelsleden);
- in een leidinggevende functie;
- in de niet-commerciële dienstverlening;
- als z.g. hoofdarbeidster, met voornamelijk zittend werk;

en

- werkten tijdens hun zwangerschap: al vaker parttime, minder dagen per week, en minder vaak in ploegdienst, dan degenen die na de bevalling stoppen met werken.

Tevens blijkt men vaker bij een bedrijf te werken:

- waarbij het mogelijk is om kinderopvang te regelen, binnen dan wel buiten het bedrijf; (In de praktijk heeft 10% van de werkende jonge moeders in de onderzoeksgroep van deze mogelijkheid gebruik gemaakt);
- waarvan men weet dat men er ouderschapsverlof kan opnemen. (Hiervan heeft 6% na de bevalling reeds gebruik gemaakt);
- waarbij men voorbeelden had van werkende jonge moeders in de directe werkomgeving.

Daarnaast zijn de vrouwen die blijven werken vaker wat ouder dan degenen die zijn gestopt, en is de bevalling ook niet de geboorte van het eerste kind. Dit laatste geeft aan dat

degenen die blijven werken wat vaker ervaring hebben met de combinatie van een kind verzorgen en betaalde arbeid verrichten. Het gegeven dat de vrouwen die blijven werken ook vaker over een wat ruimer gezinsinkomen beschikken lijkt niet zo verwonderlijk. In tegenstelling tot degenen die niet meer werken, is er bij hen vrijwel altijd sprake van twee werkende ouders.

Bij de beslissing om te stoppen met werken spelen, zoals in het voorgaande is geconstateerd, een aantal factoren een rol. Het gezinsinkomen lijkt hierbij echter zeker niet de belangrijkste. Het lage gezinsinkomen van degenen die niet meer werken, had dan namelijk als één van de redenen moeten zijn genoemd waarom men met werken is gestopt. Bijvoorbeeld via de antwoordcategorie dat de kosten voor kinderopvang te hoog zouden worden wanneer men zou blijven werken. Slechts door 5% van de betrokken vrouwen is dit echter maar naar voren gebracht als één van de redenen waarom men na de bevalling is gestopt met werken.

Het punt of men wel of niet na de bevalling de werkuren of werktijden kan aanpassen, lijkt wat dit betreft als een veel belangrijker factor te moeten worden gezien. Niet alleen blijkt 16% van de vrouwen mede om die reden na de bevalling te zijn gestopt. Ook onder de vrouwen die na de bevalling zijn blijven werken, bevindt zich een groot aantal voor wie dit een belangrijk punt is geweest. Zo heeft bijvoorbeeld bijna tweederde van de werkende jonge moeders hun werkuren of werktijden na de bevalling aangepast, waaronder bijna de helft door definitief minder uren te gaan werken.

Daarnaast lijken ook andere factoren die in de werkomgeving liggen, niet te moeten worden onderschat. Werkt men in een branche en in een functie waarbij men er niet vreemd van opkijkt wanneer men blijft werken (omdat men al andere voorbeelden heeft van werkende jonge moeders), dan gaat hier kennelijk een zekere stimulans voor de vrouwen van uit om ook te blijven werken. Bovendien krijgt men kennelijk ook meer mogelijkheden om in de praktijk de combinatie van werken en een kind verzorgen te realiseren.

Ten aanzien van factoren die een rol spelen bij de beslissing om wel of niet te blijven werken, zal echter ook in ogenschouw moeten worden genomen dat bij een deel van de zwangere werkneemsters deze keuze al lang vaststaat. Men heeft op voorhand geen behoefte om de verzorging van het kind te combineren met werken en de nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof verandert hier voor hen (kennelijk) niets aan. Mogelijk zou alleen nog een aantal vrouwen 'over de streep zijn getrokken' wanneer men had gewerkt in een omgeving met goede voorbeelden van werkende jonge moeders.

5.3 Slotbeschouwing

Naar aanleiding van de vraag of de nieuwe regeling de keuze bevordert om na de bevalling het werk te hervatten, kan op grond van het voorgaande het volgende worden geconcludeerd.

Door de vrouwen die zijn blijven werken wordt de huidige, langere verlofperiode weliswaar als belangrijk ervaren, maar dit punt is voor velen van hen niet doorslaggevend geweest.

Ook met een kortere verlofperiode was men wel blijven werken. Voor de vrouwen die zijn gestopt met werken, heeft de nieuwe regeling deze keuze in ieder geval niet kunnen veranderen.

De beslissing om wel of niet te blijven werken lijkt vooral te worden beïnvloed door de omgeving waarin men werkt. Dat wil zeggen, een omgeving waarin het niet ongewoon is dat men als jonge moeder blijft werken en waar het met name op een aantal essentiële punten zoals werkuren en/of werktijden, voor de vrouwen makkelijker wordt gemaakt om de combinatie van een kind verzorgen en werken te realiseren.

Ten aanzien van de vraag of de nieuwe regeling de vrouwen die van plan zijn om na hun bevalling te blijven werken, in voldoende mate in de gelegenheid stelt om te herstellen van hun bevalling om daarna hun werk te kunnen hervatten, kan op grond van de onderzoeksresultaten het volgende worden geconcludeerd.

In de praktijk blijkt bijna de helft (49%) van de vrouwen die blijven werken, een langere verlofperiode te hebben opgenomen. Een betrekkelijk gering aantal heeft daarvoor een beroep gedaan op de Ziektewet; het merendeel heeft zelf hun verlof verlengd door middel van vakantie of onbetaald verlof. Nogal wat vrouwen die hun verlof zelf hebben verlengd, geven hierbij aan dat men, achteraf gezien, deze extra weken nodig had om daarna het werk weer aan te kunnen. Direct na het officiële verlof voelde men zich eigenlijk nog niet voldoende fit - of emotioneel nog niet in staat -, om al weer te gaan werken.

Het bovenstaande geeft aan dat een deel van de vrouwen meer tijd nodig heeft dan de huidige verlofperiode. Een langere verlofperiode na de bevalling creëren door het verlof flexibel op te nemen, blijkt slechts voor een beperkt aantal vrouwen een oplossing te bieden. Een grote groep vrouwen, en met name degenen die fysiek belastend werk verrichten, blijkt in de praktijk helemaal geen gebruik van deze mogelijkheid te kunnen maken: Men heeft nu al moeite om tot aan 6 weken voor de bevalling door te werken. Bovendien blijkt uit het onderzoek dat onder de vrouwen die het verlof wel flexibel hebben opgenomen, een deel de verlofperiode nog verder heeft verlengd door bijvoorbeeld aansluitend vakantie of onbetaald verlof op te nemen.

Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat niet de nieuwe verlofregeling van doorslaggevende invloed is op het wel of niet direct hervatten van het werk na de officiële verlofperiode. De gegevens geven aan dat vooral de werkomgeving waarin men terugkeert hierbij een belangrijke rol speelt. Alleen werkend of met weinig andere personen op een afdeling, in de commerciële dienstverlening, in een betrekkelijk klein bedrijf, waar ook geen andere jonge moeders werkzaam zijn, lijkt men zich of meer genooddaakt te voelen, -of meer bij het werk en het bedrijf betrokken-, om na de bevalling weer zo snel mogelijk te beginnen. Daarnaast spelen bij het wel of niet tijdig hervatten van het werk ook gewoon redenen van medische aard een rol. Zowel onder degenen die direct na het officiële verlof aan het werk gaan als onder degenen die later beginnen, komt ziekteverzuim als gevolg van de bevalling daarna nog maar weinig voor. Wanneer men het werk hervat, is men dus ook vrijwel altijd voldoende hersteld van de gevolgen van de bevalling om het werk weer aan te kunnen. De ene vrouw heeft daar echter in de praktijk een langere rustperiode voor nodig dan de andere vrouw.

Literatuur

Amstel, R.J. van, D.E. Lenshoek en H.J. Kruidenier, *Zwangerschap, moederschap in combinatie met betaalde arbeid*: een onderzoek onder recent bevallen vrouwen in Nederland naar de situatie in de praktijk, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986.

Amstel, R.J. van, E. Slot (red), V.Chr. Vrooland (red), *Een kind krijgen en blijven werken*. Een overzicht van onderzoeksresultaten rond zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof, Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA, Amsterdam, 1988.

Centraal Bureau voor de Statistiek, *Statistiek werkzame personen 1987 en 1988*, Banen van werknemers naar regio en structuur van de arbeidsplaatsen, SDU uitgeverij / CBS-publicaties, Den Haag, 1990.

Lenshoek, D.E., R.J. van Amstel, H. Tuynenburg en H.J. Kruidenier, *Werken en zwangerschap een zware bevalling?* Structuur en ontwikkeling van het ziekteverzuim tijdens de zwangerschap en direct na de bevalling, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1986.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Als je een baan hebt en je wordt zwanger*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie, B 487/2651 gewijzigde herdruk, Den Haag, november 1990.

Overbeek, M.M.M., J.T.F. Nouws, *Kinderen krijgen verzekerd?*, Een onderzoek naar de vrijwillige ziektewet als mogelijkheid voor zwangerschaps- en bevallingsverlof bij ondernemende en meewerkende vrouwen, VUGA uitgeverij / Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1992.

Tweede Kamer der Staten-Generaal, *Wijziging van de Ziektewet (mogelijkheid tot flexibele opneming en verlenging van de periode van het recht op ziekgeld in verband met bevalling alsmede invoering van dit recht voor vrijwillig verzekerden) en daarmee samenhangend wijziging van het Burgelijk Wetboek*, SDU uitgeverij / Tweede Kamer, 21 106, nrs. 1-15, Den Haag, 1989/1990.

Bijlagen

- Bijlage 1 : Het Ziekteverzuim Informatiesysteem (ZVIS) van het NIA
- Bijlage 2 : Introductiebrief en vragenlijst
- Bijlage 3 : Tabel 'flexibel opnemen beoogd - niet beoogd'
- Bijlage 4 : Tabel 'flexibel opnemen beoogd en: gelukt - niet gelukt'
- Bijlage 5 : Tabel 'na hun officiële periode bevallingsverlof: werk hervat - later begonnen'
- Bijlage 6 : Tabel 'na de bevalling: gestopt - blijven werken'
- Bijlage 7 : Aanvullende opmerkingen van de respondenten

Het Ziekteverzuim Informatiesysteem (ZVIS) van het NIA

1. Functies

Het NIA beheert een ziekteverzuiminformatiesysteem (ZVIS) dat drie functies vervult:

- het fungeert als informatiesysteem voor deelnemende arbeidsorganisaties;
- het vormt een archief waaraan gegevens voor wetenschappelijk onderzoek worden ontleend;
- het is de basis voor een landelijk peilstation m.b.t. ziekteverzuim en andere sociale indicatoren, zoals WAO-toetreding en verloop.

Tot medio 1992 heeft het NIA dit informatiesysteem geheel zelfstandig onderhouden; in de toekomst zal het systeem mogelijk met ondersteuning van anderen worden voortgezet.

2. Methodiek

Het ZVIS kent twee gescheiden stromen van gegevens aan de invoerzijde:

- Persoons- en functiekenmerken:

Van alle werknemers van de deelnemende arbeidsorganisaties worden persoons- en functiekenmerken verzameld. Bij de aanvang van de registratie worden alle kenmerken per persoon ingevoerd; vervolgens worden alle latere mutaties op deze kenmerken in de tijd bijgehouden. Een volledige lijst van de geregistreerde kenmerken is te vinden in paragraaf 4 van deze bijlage.

- Ziek- en herstelmeldingen:

Van elke werknemer worden de data van ziek- en herstelmeldingen geregistreerd. Alle data worden, op individueel niveau, continu opgeslagen in een database. In het ZVIS zijn, met andere woorden, zowel actuele als historische gegevens over het ziekteverzuim en de kenmerken van elke werknemer voorhanden, waardoor een longitudinale benadering tot de mogelijkheden behoort.

3. Archief voor wetenschappelijk onderzoek

In het ZVIS zijn gegevens beschikbaar vanaf 1976.

In 1991 namen circa 180 arbeidsorganisaties deel aan het ZVIS waardoor het systeem persoons- en verzuimgegevens omvat van circa 50.000 werknemers waaronder circa 20.000 vrouwen.

Het gebruik van het ZVIS voor onderzoeksdoeleinden is niet voorbehouden aan het NIA. Onder bepaalde condities worden ook aan andere onderzoekers gegevens uit het ZVIS ter beschikking gesteld.

4. Geregistreerde persoons- en functiekenmerken

Van de werknemers in de betrokken arbeidsorganisaties worden 22 standaardrubrieken geregistreerd en indien gewenst nog 2 facultatieve rubrieken. Deze facultatieve rubrieken kunnen door een bedrijf zelf worden ingevuld met persoons- en functiekenmerken die men m.b.t. verzuim eveneens wil laten registreren (b.v. een verfijndere uitsplitsing naar soort dienst, naar functie, maar ook b.v. verzuim als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof).

In het ZVIS worden standaard de volgende persoons- en functiekenmerken geregistreerd (tussen haakjes staat het aantal categorieën vermeld):

- geboortedatum
- afdelingscode
- soort dienst (8)
- aantal werkdagen (5)
- aantal werkuren
- personeelscategorie (2)
- leidinggevend niveau (4)
- CAO-, functie- of schaalgroep
- WAO-uitkeringspercentage (8)
- woonplaatscode
- indienstdatum
- uitdienstdatum
- uitdienstcode (6)
- geslacht (2)
- burgerlijke staat (3)
- nationaliteit (20)
- opleiding algemeen onderwijs (6)
- opleiding vakonderwijs (5)

Bijlage 2

Amsterdam, 2 oktober
1991

Geachte mevrouw,

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA) opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren onder vrouwen die na 2 maart 1990 zwangerschaps- en bevallingsverlof hebben opgenomen. Deze datum is gekozen omdat toen de nieuwe regeling voor dit verlof in werking is getreden.

Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de ervaringen van de vrouwen met deze nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zoals u wellicht bekend is gold vroeger voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof: 6 weken zwangerschapsverlof en 6 weken bevallingsverlof. In de praktijk bleek met name een bevallingsverlof van 6 weken voor heel veel vrouwen niet voldoende om goed te kunnen herstellen van de gevolgen van de bevalling. Om deze reden is het bevallingsverlof uitgebreid naar 10 weken en ook bepaald dat vrouwen langer mogen doorwerken vóór de bevalling om daarmee na de bevalling nog een langer verlof te kunnen opnemen.

Begin volgend jaar zal in de Tweede Kamer deze nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden geëvalueerd. Dat wil zeggen; dan zal worden nagegaan of de verlofperiode thans in de praktijk beter voldoet dan met de oude regeling het geval was. Hiervoor zijn gegevens nodig die alleen door de vrouwen kunnen worden verstrekt die van de nieuwe regeling voor zwangerschaps- en bevallingsverlof gebruik hebben gemaakt. Volgens onze informatie bent u één van deze vrouwen en daarom willen wij u via deze brief vragen aan het onderzoek uw medewerking te verlenen. Ook wanneer u na uw bevallingsverlof met werken bent gestopt, dan is het voor het onderzoek toch erg belangrijk dat u meedoet.

Hoe zijn wij aan uw naam en adres gekomen?

Zoals u misschien weet is uw (voormalige) werkgever één van de 180 deelnemers aan het ziekteverzuiminformatiesysteem van het NIA. Begin dit jaar hebben wij aan hen verzocht of zij ons wilden helpen bij het vinden van vrouwen die van de nieuwe regeling gebruik hebben gemaakt. Ook uw directie en uw ondernemingsraad hebben zich bereid verklaard hiervoor adressen beschikbaar te stellen gezien het belang van het onderzoek. Maar het is verder natuurlijk geheel aan u of u mee wilt werken.

Wat houdt het onderzoek in?

Bijgesloten treft u een vragenlijst aan. Wij verzoeken u vriendelijk om deze enquête in te vullen en deze dan, liefst zo spoedig mogelijk, weer aan ons terug te sturen in de bijgevoegde antwoordenvelop (een postzegel plakken is niet nodig). Het invullen van de vragenlijst zal naar onze inschatting ongeveer een half uur in beslag nemen.

De gegevens die u verstrekt blijven uiteraard vertrouwelijk en zijn voor niemand buiten het onderzoeksteam toegankelijk. Na afloop van het onderzoek zullen de vragenlijsten worden vernietigd. Voor alle duidelijkheid: Uw werkgever blijft dus geheel buiten het onderzoek en heeft ons alleen adressen verstrekt om voor ons de uitvoering van het onderzoek mogelijk te maken.

Wij hopen dat u het belang van het onderzoek inziet en mee zult doen. Uw stem staat voor vele andere moeders die toevallig niet in de steekproef zijn gekomen. Wij hopen dat wij op uw medewerking mogen rekenen en danken u bij voorbaat voor de te nemen moeite.

Hoogachtend,
NEDERLANDS INSTITUUT VOOR
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (NIA)

mevr. drs R.J. van Amstel
(projectleider)

VRAGENLIJST ERVARINGEN MET HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Deze vragenlijst is bedoeld om een beeld te krijgen van uw ervaringen met de huidige regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Wanneer we het in de vragenlijst hebben over uw zwangerschap en uw bevalling, dan bedoelen we daarmee de zwangerschap en bevalling waarvoor u nà 2 maart 1990 zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft opgenomen.

Opbouw van de vragenlijst.

De vragenlijst bestaat uit verschillende onderdelen.

Allereerst worden enkele vragen gesteld over de samenstelling van uw gezin.

Daarna volgen er vragen over uw werk en werkomstandigheden tijdens uw zwangerschap. Vervolgens komen er vragen over het zwangerschaps- en bevallingsverlof en uw ervaringen daarmee.

Daarna volgen er vragen voor degenen die na de bevalling weer zijn gaan werken en vragen voor degenen die na de bevalling met hun werk zijn gestopt.

Tenslotte worden er nog enkele vragen gesteld naar algemene achtergrondgegevens.

Hoe de vragenlijst in te vullen?

- De meeste vragen zijn van een aantal antwoordmogelijkheden voorzien. Door het cijfer achter een van deze mogelijkheden te omcirkelen, geeft u aan welk antwoord in uw geval van toepassing is.

Bijvoorbeeld vraag 1:

Is deze zoon/dochter uw eerste baby? - Ja, is mijn eerste baby

- Nee, is niet mijn eerste baby

① -> doorgaan met vraag 3
2

Indien uw zoon/dochter die na 2 maart 1990 is geboren uw eerste kind is, omcirkelt u code 1.

Indien dit niet uw eerste kind is, omcirkelt u code 2.

- Soms zijn er vragen waarbij geen antwoordmogelijkheden staan aangegeven. U wordt dan verzocht uw antwoord letterlijk te noteren in de daarvoor opengelaten ruimte.
- Soms kunt u vragen overslaan. Dan staat er achter de door u omcirkelde code een pijl -> met 'doorgaan met vraag ...'. Als u die code heeft omcirkeld, moet u met de daargenoemde vraag verder gaan.

Bijvoorbeeld vraag 1:

Indien uw zoon/dochter die na 2 maart 1990 is geboren uw eerste kind is (en u dus code 1 heeft omcirkeld), dan gaat u door met vraag 3.

Indien dit niet uw eerste kind is (en u dus code 2 heeft omcirkeld), dan gaat u verder met de volgende vraag; in dit voorbeeld vraag 2a.

Problemen met het invullen?

Als u vragen heeft bij het invullen, dan kunt u vanzelfsprekend altijd even contact met ons opnemen (tel.: 020-5498 611 en vragen naar Renée van Amstel of Thérèse van den Berg).

Wij verzoeken u vriendelijk om deze vragenlijst zo spoedig mogelijk
weer aan ons terug te sturen in de bijgevoegde antwoordenvolp.
Een postzegel plakken is niet nodig

Wij danken u bij voorbaat voor de te nemen moeite.

DE SAMENSTELLING VAN UW GEZIN

Allereerst willen we graag wat algemene gegevens over uw gezin weten.
Wanneer we het in de vragenlijst over de geboorte van uw jongste kind hebben, dan bedoelen we daarmee
de geboorte van uw zoon/dochter waarvoor u na 2 maart 1990 met zwangerschaps- en bevallingsverlof bent gegaan.

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | Is deze zoon/dochter uw eerste baby?

(Hiernaast dus het cijfer omcirkelen
achter het antwoord dat voor u van
toepassing is). | - ja, is mijn eerste baby. 1 -> doorgaan met vraag 3

- nee, is niet mijn eerste baby. 2 |
|----|---|--|

- | | | |
|----|---|---|
| 2a | Hoeveel andere thuiswonende kinderen
zijn er in uw gezin, wanneer we uw
jongste kind niet meerekenen?

(Stief- en pleegkinderen meetellen, voor-
zover ze (nog) volledig thuiswonen) | <u>In mijn gezin is/zijn nog:</u>

- 1 ander kind 1
- 2 andere kinderen 2
- 3 andere kinderen 3
- 4 of meer, nl.....kinderen |
|----|---|---|

- | | | |
|----|--|---------------|
| 2b | Hoe oud was het één na jongste kind op
het moment dat de baby geboren werd? | - jaar. |
|----|--|---------------|

- | | | |
|----|-------------------------------|-------------------------------|
| 3. | Bent u op dit moment zwanger? | - nee 1
- ja,maanden |
|----|-------------------------------|-------------------------------|

UW WERKSITUATIE TIJDENS DE ZWANGERSCHAP VAN UW JONGSTE KIND

De volgende vragen zijn bedoeld om inzicht te krijgen in uw werk en werkomstandigheden tijdens de zwangerschap van uw jongste kind.

- | | | |
|----|--|---------------------------------|
| 4. | Kunt u kort omschrijven welk beroep en
functie u toen uitoefende? | - beroep/functie:.....
..... |
|----|--|---------------------------------|

- | | | |
|----|---|---|
| 5. | Vond u dit werk lichamelijk vermoeiend? | - lichamelijk <u>zeer</u> vermoeiend 1
- lichamelijk <u>redelijk</u> vermoeiend 2
- lichamelijk <u>niet zo</u> vermoeiend 3 |
|----|---|---|

6.	Deed/doet u voornamelijk zittend werk of moe(s)t u tijdens uw werk veel staan?	- voornamelijk zittend werk 1 - voornamelijk staand werk 2 - deels zittend, deels staand werk 3
7.	Was/bent u in vaste dienst of werkt(e) u op een contract?	- in vaste dienst 1 - op een contract voor een bepaalde tijd 2 - als oproepkracht 3 - anders, nl.
8.	Hoeveel uur werkte u, <u>aan het begin van de zwangerschap</u> , gemiddeld per week?	<u>werkte aan het begin van de zwangerschap:</u> - uur gemiddeld per week.
9.	En op hoeveel dagen per week?	- dagen per week.
10.	En werkte u toen, <u>dus aan het begin van de zwangerschap</u> , alleen overdag in dagdienst, alleen in avond- of in nachtdienst, of werkte u toen in ploegdienst of wisseldienst?	- alleen in dagdienst 1 - alleen in avonddienst 2 - alleen in nachtdienst 3 - in ploegdienst/wisseldienst 4 - anders, nl.
11.	Had u <u>toen</u> op uw werk collega's die hetzelfde werk deden en die in deeltijd werkzaam waren, bv. 20 uur per week?	- ja, had toen collega's die in deeltijd werkten 1 - nee 2 - weet niet 3
12.	En had u <u>toen</u> op het werk vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gingen?	- ja, had toen vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gingen 1 - nee 2 - weet niet 3
<p>In 1989 is er een nieuwe bepaling in de Arbeidswet voor zwangeren opgenomen. Vrouwen hebben hiermee het recht gekregen hun werk- en rusttijden tijdens de zwangerschap, indien nodig, aan te passen. Wanneer een vrouw daarvoor een verzoek indient, is de werkgever wettelijk verplicht aan dat verzoek te voldoen. Zwangere vrouwen kunnen op basis van dit recht bijvoorbeeld vragen om in plaats van nachtdiensten alleen dagdiensten te hoeven draaien, of om bijvoorbeeld vaker rustpausen te mogen inlassen.</p>		
13.	Bent u op de hoogte van dit recht voor zwangere werknemers om hun werk- en rusttijden indien nodig, aan te passen?	- nee, ik ben hiervan niet op de hoogte. 1 - ja, ik ben hiervan op de hoogte maar was dat nog niet tijdens mijn zwangerschap. 2 - ja, ik was hiervan op de hoogte al tijdens mijn zwangerschap 3

14. Heeft u tijdens de zwangerschap van uw jongste kind uw werk- en/of rusttijden aangepast?	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">- nee</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 60%;">-> doorgaan met vraag 16a.</td> </tr> <tr> <td>- ja</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> </tr> </table>	- nee	1	-> doorgaan met vraag 16a.	- ja	2	
- nee	1	-> doorgaan met vraag 16a.					
- ja	2						

15a. <u>Indien ja:</u> Kunt u kort aangeven waar deze aanpassing(en) van uw werk- of rusttijden op neerkwam(en)? (Indien u minder uren bent gaan werken willen we graag ook weten naar hoeveel uren per week u uw werkuren heeft teruggebracht).	
--	--

15b. Heeft het u moeite gekost om deze aanpassing(en) te regelen?	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">- nee, geen moeite</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td rowspan="3" style="width: 60%; vertical-align: middle;">} -> doorgaan met vraag 17</td> </tr> <tr> <td>- ja, enige moeite</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>- ja, veel moeite</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table>	- nee, geen moeite	1	} -> doorgaan met vraag 17	- ja, enige moeite	2	- ja, veel moeite	3
- nee, geen moeite	1	} -> doorgaan met vraag 17						
- ja, enige moeite	2							
- ja, veel moeite	3							

16a. <u>Indien nee:</u> Heeft u uw werk- of rusttijden tijdens de zwangerschap niet aangepast omdat dit voor u niet nodig was, omdat dit op het werk niet werd toegestaan, of heeft dit een andere reden gehad?	<u>werk/rusttijden niet aangepast omdat:</u> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">- dit niet nodig was</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 60%;">-> doorgaan met vraag 17</td> </tr> <tr> <td>- dit op het werk niet werd toegestaan</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- andere reden, nl.....</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	- dit niet nodig was	1	-> doorgaan met vraag 17	- dit op het werk niet werd toegestaan	2		- andere reden, nl.....		
- dit niet nodig was	1	-> doorgaan met vraag 17								
- dit op het werk niet werd toegestaan	2									
- andere reden, nl.....										

16b. Kunt u kort aangeven wat u graag had willen aanpassen en wat de voornaamste bezwaren zijn geweest waarom u dit niet heeft kunnen regelen?	
--	--

17. Hoe zoudt u uw bedrijf typeren; de branche omschrijven waarin u werkzaam bent/was? <i>(Indien u het niet goed onder een antwoordmogelijkheid kunt onderbrengen, dan graag omschrijven wat uw bedrijf doet, maakt of handelt)</i>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>- overheid (rijk, provincie, gemeente)</td><td style="text-align: center;">01</td></tr> <tr><td>- industrie</td><td style="text-align: center;">02</td></tr> <tr><td>- detailhandel (winkel)</td><td style="text-align: center;">03</td></tr> <tr><td>- schoonmaaksector</td><td style="text-align: center;">04</td></tr> <tr><td>- verzorgende beroepen (bv. kapster, schoonheidsspecialiste)</td><td style="text-align: center;">05</td></tr> <tr><td>- horeca</td><td style="text-align: center;">06</td></tr> <tr><td>- bank/verzekeringswezen</td><td style="text-align: center;">07</td></tr> <tr><td>- gezondheidszorg (bv. ziekenhuis, verpleeghuis)</td><td style="text-align: center;">08</td></tr> <tr><td>- maatschappelijke dienstverlening (bv. gezinsverzorging, bejaardentehuis)</td><td style="text-align: center;">09</td></tr> <tr><td>- anders, nl.....</td><td></td></tr> </table>	- overheid (rijk, provincie, gemeente)	01	- industrie	02	- detailhandel (winkel)	03	- schoonmaaksector	04	- verzorgende beroepen (bv. kapster, schoonheidsspecialiste)	05	- horeca	06	- bank/verzekeringswezen	07	- gezondheidszorg (bv. ziekenhuis, verpleeghuis)	08	- maatschappelijke dienstverlening (bv. gezinsverzorging, bejaardentehuis)	09	- anders, nl.....	
- overheid (rijk, provincie, gemeente)	01																				
- industrie	02																				
- detailhandel (winkel)	03																				
- schoonmaaksector	04																				
- verzorgende beroepen (bv. kapster, schoonheidsspecialiste)	05																				
- horeca	06																				
- bank/verzekeringswezen	07																				
- gezondheidszorg (bv. ziekenhuis, verpleeghuis)	08																				
- maatschappelijke dienstverlening (bv. gezinsverzorging, bejaardentehuis)	09																				
- anders, nl.....																					

18.	Hoeveel personeelsleden heeft het bedrijf/de instelling waar u werkt/werkte in dienst? <i>(Indien u het niet precies weet, proberen een zo goed mogelijke schatting te geven).</i>	- minder dan 20 personeelsleden 1 - 20 - 49 personeelsleden 2 - 50 - 99 personeelsleden 3 - 100 - 199 personeelsleden 4 - 200 of meer personeelsleden 5		
19.	En uit hoeveel mensen bestaat de afdeling/groep, waarmee u het meest samenwerk(te)/direct te maken heeft/had in uw werk?	- niet van toepassing; ik werk(te) namelijk alleen 1 - nog 1 ander persoon 2 - nog 2 - 5 andere personen 3 - nog 6 - 10 andere personen 4 - meer dan 10 andere personeelsleden 5		
20.	Heeft het bedrijf/de instelling waar u werkt(e) mogelijkheden voor kinderopvang? <i>(D.w.z. heeft het bedrijf een eigen kindercrèche, zg. kindplaatsen bij kinderdagverblijven of doet het bedrijf bijvoorbeeld mee aan een gastouderproject)?</i>	- weet niet 1 - nee 2 <u>ja, namelijk:</u> - er is kinderopvang in het bedrijf zelf 3 - het bedrijf heeft kindplaatsen bij kinderdagverblijven 4 - het bedrijf doet mee aan een gastouderproject 5 - anders, nl.....		
21a.	Heeft het bedrijf/de instelling waar u werkt(e) een zg. ouderschapsverlofregeling? <i>(D.w.z. een regeling voor ouders met een jong kind waarmee men gedurende een bepaalde tijd minder uren per week kan gaan werken).</i>	- weet niet 1 - nee 2 - ja, er is een ouderschapsverlofregeling 3	1 2 3	} -> doorgaan met vraag 22
21b.	<u>Indien ja:</u> Voor hoe lang mag men bij uw bedrijf met de ouderschapsverlofregeling minder uren per week gaan werken?	- een half jaar 1 - 1 jaar 2 - 2 jaar 3 - 3 jaar 4 - 4 jaar 5 - anders, nl..... - weet niet 7		

21c.	En mag men bij de ouderschapsverlof-regeling bij uw bedrijf dan het aantal uren dat men werkt met de helft verminderen of zijn hieraan andere grenzen gesteld (bv. men mag dan niet minder dan 20 uur per week gaan werken)?	- men mag dan de uren tot de helft verminderen 1 - zijn andere grenzen aan gesteld; men moet dan een minimum aantal uren blijven werken nl. uren per week 2 - anders, nl..... - weet niet 7
21d.	En worden de uren die men dan niet werkt (gedeeltelijk) doorbetaald, of is er bij uw bedrijf sprake van een zg. onbetaald ouderschapsverlof?	- de verlofuren worden <u>niet</u> doorbetaald 1 - de verlofuren worden (gedeeltelijk) doorbetaald 2 - weet niet 7

HET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

De volgende vragen gaan over het zwangerschaps- en bevallingsverlof en uw ervaringen daarmee. We bedoelen hierbij steeds <u>het</u> zwangerschaps- en bevallingsverlof dat u na 2 maart 1990 heeft opgenomen.	
22.	<p>Voor het zwangerschapsverlof wordt uitgegaan van de bevallingsdatum die is uitgerekend door de arts of vroedvrouw. Wat was voor u <u>de uitgerekende</u> bevallingsdatum?</p> <p>De bevallingsdatum voor mij was <u>uitgerekend</u> op:</p> <p>..... (dag) (maand) (jaar)</p>
22a.	<p>En is uw kind op deze datum geboren?</p> <p>(Indien vroeger of later geboren, graag ook het aantal dagen noteren)</p> <p>- ja, is op de uitgerekende datum geboren 1 - nee,..... dagen <u>vroeger</u> 2 - nee,..... dagen <u>later</u> 3</p>

<p>Sinds 2 maart 1990 geldt er een nieuwe regeling voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Allereerst is bepaald dat het verlof rond de bevalling minimaal 16 weken is. En daarnaast mogen de vrouwen zelf bepalen of zij 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum stoppen met werken of nog langer blijven doorwerken tot 5 of 4 weken voor deze datum. Stopt men 6 weken voor de datum dat men is uitgerekend, dan heeft men na de bevalling nog 10 weken verlof. Blijft men langer doorwerken dan maakt men daarmee voor zichzelf een langer verlof na de bevalling mogelijk. Stopt men bijvoorbeeld 5 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum, dan heeft men recht op een verlof na de bevalling van 11 weken. En stopt men 4 weken van tevoren, dan heeft men recht op een verlof na de bevalling van 12 weken</p>	
23.	<p>Heeft u overwogen om niet 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum te stoppen maar langer te blijven doorwerken?</p> <p>LET OP: <i>Bij deze en alle nog komende vragen bedoelen we met een week steeds 7 dagen; dus niet alleen de werkdagen rekenen!!</i></p> <p>- ja, overwogen om langer te blijven doorwerken 1 -> doorgaan met vraag 25a - nee, heb niet overwogen om langer dan 6 weken voor de bevallingsdatum door te blijven werken 2</p>

<p>24. <u>Indien u NIET VAN PLAN bent geweest om langer te blijven doorwerken:</u></p> <p>Waarom wilde u niet langer doorwerken?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<table border="0"> <tr> <td>- 6 weken zwangerschapsverlof leek me echt wel nodig.</td> <td>1</td> <td rowspan="6"> -> doorgaan met vraag 26a </td> </tr> <tr> <td>- had van anderen gehoord dat je een zwangerschapsverlof van 6 weken nodig hebt.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- door mijn vorige zwangerschap(pen) ervaren dat 6 weken zwangerschapsverlof nodig is.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- ik had al veel (lichamelijke) problemen tijdens deze zwangerschap.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>- ik wist dat dat op mijn werk niet mogelijk is/niet wordt toegestaan</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>- andere reden waarom ik niet langer wilde blijven doorwerken, nl.....</td> <td></td> </tr> </table>	- 6 weken zwangerschapsverlof leek me echt wel nodig.	1	-> doorgaan met vraag 26a	- had van anderen gehoord dat je een zwangerschapsverlof van 6 weken nodig hebt.	2	- door mijn vorige zwangerschap(pen) ervaren dat 6 weken zwangerschapsverlof nodig is.	3	- ik had al veel (lichamelijke) problemen tijdens deze zwangerschap.	4	- ik wist dat dat op mijn werk niet mogelijk is/niet wordt toegestaan	5	- andere reden waarom ik niet langer wilde blijven doorwerken, nl.....	
- 6 weken zwangerschapsverlof leek me echt wel nodig.	1	-> doorgaan met vraag 26a												
- had van anderen gehoord dat je een zwangerschapsverlof van 6 weken nodig hebt.	2													
- door mijn vorige zwangerschap(pen) ervaren dat 6 weken zwangerschapsverlof nodig is.	3													
- ik had al veel (lichamelijke) problemen tijdens deze zwangerschap.	4													
- ik wist dat dat op mijn werk niet mogelijk is/niet wordt toegestaan	5													
- andere reden waarom ik niet langer wilde blijven doorwerken, nl.....														

<p>25a. <u>Indien u WEL VAN PLAN was om langer door te werken:</u></p> <p>Wat was voor u de belangrijkste reden waarom u langer wilde doorwerken?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p><u>Wilde langer blijven doorwerken:</u></p> <table border="0"> <tr> <td>- om daardoor een langer verlof na de bevalling te krijgen.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>- in verband met mijn werk (konden me nog niet missen/moest nog bepaalde zaken afmaken)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- combinatie van beide (dus zowel voor een langer bevallingsverlof als i.v.m. het werk)</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- andere reden, nl.....</td> <td></td> </tr> </table>	- om daardoor een langer verlof na de bevalling te krijgen.	1	- in verband met mijn werk (konden me nog niet missen/moest nog bepaalde zaken afmaken)	2	- combinatie van beide (dus zowel voor een langer bevallingsverlof als i.v.m. het werk)	3	- andere reden, nl.....	
- om daardoor een langer verlof na de bevalling te krijgen.	1								
- in verband met mijn werk (konden me nog niet missen/moest nog bepaalde zaken afmaken)	2								
- combinatie van beide (dus zowel voor een langer bevallingsverlof als i.v.m. het werk)	3								
- andere reden, nl.....									
<p>25b. Tot hoeveel weken voor de uitgerekende-bevallingsdatum <u>wilde</u> u blijven doorwerken?</p>	<p><u>Ik was van plan om door te werken tot:</u></p> <table border="0"> <tr> <td>- 5 weken voor de uitgerekende datum</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>- 4 weken voor de uitgerekende datum</td> <td>2</td> </tr> </table>	- 5 weken voor de uitgerekende datum	1	- 4 weken voor de uitgerekende datum	2				
- 5 weken voor de uitgerekende datum	1								
- 4 weken voor de uitgerekende datum	2								
<p>25c. En hoeveel weken voor de <u>uitgerekende</u> bevallingsdatum bent u uiteindelijk gestopt met werken?</p>	<p>- weken <u>voor de uitgerekende</u> bevallingsdatum ben ik gestopt met werken.</p>								
<p>25d. Was dit precies het aantal weken zoals u van plan was, bent u eerder gestopt dan u eigenlijk van plan was, of bent u uiteindelijk zelfs nog langer blijven doorwerken dan u aanvankelijk van plan was?</p>	<table border="0"> <tr> <td>- was precies het aantal weken zoals ik van plan was.</td> <td>1 -> doorgaan met vraag 27</td> </tr> <tr> <td>- ben <u>langer</u> blijven doorwerken.</td> <td>2 -> doorgaan met vraag 25f</td> </tr> <tr> <td>- ben <u>eerder</u> gestopt dan ik aanvankelijk van plan was.</td> <td>3 -> doorgaan met vraag 25e</td> </tr> </table>	- was precies het aantal weken zoals ik van plan was.	1 -> doorgaan met vraag 27	- ben <u>langer</u> blijven doorwerken.	2 -> doorgaan met vraag 25f	- ben <u>eerder</u> gestopt dan ik aanvankelijk van plan was.	3 -> doorgaan met vraag 25e		
- was precies het aantal weken zoals ik van plan was.	1 -> doorgaan met vraag 27								
- ben <u>langer</u> blijven doorwerken.	2 -> doorgaan met vraag 25f								
- ben <u>eerder</u> gestopt dan ik aanvankelijk van plan was.	3 -> doorgaan met vraag 25e								

<p>25e. <u>Indien u eerder bent gestopt:</u></p> <p>Waarom bent u uiteindelijk eerder gestopt met werken dan u aanvankelijk van plan was?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p><u>Ik ben eerder gestopt dan ik aanvankelijk van plan was:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - omdat mijn kind veel vroeger is geboren dan was uitgerekend. 1 - omdat het werken mij toch te zwaar/ te vermoeiend werd. 2 - omdat het op mijn werk niet mogelijk bleek om langer te blijven doorwerken/ wordt niet toegestaan. 3 - andere reden, nl..... <p>-> doorgaan met vraag 27</p>
<p>25f. <u>Indien u langer hebt doorgewerkt:</u></p> <p>Wat is de reden geweest waarom u uiteindelijk langer hebt doorgewerkt dan u aanvankelijk van plan was?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p><u>Ik ben langer blijven doorwerken dan ik aanvankelijk van plan was:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - omdat ik het werken beter kon volhouden dan ik aanvankelijk had ingeschat. 1 - omdat er voor mij nog geen vervanging was geregeld op het werk. 2 - een andere reden waarom ik langer heb doorgewerkt, nl..... <p>-> doorgaan met vraag 27</p>
<p>26a. Hoeveel weken voor de <u>uitgerekende</u> bevallingsdatum bent u uiteindelijk gestopt met werken?</p>	<p><u>Ik ben gestopt met werken:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 weken voor de uitgerekende datum 1 -> doorgaan met vraag 27 - weken voor de uitgerekende datum
<p>26b. <u>Indien meer dan 6 weken:</u></p> <p>Wat is de reden geweest dat u eerder dan 6 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum bent gestopt met werken? Is uw kind veel vroeger geboren dan was uitgerekend, bent u op aanraden van de arts of uw chef/baas eerder gestopt, heeft u ontslag genomen/gekregen of heeft dit een andere reden gehad?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - omdat mijn kind veel vroeger is geboren dan was uitgerekend 1 - omdat het werken me te zwaar/ te vermoeiend werd 2 - op aanraden van <u>mijn arts/vroedvrouw</u> ben ik eerder dan 6 weken gestopt 3 - op aanraden van <u>mijn chef/baas</u> ben ik eerder dan 6 weken gestopt 4 - heb ontslag genomen/gekregen 5 - andere reden, nl.....
<p>27. Voor het bevallingsverlof wordt uitgegaan van de feitelijke bevallingsdatum. Op welke dag is uw jongste kind geboren?</p>	<p>Mijn jongste kind is geboren op:</p> <p>.....</p> <p>(dag) (maand) (jaar)</p>

28.	Bent u na deze bevalling weer gaan werken, of (indien u nog met verlof bent) bent u van plan om het werk weer te hervatten?	- ja, heb het werk na deze bevalling weer hervat	1
		- ja, ben van plan om het werk te hervatten	2
		- nee, ik ben na de bevalling gestopt met werken/uit dienst getreden	3 -> doorgaan met vraag 39a (pag.12)

Indien u weer bent gaan werken of van plan om het werk weer te hervatten

Voor het bevallingsverlof, dus het verlof na de bevalling, krijgt iedereen minimaal 10 weken. Heeft men voor de bevalling echter langer doorgewerkt, dan heeft men recht op meer weken verlof na de bevalling. Heeft men bijvoorbeeld tot 5 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum doorgewerkt dan heeft men recht op 11 weken verlof na de bevalling. En heeft men tot 4 weken voor de datum dat men is uitgerekend gewerkt, dan heeft men recht op 12 weken verlof na de bevalling.

29.	Op hoeveel weken verlof had u nog recht na de bevalling?	Na de bevalling had ik (officieel) nog recht op: - weken bevallingsverlof.
-----	--	---

30.	En hoeveel weken na uw bevalling bent u weer met uw werk begonnen? <i>(De code omcirkelen achter het antwoord dat op u van toepassing is en graag ook <u>het aantal weken</u> noteren.)</i> <i>(Indien u het niet meer precies weet, dan een zo goed mogelijke schatting proberen te geven).</i>	- precies na het aantal weken waarop ik nog recht had ben ik weer met mijn werk begonnen; dus weken na mijn bevalling	1 -> doorgaan met vraag 32
		- ik ben langer thuis gebleven en weken na mijn bevalling gaan werken	2
		- ik heb het werk nog niet hervat. weken geleden ben ik bevallen	3

31. Wat is de reden geweest dat u langer bent thuis gebleven?

*(Meerdere antwoorden mogelijk.
Graag steeds de code omcirkelen achter het antwoord en een zo goed mogelijke schatting proberen te geven van het aantal extra weken dat u om die reden langer thuis bent gebleven)*

Na mijn verlof waarop ik (officieel) nog recht had:

- voelde ik mij nog niet in staat om weer te gaan werken en moest van de arts nog thuisblijven.
..... extra weken ben ik om die reden thuisgebleven 1

- heb ik nog mijn snipperdagen/vakantiedagen opgenomen.
..... extra weken in totaal ben ik via snipper/vakantiedagen nog thuisgebleven 2

- heb ik nog onbetaald verlof opgenomen.
..... extra weken in totaal ben ik via onbetaald verlof nog thuisgebleven 3

- had ik door de roosterindeling nog vrij.
..... extra weken in totaal ben ik om die reden nog thuisgebleven 4

- andere reden, nl.....
..... extra weken in totaal ben ik om die reden nog niet gaan werken.

32.	Heeft u aan uw jongste kind borstvoeding gegeven?	- nee - ja	1 -> doorgaan met vraag 35a 2
32a.	Bent u borstvoeding blijven geven ook toen u weer bent gaan werken? (of, indien u het werk nog niet heeft hervat: bent u van plan om borstvoeding te blijven geven wanneer u weer gaat werken)?	- ja, ik heb het geven van borstvoeding gecombineerd met mijn werk (of ben dit van plan te gaan combineren) - nee, niet gecombineerd	1 -> doorgaan met vraag 34 2

33a.	<u>Indien niet gecombineerd:</u> Was dat omdat u toen geen borstvoeding meer gaf, omdat u hiervoor geen goede regeling op uw werk kon treffen, of omdat u dit zelf niet wilde combineren?	- gaf toen geen borstvoeding meer - ik wilde dat zelf niet combineren - kon hiervoor geen goede regeling op het werk treffen	1 2 3 -> doorgaan met vraag 35a
33b.	Kunt u kort toelichten waarom u geen goede regeling hiervoor kon treffen. Wat waren de voornaamste bezwaren of problemen?		
-> doorgaan met vraag 35a			

34.	<p><u>Indien u borstvoeding bent blijven geven toen u weer ging werken:</u> (of van plan bent om dit te gaan doen wanneer u weer gaat werken)</p> <p>Welke regeling heeft u hiervoor op uw werk getroffen?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p>- was niet nodig om een regeling te treffen 01</p> <p>- mocht/mag tussendoor naar huis/mijn oppas om te voeren 02</p> <p>- voedde/voedt de baby op het werk 03</p> <p>- tussen het werk door kon/kan ik kolven 04</p> <p>- mocht/mag mijn werktijden zodanig aanpassen dat ik niet op het werk hoeft(de) te voeren of te kolven 05</p> <p>- anders, nl.</p>
35a.	<p>Hoe heeft u de kinderopvang geregeld wanneer u werkt? (of, indien u het werk nog niet heeft hervat: hoe zal u de kinderopvang gaan regelen)?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p>- <u>Via mijn bedrijf</u>, nl.</p> <p>* het kind gaat naar de bedrijfscreche 01</p> <p>* het kind zit op een v/d kindplaatsen die mijn bedrijf heeft bij een kinderdagverblijf 02</p> <p>* bij een gastouder uit het gastouderproject waaraan mijn bedrijf meedoet 03</p> <p>- <u>Via het bedrijf van mijn man/partner</u> geregeld 04</p> <p>- <u>Zelf geregeld</u>, nl.</p> <p>* het kind gaat naar een kinderdagverblijf 05</p> <p>* een betaalde oppas komt thuis 06</p> <p>* een onbetaalde oppas komt thuis 07</p> <p>* gaat naar een betaalde oppas/naar een gastouder 08</p> <p>* gaat naar een onbetaalde oppas 09</p> <p>* de werktijden van mij en mijn partner zijn zodanig dat we de opvang van elkaar overnemen 10</p> <p>* anders, nl.</p>
35b.	<p>Heeft u problemen ondervonden bij het regelen van de kinderopvang?</p>	<p>- <u>geen</u> problemen ondervonden om de kinderopvang te regelen 1 -> doorgaan met vraag 35d</p> <p>- <u>enige</u> problemen hierbij ondervonden 2</p> <p>- <u>veel</u> problemen hierbij ondervonden 3</p>
35c.	<p>Kunt u kort toelichten wat hierbij voor u de voornaamste problemen zijn geweest?</p>	
35d.	<p>Hoeveel betaalt u gemiddeld per week aan kinderopvang?</p>	<p>- niet van toepassing; ik maak geen gebruik van betaalde kinderopvang/oppas 1</p> <p>- gulden gemiddeld per week</p>

<p>36. Heeft u, toen u na de bevalling weer begon te werken, uw werktijden of aantal werkuren per week veranderd? Bent u toen bijvoorbeeld minder uren per week gaan werken en/of met andere begin- en eindtijden, e.d.</p> <p>(Indien u het werk na de bevalling nog niet heeft hervat: Bent u van plan om uw werktijden of aantal werkuren te veranderen?)</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p>- nee, dat was voor mij niet nodig 01</p> <p>- nee, dat wilde ik wel maar dat kon ik op het werk niet regelen 02</p> <p><u>ja, wel iets veranderd, nl.:</u></p> <p>- minder uren gaan werken door ouderschapsverlof op te nemen 03</p> <p>- definitief minder uren gaan werken. Ik werk nu uur per week 04</p> <p>- mijn werktijden <u>tijdelijk</u> aangepast/veranderd 05</p> <p>- mijn werktijden <u>definitief</u> aangepast/veranderd 06</p> <p>- anders, nl.</p>
<p>37a. Heeft u, nadat u na de bevalling weer bent gaan werken, nog wel eens <u>wegens ziekte</u> moeten verzuimen?</p> <p>(Het gaat hierbij niet om alleen uw werkdagen maar om het totaal aantal dagen dat u eventueel ziek bent geweest!)</p>	<p>- nee, ik heb nadat ik weer met werken ben begonnen nog geen dag verzuimd wegens ziekte 1 -> doorgaan met vraag 38a</p> <p>- ja, ik ben nadat ik weer ben gaan werken ongeveer dagen in totaal ziek geweest 2</p>
<p>37b. Had dit nog te maken met uw bevalling of niet?</p>	<p>- nee, dat heeft niets te maken gehad met mijn bevalling 1</p> <p>- ja, dat was <u>gedeeltelijk</u> nog een gevolg van mijn bevalling 2</p> <p>- ja, dat was <u>helemaal</u> nog een gevolg van mijn bevalling 3</p>
<p>38a. Wat zijn voor u de <u>voornaamste</u> redenen om te blijven werken?</p> <p>(meerdere antwoorden mogelijk)</p>	<p>- financieel noodzakelijk 1</p> <p>- omdat ik het werk plezierig vind/de sociale contacten niet wil missen 2</p> <p>- omdat ik niet alleen maar voor het huishouden en het kind/de kinderen wil zorgen 3</p> <p>- omdat ik anders nooit meer aan de slag zal komen 4</p> <p>- andere redenen, nl.</p>

- 38b. Er kunnen een aantal zaken zijn waardoor het voor moeders met jonge kinderen heel wat makkelijker is om te blijven werken. Onderstaand hebben we een aantal van deze zaken vermeld. We willen graag van u weten of die zaken voor u wel of niet belangrijk zijn geweest om na de bevalling van uw jongste kind te kunnen blijven werken.

(Achter iedere mogelijkheid steeds de code omcirkelen die in uw geval van toepassing is).

Om na de bevalling van mijn jongste kind te kunnen blijven werken is voor mij de mogelijkheid:

belangrijk
geweest

niet zo belangrijk
geweest

helemaal niet belangrijk
geweest

- om via ouderschapsverlof tijdelijk minder uren te kunnen gaan werken

1

2

3

- om definitief minder uren te kunnen gaan werken

1

2

3

- om langer voor de bevalling door te blijven werken om daarmee meer weken verlof na de bevalling te krijgen

1

2

3

- om via het bedrijf de kinderopvang te kunnen regelen

1

2

3

- dat je minimaal 16 weken verlof rond de bevalling krijgt en niet meer zoals vroeger maar 12 weken

1

2

3

- 38c. Wanneer het zwangerschaps- en bevallingsverlof maar 12 weken was gebleven: Was u dan ook blijven werken?

- ja, zeker

1

- waarschijnlijk wel

2

- nee, dan was ik gestopt met werken

3

-> doorgaan met vraag 43

Indien u na deze bevalling gestopt bent met werken/uit dienst bent getreden

Ook wanneer men na de bevalling stopt met werken, krijgt men het bevallingsverlof doorbetaald. Het bevallingsverlof, dus het verlof na de bevalling, is voor iedereen minimaal 10 weken. Heeft men voor de bevalling echter langer doorgewerkt, dan heeft men recht op meer weken verlof na de bevalling. Heeft men bijvoorbeeld tot 5 weken voor de uiterekende bevallingsdatum doorgewerkt dan heeft men recht op 11 weken verlof na de bevalling. En heeft men tot 4 weken voor de datum dat men is uiterekend gewerkt, dan heeft men recht op 12 weken verlof na de bevalling.

- 39a. Op hoeveel weken verlof had u nog recht na de bevalling?

Na de bevalling had ik (officieel) nog recht op:

- weken bevallingsverlof

- 39b. En bent u precies na afloop van deze weken uit dienst getreden of bent u pas later uit dienst gegaan.

- precies na het aantal weken waarop ik nog recht had ben ik uit dienst getreden, dus:
..... weken na mijn bevalling

1 -> doorgaan met vraag 41

(De code omcirkelen achter het antwoord dat op u van toepassing is en graag ook het aantal weken noteren)

- ik ben pas later uit dienst getreden, nl.;
..... weken na mijn bevalling

2

40.	Waarom bent u pas later uit dienst getreden?	- omdat ik wegens ziekte als gevolg van de bevalling nog langer bevallingsverlof kreeg	1
		- omdat ik nog snipperdagen/vakantiedagen over had	2
		- om andere reden ben ik pas later uit dienst getreden, nl.....	

41.	Wat is voor u de reden geweest om na de bevalling te stoppen met werken. Was u dat altijd al van plan of zag/had u geen mogelijkheden om te blijven werken? (meerdere antwoorden mogelijk)	- was dat altijd al van plan/ik wilde zonder meer een kind en een baan niet (meer) met elkaar combineren	1
		<u>Zag geen mogelijkheden om te blijven werken, want:</u>	
		- kon niet minder uren werken	2
		- kon geen goede kinderopvang regelen	3
		- de kosten voor kinderopvang zouden te hoog worden	4
		- andere reden(en), nl.	

42.	Indien de kosten voor kinderopvang een rol hebben gespeeld bij uw beslissing om te stoppen met werken: Wat zou voor u een 'haalbaar' bedrag zijn geweest om per week aan kinderopvang te besteden?	- niet van toepassing; de kosten voor kinderopvang hebben geen rol gespeeld bij mijn beslissing om te stoppen met werken.	1
		- gulden per week zou voor mij nog haalbaar zijn geweest om aan kinderopvang te besteden	2

TOT SLOT WILLEN WE U NOG EEN PAAR ALGEMENE VRAGEN STELLEN

DEZE VRAGEN ZIJN DUS WEER VOOR IEDEREEN!!!!!!

43.	Wat is uw leeftijd?	- jaar
-----	---------------------	--------------

44.	Bent u gehuwd/samenwonend met uw partner, woont u samen met andere volwassenen (bv. bij uw ouders, in een woongemeenschap) of bent u alleenstaand/de enige volwassene in het gezin?	- gehuwd/samenwonend	1
		- niet gehuwd of samenwonend met mijn partner maar ik woon samen met andere volwassenen	2
		- alleenstaand/ik ben de enige volwassene in het gezin	3

45.	Bent u de hoofdkostwinner voor uw gezin? <i>(de hoofdkostwinner is degene die de grootste bijdrage levert in het inkomen van het gezin)</i>	- ja, ik ben de hoofdkostwinner	1
		- nee, ik ben niet de hoofdkostwinner	2
		- mijn man/partner en ik leveren ongeveer een gelijke bijdrage in het inkomen	3

46.	Is het gezamenlijk inkomen van u en/of partner meer of minder dan f. 2.500,-- <u>netto</u> per maand?	- <u>meer</u> dan f. 2.500,-- netto per maand	1
		- <u>minder</u> dan f. 2.500,-- netto per maand	2
		- ongeveer of precies f. 2.500,-- netto per maand	3
		- weet niet	7

<p>47.</p> <p>Het kan zijn dat u bepaalde antwoorden graag wat meer had willen toelichten of dat er naar uw idee in de vragenlijst bepaalde zaken niet aan de orde zijn gekomen waarover u toch wel enkele opmerkingen wilt maken. Indien dit het geval is, kunt u onderstaande ruimte en eventueel de achterkant van deze pagina hiervoor benutten.</p>	
--	--

HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING AAN DIT ONDERZOEK EN DE TIJD DIE U BESCHIKBAAR HEEFT GESTELD VOOR HET INVULLEN VAN DEZE VRAGENLIJST.

Tabel 'Flexibel opnemen beoogd - niet beoogd'

FLEXIBILISERING	BEOOGD n = 127 %	NIET BEOOGD n = 184 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Leeftijd				n.s.
- jonger dan 25 jaar	2	9	- 7	
- 25 - 29 jaar	37	42	- 5	
- 30 - 34 jaar	42	37	+ 5	
- 35 - 39 jaar	17	11	+ 6	
- 40 jaar of ouder	2	1	+ 1	
Hoofdkostwinner (na de bevalling)				***
- zelf de (mede)hoofdkostwinner	17	7	+ 10	
- de man/partner	83	93	- 10	
Netto gezinsinkomen (na de bevalling)				n.s.
- meer dan f 2.500,- netto p/maand	78	66	+ 12	
- minder dan f 2.500,- p/maand	12	13	- 1	
- ongeveer of precies f 2.500,- p/maand	5	9	- 4	
- weet niet of geen informatie	5	12	- 7	
Kindertal				n.s.
- het kind is het eerste kind <i>had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>	67	74	- 7	
- jonger dan 4 jaar	27	18	+ 9	
- 4 jaar of ouder	6	8	- 2	
Branche/sector waarin men werkzaam is/was				****
- industrie	18	7	+ 11	
- commerciële dienstverlening	28	19	+ 9	
- niet-commerciële dienstverlening (gezondheidszorg, maatsch.werk, openbaar bestuur, werknem.org.ed)	54	74	- 20	
Grootte van het bedrijf				***
- minder dan 50 personeelsleden	24	17	+ 7	
- 50 - 99 personeelsleden	10	10	0	
- 100 - 199 personeelsleden	13	29	- 16	
- 200 of meer personeelsleden	53	44	+ 9	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *minder vaak*.
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *vaker*...

3. * = p ≤ .05 , ** = p < .02, *** = p < .01 , **** = p < .001

FLEXIBILISERING	BEOOGD n = 127 %	NIET BEOOGD n = 184 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Grootte van de afdeling				n.s.
- werkt alleen of met 1 ander persoon	16	14	+ 2	
- werkt met 2 - 5 andere personen	27	24	+ 3	
- werkt met 6 - 10 andere personen	27	28	- 1	
- werkt met meer dan 10 andere personen.	30	34	- 4	
Collega's die in deeltijd werken				n.s.
- ja	58	70	- 12	
- nee of weet niet	42	30	+ 12	
Vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gaan				n.s.
- ja	46	44	+ 2	
- nee of weet niet	54	56	- 2	
Mogelijkheden voor kinderopvang bij of via het bedrijf				n.s.
- ja	33	23	+ 10	
- nee of weet niet	67	77	- 10	
Bedrijf heeft volgens respondent een ouderschapsverlofregeling				n.s.
- ja	49	38	+ 11	
- nee of weet niet	51	62	- 11	
Functie				*
- leidinggevend	17	8	+ 9	
- uitvoerend	83	92	- 9	
Soort werk				****
a. - handarbeid	35	72	- 37	
- hoofdarbeid	65	28	+ 37	
b. - vnl. zittend werk	58	17	+ 41	****
- vnl. staand werk	24	52	- 28	
- deels zittend, deels staand werk	18	31	- 13	
Werkbeleving				****
- lichamelijke zeer vermoeiend	8	28	- 20	
- lichamenlijk redelijk vermoeiend	39	47	- 8	
- lichamenlijk niet zo vermoeiend	53	25	+ 28	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING	BEOOGD n = 127 %	NIET BEOOGD n = 184 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Werkuren aan het begin van de zwangerschap				n.s.
- minder dan 15 uur per week	7	8	- 1	
- 15 - 24 uur per week	31	33	- 2	
- 25 - 32 uur per week	28	28	0	
- 33 - 39 uur per week	17	17	0	
- 40 of meer uur per week	17	14	+ 3	
Werkdagen aan het begin van de zwangerschap				n.s.
- 2 dagen of minder per week	9	11	- 2	
- 3 dagen per week	12	13	- 1	
- 4 dagen per week	25	24	+ 1	
- 5 dagen of meer per week	54	52	+ 2	
Soort dienst aan het begin van de zwangerschap				****
- alleen dagdienst	79	57	+ 22	
- alleen avond en/of nachtdienst	1	9	- 8	
- ploegendienst/wisseldienst	15	29	- 14	
- anders	5	5	0	
Tijdens de zwangerschap de werk en/of rusttijden aangepast				****
- ja	8	29	- 21	
- nee, maar had dit wel gewild	16	20	- 4	
- nee, en ook geen wens/ behoefte om werk en/of rust- tijden aan te passen	76	51	+ 25	
Bekendheid met het recht om werk- en rusttijden tijdens de zwangerschap aan te passen				n.s.
- is hiervan <i>niet</i> op de hoogte of was hiervan niet op de hoogte tijdens de zwangerschap	73	74	- 1	
- was hiervan op de hoogte	27	26	+ 1	
Bevallingsdatum				n.s.
- het kind is op de uiterekende datum geboren	6	6	0	
- het kind is vroeger geboren	44	46	- 2	
- het kind is later geboren	50	48	+ 2	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *vaaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING	BEOOGD n = 127 %	NIET BEOOGD n = 184 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Gestopt met werken vóór de uiterekende bevallingsdatum				
a. - 4 weken of minder	50	-	+ 50	
- 5 weken	13	-	+ 13	
- 6 weken	17	42	- 25	
- meer dan 6 weken	20	58	- 38	
b. - gestopt zoals gepland	57	42	+ 15	
- eerder gestopt dan men aanvankelijk van plan was	43	58	- 15	***
Feitelijk verzuim/afwezigheidsperiode vóór de bevalling (dwz ten opzichte van de werkelijke bevallingsdatum)				
- 4 weken of minder	38	8		
- 5 weken	18	7		
- 6 weken	14	12		
- meer dan 6 weken	30	73		
Gemiddeld aantal dagen:	40.1 (ca.6wk)	69.5 (ca.10wk)	29,4 (ca.4wk)	
Feitelijk verzuim/afwezigheidsperiode ná de bevalling	% (cum %)	% (cum %)		
- minder dan 10 weken	1 1	4 4		
- 10 weken	16 17	47 51		
- 11 weken	6 23	4 55		
- 12 weken	34 57	13 68		
- 13 weken	8 65	5 73		
- 14 weken	6 71	8 81		
- 15 weken	6 77	3 84		
- 16 weken	14 91	5 89		
- meer dan 16 weken	9 100	11 100		
Gemiddeld aantal dagen:	92,7 (ca.13wk)	93,9 (ca.13wk)	1,2 (<0,5wk)	
Feitelijk verzuim t.o.v. de totale periode verlof waarop men (officieel) recht had				****
- geen verschil	31	14	+ 17	
- minder dagen verzuim	18	10	+ 8	
- meer dagen verzuim	51	76	- 25	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *minder vaak*.
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING	BEOOGD n = 127 %	NIET BEOOGD n = 184 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Feitelijk verzuim na de bevalling t.o.v. de periode bevallingsverlof waarop men (officieel) recht had				n.s.
- geen verschil	58	59	- 1	
- minder dagen verzuim	1	4	- 3	
- meer dagen verzuim	41	37	+ 4	
Na de bevalling				***
- blijven werken	76	59	+ 17	
- gestopt met werken	24	41	- 17	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%
2. Leesvoorbeeld:
 - = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *minder vaak*..
 + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd, hebben/zijn *vaker*...
3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

Tabel 'flexibilisering beoogd en: gelukt - niet gelukt'

FLEXIBILISERING BEOOGD EN:	GELUKT n = 78 %	NIET GELUKT n = 49 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Leeftijd				n.s.
- jonger dan 25 jaar	4	-	+ 4	
- 25 - 29 jaar	35	41	- 6	
- 30 - 34 jaar	40	47	- 7	
- 35 - 39 jaar	19	12	+ 7	
- 40 jaar of ouder	2	-	+ 2	
Hoofdkostwinner (na de bevalling)				n.s.
- zelf de (mede)hoofdkostwinner	18	16	+ 2	
- de man/partner	82	84	- 2	
Netto gezinsinkomen (na de bevalling)				n.s.
- meer dan f 2.500,- netto p/maand	81	74	+ 7	
- minder dan f 2.500,- p/maand	11	12	- 1	
- ongeveer of precies f 2.500,- p/maand	4	8	- 4	
- weet niet of geen informatie	4	6	- 2	
Kindertal				*
- het kind is het eerste kind <i>had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>	58	80	- 22	
- jonger dan 4 jaar	33	18	+ 15	
- 4 jaar of ouder	9	2	+ 7	
Branche/sector waarin men werkzaam is/was				n.s.
- industrie	18	18	0	
- commerciële dienstverlening	32	21	+ 11	
- niet-commerciële dienstverlening (gezondheidszorg, maatsch.werk, openbaar bestuur, werkn.org., ed)	50	61	- 11	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *minder vaak*.

+ = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING BEOOGD EN:	GELUKT n = 78 %	NIET GELUKT n = 49 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Grootte van het bedrijf				n.s.
- minder dan 50 personeelsleden	26	21	+ 5	
- 50 - 99 personeelsleden	8	14	- 6	
- 100 - 199 personeelsleden	15	10	+ 5	
- 200 of meer personeelsleden	51	55	- 4	
Grootte van de afdeling				n.s.
- werkt alleen of met 1 ander persoon	15	16	- 1	
- werkt met 2 - 5 andere personen	30	24	+ 6	
- werkt met 6 - 10 andere personen	25	29	- 4	
- werkt met meer dan 10 andere personen	30	31	- 1	
Collega's die in deeltijd werken				n.s.
- ja	59	57	+ 2	
- nee of weet niet	41	43	- 2	
Vrouwelijke collega's met kinde- ren die nog niet naar school gaan				n.s.
- ja	40	55	- 15	
- nee of weet niet	60	45	+ 15	
Mogelijkheden voor kinderopvang bij of via het bedrijf				n.s.
- ja	35	31	+ 4	
- nee of weet niet	65	69	- 4	
Bedrijf heeft volgens respondent een ouderschapsverlofregeling				n.s.
- ja	50	47	+ 3	
- nee of weet niet	50	53	- 3	
Functie				n.s.
- leidinggevend	21	10	+ 11	
- uitvoerend	79	90	- 11	
Soort werk				***
a. - handarbeid	24	53	- 29	
- hoofdarbeid	76	47	+ 29	****
b. - vnl. zittend werk	71	37	+ 34	
- vnl. staand werk	15	39	- 24	
- deels zittend, deels staand werk	14	24	- 10	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING BEOOGD EN:	GELUKT n = 78 %	NIET GELUKT n = 49 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Werkbeleving				****
- lichamelijk zeer vermoeiend	1	18	- 17	
- lichamelijk redelijk vermoeiend	37	43	- 6	
- lichamelijk niet zo vermoeiend	62	39	+ 23	
Werkuren aan het begin van de zwangerschap				*
a. - minder dan 15 uur per week	10	2	+ 8	
- 15 - 24 uur per week	32	29	+ 3	
- 25 - 32 uur per week	22	39	- 17	
- 33 - 39 uur per week	13	22	- 9	
- 40 of meer uur per week	23	8	+ 15	
b. - parttime	68	82	- 14	n.s.
- fulltime	32	18	+ 14	
Werkdagen aan het begin van de zwangerschap				n.s.
- 2 dagen of minder per week	13	4	+ 9	
- 3 dagen per week	13	10	+ 3	
- 4 dagen per week	18	37	- 19	
- 5 dagen of meer per week	56	49	+ 7	
Soort dienst aan het begin van de zwangerschap				n.s.
- alleen dagdienst	81	76	+ 5	
- alleen avond en/of nachtdienst	-	4	- 4	
- ploegendienst/wisseldienst	14	16	- 2	
- anders	5	4	+ 1	
Tijdens de zwangerschap de werk en/of rusttijden aangepast				n.s.
a. - ja	5	12	- 7	
- nee	95	88	+ 7	
b. - ja	5	12	- 7	*
- nee, maar had dit wel gewild	12	25	- 13	
- nee, en ook geen wens/ behoefte om werk en/of rusttijden aan te passen	83	63	+ 20	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING BEOOGD EN:	GELUKT n = 78 %	NIET GELUKT n = 49 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Bekendheid met het recht om werk-en rusttijden tijdens de zwangerschap aan te passen - is hiervan niet op de hoogte of was hiervan niet op de hoogte tijdens de zwangerschap - was hiervan op de hoogte	74 26	71 29	+ 3 - 3	n.s.
Bevallingsdatum - het kind is op de uitgerekende datum geboren - het kind is vroeger geboren - het kind is later geboren	7 42 51	6 47 47	+ 1 - 5 + 4	n.s.
Gestopt met werken vóór de uitgerekende bevallingsdatum - 4 weken of minder - 5 weken - 6 weken - meer dan 6 weken	79 21 - -	- - 47 53	+ 79 + 21 - 47 - 53	
Feitelijk verzuim/afwezigheids- periode vóór de bevalling (dwz ten opzichte van de werkelijke bevallingsdatum) - 4 weken of minder - 5 weken - 6 weken - meer dan 6 weken Gemiddeld aantal dagen	58 24 14 4 29,7 (ca.4wk)	6 8 14 72 56,8 (ca.8wk)	 27,1 (ca.4wk)	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *minder vaak*.
- + = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

FLEXIBILISERING BEOOGD EN:	GELUKT n = 78 %	NIET GELUKT n = 49 %	VERSCHIL² %	SIGNIFICANTIE³
Feitelijk verzuim/afwezigheids- periode ná de bevalling	% (cum %)	% (cum %)		
- minder dan 10 weken	- 0	2 2		
- 10 weken	5 5	33 35		
- 11 weken	8 13	2 37		
- 12 weken	44 57	19 56		
- 13 weken	9 66	6 62		
- 14 weken	4 70	10 72		
- 15 weken	6 76	6 78		
- 16 weken	15 91	12 90		
- meer dan 16 weken	9 100	10 100		
Gemiddeld aantal dagen:	94,2 (ca.13,5wk)	90,3 (ca.13wk)	3,9 (ca.0,5wk)	
Feitelijk verzuim t.o.v. de totale periode verlof waarop men (officieel) recht had				***
- geen verschil	39	18	+ 21	
- minder dagen verzuim	22	10	+ 12	
- meer dagen verzuim	39	72	- 33	
Feitelijk verzuim na de bevalling t.o.v. de periode bevallingsverlof waarop men (officieel) recht had				n.s.
- geen verschil	63	51	+ 12	
- minder dagen verzuim	-	2	- 2	
- meer dagen verzuim	37	47	- 10	
Na de bevalling				
- blijven werken	82	65	+ 17	*
- gestopt met werken	18	35	- 17	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *minder vaak*..

+ = degenen die flexibilisering van het verlof hebben beoogd en waarvan dit ook in de praktijk is gelukt, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

Tabel 'Na hun officiële periode bevallingsverlof: werk hervat - later begonnen

NA AFLOOP VAN HUN OFFICIËLE PERIODE BEVALLINGSVERLOF:	WERK HERVAT n = 105 %	LATER BEGONNEN n = 100 %	VERSCHIL ²	SIGNIFICANTIE ³
Leeftijd				*
- jonger dan 25 jaar	4	-	+ 4	
- 25 - 29 jaar	41	29	+ 12	
- 30 - 34 jaar	38	49	- 11	
- 35 - 39 jaar	14	21	- 7	
- 40 jaar of ouder	3	1	+ 2	
Hoofdkostwinner (na de bevalling)				n.s.
- zelf de (mede)hoofdkostwinner	20	14	+ 6	
- de man/partner	80	86	- 6	
Netto gezinsinkomen (na de bevalling)				n.s.
- meer dan f 2.500,-- p/maand	83	85	- 2	
- minder dan f 2.500,-- p/maand	6	6	0	
- ongeveer of precies f 2.500,- p/maand	5	3	+ 2	
- weet niet of geen informatie	6	6	0	
Kindertal				n.s.
- het kind is het eerste kind <i>had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>	60	63	- 3	
- jonger dan 4 jaar is	28	30	- 2	
- 4 jaar of ouder is	12	7	+ 5	
Branche/sector waarin men werkzaam is/was				*
- industrie	9	8	+ 1	
- commerciële dienstverlening	25	11	+ 14	
- niet-commerciële dienstver- lening (gezondheidszorg, maatsch.werk, openbaar bestuur, werkn.org., ed)	66	81	- 15	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *minder vaak*.
- + = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA AFLOOP VAN HUN OFFICIËLE PERIODE BEVALLINGSVERLOF:	WERK HERVAT n = 105 %	LATER BEGONNEN n = 100 %	VERSCHIL ²	SIGNIFICANTIE ³
Grootte van het bedrijf				**
- minder dan 50 personeelsleden	20	6	+ 14	
- 50 - 99 personeelsleden	10	8	+ 2	
- 100 - 199 personeelsleden	19	19	0	
- 200 of meer personeelsleden	51	67	- 16	
Grootte van de afdeling				**
- werkt alleen/met 1 ander persoon	20	7	+ 13	
- werkt met 2 - 5 andere personen	28	23	+ 5	
- werkt met 6 - 10 andere personen	24	39	- 15	
- werkt met meer dan 10 andere personen	28	31	- 3	
Collega's die in deeltijd werken				n.s.
- ja	63	68	- 5	
- nee of weet niet	37	32	+ 5	
Vrouwelijke collega's met kinde- ren die nog niet naar school gaan				*
- ja	41	58	- 17	
- nee of weet niet	59	42	+ 17	
Mogelijkheden voor kinderopvang bij of via het bedrijf				n.s.
- ja	34	40	- 6	
- nee of weet niet	66	60	+ 6	
Bedrijf heeft volgens respondent een ouderschapsverlofregeling				*
- ja	50	66	- 16	
- nee of weet niet	50	34	+ 16	
Functie				n.s.
- leidinggevend	18	14	+ 4	
- uitvoerend	82	86	- 4	
Soort werk				n.s.
- handarbeid	46	58	- 12	
- hoofdarbeid	54	42	+ 12	
Werkbeleving				n.s.
- lichamelijk zeer vermoeiend	17	19	- 2	
- lichamelijk redelijk vermoeiend	41	43	- 2	
- lichamelijk niet zo vermoeiend	42	38	+ 4	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *minder vaak*..

+ = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA AFLOOP VAN HUN OFFICIËLE PERIODE BEVALLINGSVERLOF:	WERK HERVAT n = 105 %	LATER BEGONNEN n = 100 %	VERSCHIL ²	SIGNIFICANTIE ³
Bevallingsdatum - het kind is op de uitgerekende datum geboren - het kind is vroeger geboren - het kind is later geboren	3 41 56	7 51 42	- 4 - 10 + 14	n.s.
Feitelijk verzuim/afwezigheids- periode vóór de bevalling (dwz ten opzichte van de werkelijke bevallingsdatum) - 4 weken of minder - 5 weken - 6 weken - meer dan 6 weken Gemiddeld aantal dagen:	24 19 15 42 50,9 (ca.7wk)	21 10 11 58 62,4 (ca.8.5wk)	+ 3 + 9 + 4 - 16 11,5 (ca.1.5wk)	
Na de bevalling nog recht op een verlof van: - 10 weken - 11 weken - 12 weken - 13 weken - 14 weken - 15 weken - 16 weken Gemiddeld aantal weken	45 7 34 7 5 1 1 11,3	53 9 30 4 2 1 1 11,0	0,3	
Feitelijk verzuim/afwezigheids- periode ná de bevalling - minder dan 10 weken - 10 weken - 11 weken - 12 weken - 13 weken - 14 weken - 15 weken - 16 weken - meer dan 16 weken Gemiddeld aantal dagen:	% (cum %) 2 2 41 43 8 51 34 85 8 93 4 97 1 98 2 100 - 100 79,1 (ca.11wk)	% (cum%) - - 1 1 2 3 13 16 9 25 14 39 12 51 19 70 30 100 126,3 (ca.18wk)	47,2 (ca.7wk)	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA AFLOOP VAN HUN OFFICIËLE PERIODE BEVALLINGSVERLOF:	WERK HERVAT n = 105 %	LATER BEGONNEN n = 100 %	VERSCHIL ²	SIGNIFICANTIE ³
Flexibilisering van het verlof - niet beoogd - beoogd, en - gelukt - <u>niet</u> gelukt	51 49 ↘ 37 12	56 44 ↘ 25 19	- 5 + 5 + 12 - 7	n.s.
Borstvoeding gegeven - nee - ja, maar niet gecombineerd met werk - ja, én gecombineerd met werken	30 42 28	30 40 30	0 + 2 - 2	n.s.
Redenen om te blijven werken - (o.a.) omdat het financieel noodzakelijk is	26	24	+ 2	n.s.
Het regelen van de kinderopvang - hierbij geen probleem onder- vonden - hierbij enige of veel problemen ondervonden	82 18	69 31	+ 13 - 13	*
Werktijden/werkuren na de beval- ling - niets aangepast of veranderd - wel iets aangepast of veranderd	40 60	32 68	+ 8 - 8	n.s.
Werkuren na de bevalling - minder dan 15 uur per week - 15 - 24 uur per week - 25 - 32 uur per week - 33 - 39 uur per week - 40 uur of meer per week	18 55 13 8 6	16 68 12 1 3	+ 2 - 13 + 1 + 7 + 3	n.s.
Nadat men het werk weer heeft hervat: - niet meer verzuimd wegens ziekte - wel ziek geweest, maar dat was geen gevolg van de bevalling - wel ziek geweest wat gedeeltelijk of helemaal nog een gevolg was van de bevalling	51 42 7	46 41 13	+ 5 + 1 - 6	n.s.

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die na afloop van hun officiële periode bevallingsverlof hun werk hebben hervat, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

Tabel 'Na de bevalling: gestopt - blijven werken'

NA DE BEVALLING	GESTOPT n = 106 % ¹	BLIJVEN WERKEN n = 205 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Leeftijd				****
- jonger dan 25 jaar	15	2	- 13	
- 25 - 29 jaar	49	35	- 14	
- 30 - 34 jaar	31	43	+ 12	
- 35 - 39 jaar	5	18	+ 13	
- 40 jaar of ouder	-	2	+ 2	
Netto gezinsinkomen (na de bevalling)				****
- meer dan f 2.500,- p/m	45	84	+ 39	
- minder dan f 2.500,- p/m	26	6	- 20	
- ca. of precies f 2.500,- p/m	15	4	- 11	
- weet niet of geen informatie	14	6	- 8	
Kindertal				****
- het kind is het eerste kind <i>had reeds kinderen waarvan de jongste:</i>	91	61	- 30	
◦ jonger dan 4 jaar is	7	29	+ 22	
◦ 4 jaar of ouder is	2	10	+ 8	
Branche/sector waarin men werkzaam is/was				***
- industrie	17	9	- 8	
- commerciële dienstverlening	30	18	- 12	
- niet-commerciële dienstver- lening (<i>gezondheidszorg, maatsch. werk, openbaar be- stuur, werkn. org., e.d.</i>)	53	73	+ 20	
Grootte van het bedrijf				****
- minder dan 50 pers.leden	32	13	- 19	
- 50 - 99 personeelsleden	12	9	- 3	
- 100 - 199 personeelsleden	30	19	- 11	
- 200 of meer personeelsleden	26	59	+ 33	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *vaker*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA DE BEVALLING	GESTOPT n = 106 %	BLIJVEN WERKEN n = 205 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Grootte van de afdeling				n.s.
- werkt alleen/met 1 ander persoon	16	14	- 2	
- werkt met 2 - 5 andere personen	25	25	0	
- werkt met 6 - 10 andere personen	21	31	+ 10	
- werkt met meer dan 10 andere personen	38	30	- 8	
Collega's die in deeltijd werken				n.s.
- ja	64	65	+ 1	
- nee of weet niet	36	35	- 1	
Vrouwelijke collega's met kinderen die nog niet naar school gaan				*
- ja	36	49	+ 13	
- nee of weet niet	64	51	- 13	
Mogelijkheden voor kinderopvang bij of via het bedrijf				****
- ja	8	37	+ 29	
- nee of weet niet	92	63	- 29	
Bedrijf heeft volgens respondent een ouderschapsverlofregeling				****
- ja	13	58	+ 45	
- nee of weet niet	87	42	- 45	
Functie				****
- leidinggevend	2	16	+ 14	
- uitvoerend	98	84	- 14	
Soort werk				**
a. - handarbeid	67	52	- 15	
- hoofdarbeid	33	48	+ 15	
b. - vnl. zittend werk	28	36	+ 8	**
- vnl. staand werk	52	35	- 17	
- deels zittend, deels staand werk	20	29	+ 9	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *vaak*..

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA DE BEVALLING	GESTOPT n = 106 %	BLIJVEN WERKEN n = 205 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Werkbeleving				n.s.
- lichamelijk zeer vermoeiend	24	18	- 6	
- lichamelijk redelijk vermoeiend	47	42	- 5	
- lichamelijk niet zo vermoeiend	29	40	+ 11	
Werkuren aan het begin van de zwangerschap				n.s.
a.				
- minder dan 15 uur per week	4	10	+ 6	
- 15 - 24 uur per week	25	35	+ 10	
- 25 - 32 uur per week	30	27	- 3	
- 33 - 39 uur per week	21	15	- 6	
- 40 of meer uur per week	20	13	- 7	
b.				*
- parttime	67	79	+ 12	
- fulltime	33	21	- 12	
Werkdagen aan het begin van de zwangerschap				****
- 2 dagen of minder per week	2	15	+ 13	
- 3 dagen per week	8	14	+ 6	
- 4 dagen per week	25	25	0	
- 5 dagen of meer per week	65	46	- 19	
Soort dienst aan het begin van de zwangerschap				***
- alleen dagdienst	64	67	+ 3	
- alleen avond en/of nachtdienst	-	9	+ 9	
- ploegdienst/wisseldienst	30	20	- 10	
- anders	6	4	- 2	
Tijdens de zwangerschap de werk en/of rusttijden aangepast				n.s.
- ja	26	18	- 8	
- nee, maar had dit wel gewild	15	21	+ 6	
- nee, en ook geen wens/behoefte om werk en/of rusttijden aan te passen	59	61	+ 2	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *vaaker*..

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA DE BEVALLING	GESTOPT n = 106 %	BLIJVEN WERKEN n = 205 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Bekendheid met het recht om werk- en rusttijden tijdens de zwangerschap aan te passen				n.s.
- is hiervan <i>niet</i> op de hoogte of was hiervan niet op de hoogte tijdens de zwangerschap	78	71	- 7	
- was hiervan op de hoogte	22	29	+ 7	
Bevallingsdatum				n.s.
- het kind is op de uitgerekende datum geboren	8	5	- 3	
- het kind is vroeger geboren	44	46	+ 2	
- het kind is later geboren	48	49	+ 1	
Gestopt met werken vóór de uitgerekende bevallingsdatum				***
a. - 4 weken of minder	10	26	+ 16	
- 5 weken	3	6	+ 3	
- 6 weken	37	29	- 8	
- meer dan 6 weken	50	39	- 11	
b. - gestopt zoals gepland	42	52	+ 10	n.s.
- eerder gestopt dan men aanvankelijk van plan was	58	48	- 10	
Feitelijk verzuim/afwezigheidsperiode vóór de bevalling (dwz ten opzichte van de werkelijke bevallingsdatum)				
- 4 weken of minder	15	22		
- 5 weken	6	15		
- 6 weken	13	13		
- meer dan 6 weken	66	50		
Gemiddeld aantal dagen:	59.3 (ca.8wk)	56.6 (ca.8wk)	2.7 (<0.5wk)	
Na de bevalling nog recht op een verlof van:				
- 10 weken	74	49		
- 11 weken	3	8		
- 12 weken	19	32		
- 13 weken	1	5		
- 14 weken	3	4		
- 15 weken	-	1		
- 16 weken	-	1		
Gemiddeld aantal weken	10.6	11.1	0.5	

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *minder vaak*..

+ = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *vaker*..

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

NA DE BEVALLING	GESTOPT n = 106 %	BLIJVEN WERKEN n = 205 %	VERSCHIL ² %	SIGNIFICANTIE ³
Feitelijk verzuim/afwezigheidsperiode ná de bevalling	% (cum%)	% (cum %)		
- minder dan 10 weken	6 6	1 1		
- 10 weken	58 64	22 23		
- 11 weken	4 68	5 28		
- 12 weken	17 85	24 52		
- 13 weken	2 87	8 60		
- 14 weken	4 91	9 69		
- 15 weken	- 91	6 75		
- 16 weken	6 97	10 85		
- meer dan 16 weken	3 100	15 100		
Gemiddeld aantal dagen:	76.6 (ca.11wk)	102.1 (ca.14wk)	25.5 (ca3.5wk)	
Feitelijk verzuim t.o.v. de totale periode verlof waarop men (officieel) recht had				*
- geen verschil	23	20	- 3	
- minder dagen verzuim	20	10	- 10	
- meer dagen verzuim	57	70	+ 13	
Feitelijk verzuim na de bevalling t.o.v. de periode bevalingsverlof waarop men (officieel) recht had				****
- geen verschil	77	49	- 28	
- minder dagen verzuim	7	1	- 6	
- meer dagen verzuim	16	50	+ 34	
Na bevalling werktijden aangepast of willen aanpassen				
- nee, niets aangepast of veranderd	-	36		
- ja, wel iets aangepast/ veranderd	-	64		
- wel iets willen aanpassen maar dit kon niet en o.a. om die reden gestopt met werken	16	-		
- om andere redenen gestopt met werken	84	-		

1. De percentages per kenmerk zijn verticaal gepercenteerd met steeds als totaal 100%

2. Leesvoorbeeld:

- = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *minder vaak*..
- + = degenen die na de bevalling zijn blijven werken, hebben/zijn *vaak*...

3. * = $p \leq .05$, ** = $p < .02$, *** = $p < .01$, **** = $p < .001$

Aanvullende opmerkingen van de respondenten

Aan het eind van de vragenlijst was een ruimte opengelaten om zonodig nadere toelichting te kunnen geven op bepaalde antwoorden of voor opmerkingen over zaken die in de vragenlijst niet aan de orde waren gekomen. Ruim één derde van de respondenten heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt om met name hun ervaringen weer te geven met:

- het werken tijdens de zwangerschap;
- het zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- bepaalde regelingen die men heeft kunnen (of had willen) treffen om na de bevalling weer te gaan werken.

Een nadere beschouwing van de groep vrouwen die deze aanvullende opmerkingen bij hun enquête heeft gemaakt, laat zien dat dit vooral vrouwen zijn geweest die na hun bevalling zijn blijven werken. De groep blijkt verder echter niet specifiek. Het zijn dus bijvoorbeeld niet alleen maar vrouwen geweest die voor de bevalling eerder moesten stoppen, of die bijvoorbeeld een veel langer bevallingsverlof hebben opgenomen dan waar men formeel gezien nog recht op had. Evenmin blijken het alleen maar vrouwen die handarbeid of die hoofdarbeid verrichten, die een leidinggevende functie hebben of juist in een uitvoerende functie werkzaam zijn. Dit houdt in dat de bij de enquête gegeven toelichtingen ervaringen weergeven van de vrouwen die zijn blijven werken in het algemeen. Om deze reden zijn deze toelichtingen in deze bijlage opgenomen en - uitgesplitst naar eerder genoemde aspecten - integraal uit de vragenlijsten overgenomen.

1. Opmerkingen over de lengte van het verlof

- *Ik had na de bevalling nog recht op 13 weken bevallingsverlof. Daarna heb ik nog 3 weken vakantie opgenomen. Alhoewel ik lichamelijk geen zware bevalling heb gehad, had ik er niet aan moeten denken na 10 weken alweer aan het werk te moeten. Je bent dan nauwelijks gewend aan de nieuwe situatie thuis en het is makkelijker een baby van 16 weken uit handen te geven dan een baby van 10 weken. M.a.w. de nieuwe regeling is in elk geval een verbetering t.o.v. de oude, maar in mijn ogen nog niet ideaal.*
- *Bij 100% werken is het zwangerschapsverlof van 6 weken bij een redelijk zware baan (gezondheidszorg) m.i. te weinig. Zou ik voor die tijd geen 4 weken vakantie op hebben kunnen nemen, weet ik niet of ik het volgehouden zou hebben.*
- *Ik had bij mijn verlof 4 weken vakantie opgenomen, dit vond ik echt nodig.*

- *Doordat ik gedurende de zwangerschap veel moest rusten, vond ik het moeilijk om 8 dagen na de bevalling m'n hele huishouding weer te runnen en als je dan na 10/12 weken weer gaat werken ben je hier eigenlijk nog niet aan toe.*
- *De 16 weken zwangerschapsverlof heb je nodig. 10 weken na de bevalling toch zeker om weer opgeknapt te zijn om te gaan werken.*
- *Doordat mijn dochtertje 4 weken te vroeg is geboren werd mijn bevallingsverlof met 4 weken verlengd. Deze extra 4 weken zijn erg belangrijk voor mij geweest en waren hard nodig.*
- *Nu weet ik dat 12 weken, voor mij, te kort was geweest; niet om het lichamelijke aspect, maar om aan het idee te wennen **emotioneel** je kind los te moeten laten. Na de wettelijke toegewezen 10 weken, na de bevalling, was het voor het eerst dat ik dacht: ja, nu kan het weer.*
- *De 4 extra weken onbetaald verlof waren voor mij nog even extra genieten om er daarna met volle moed en de volle 100% weer tegen aan te gaan en dat is ook gelukt. Ik vind het een veilig gevoel het ouderschapsverlof nog **achter de hand te hebben**, in geval van nood, maar ik zou ook niet langer meer thuis hebben willen blijven.*
- *Ik denk dat ik 6 weken na de bevalling nog niet in staat geweest zou zijn mijn werk weer te hervatten. Vóór mijn zwangerschap en bevalling vond ik 16 weken een hele lange tijd. Mijn twijfels over de noodzaak van de verlenging met 4 weken, van 12 naar 16 weken verlof, zijn door mijn eigen ervaringen weggenomen. Ik had deze periode wel nodig.*
- *Mijn bevallingsverlof heb ik met 3 weken verlengd omdat ik nog vakantiedagen had en omdat ik er nog niet aan toe was om te gaan werken.*
- *Ik heb te makkelijk gedacht over werken na de bevalling. Mijn verlof is ondanks de verlenging voor mij nog veel te kort geweest. Hoewel ik nog onder behandeling van de fysiotherapeut was, ben ik toch gaan werken omdat ik een enorm schuldgevoel had ten opzichte van mijn collega's. Ook heb ik niet stilgestaan bij het feit dat, naarmate mijn dochtertje ouder wordt, het moeilijker wordt om ze naar de oppas te brengen. Als baby neem je ze mee in de reiswieg. Nu moet ik haar om 6.00 uur wakker maken en daar is ze niet zo blij mee. Hoewel mijn dochtertje al 7 maanden oud is komt ze 's nachts nog steeds 2 tot 4 keer en het valt niet mee om dan 's morgens fit te gaan werken. Als zwangere vrouwen soms om mijn mening vragen over werken en een kind ben ik helaas negatief. Ik vind het erg zwaar. Voor mij had het verlof gerust langer mogen zijn.*
- *Vanaf de 26e zwangerschapsweek kwam ik in het ziekenhuis terecht. Met 29 weken is mijn jongste kindje geboren. Het verlof en de vakantiedagen na de bevalling had ik hard nodig om mijn kindje te verzorgen in het ziekenhuis. Zij heeft daar 3 maanden gelegen.*

- *Jullie stellen nauwelijks de vraag of 16 weken verlof voldoende is. Ik vind het onvoldoende: het kind vraagt een enorme omschakeling. Dit maakt dat je in die 10 weken bevallingsverlof nauwelijks aan jezelf toekomt. Lichamelijk ben je ook niet volledig hersteld. Dat heeft toch wel ettelijke maanden nodig. Het arbeidsproces houdt daar totaal geen rekening mee.*
- *10 weken na de bevalling was voor mij voldoende maar de 6 weken voor de bevalling vond ik erg weinig. Dit zou eigenlijk wel 8 weken mogen zijn. Dit vind ik omdat ik een eenmansfunctie uitoefen en dus in hetzelfde tempo door moest gaan als toen ik niet zwanger was en dat vond ik zeer vermoeiend. Daardoor moest ik eerder met werken ophouden.*
- *Ik had van tevoren al mijn vakantie geregeld, omdat ik 11 weken na de bevalling te snel vind om al weer te gaan werken. Dat had ik bij de eerste al ervaren. Als ik niet nog zoveel vakantiedagen had gehad, had ik mij ziek gemeld.*
- *Mijn man heeft geen inkomen, dus we zijn geheel afhankelijk van mijn salaris. Bevallingsverlof zou langer moeten zijn daar je pas na \pm 9/12 maanden kunt zeggen dat je weer fit bent en geestelijk weer in balans. Of betere mogelijkheden tot ouderschapsverlof nemen.*
- *Ik vind dat er wel wat meer geregeld mag worden als je in verwachting bent van een tweeling, bijv. vroeger en langer zwangerschapsverlof, want het is niet niks om met zo'n dikke buik met twee kindjes in je zo lang te werken. Ik hoop dat jullie hier iets aan gaan doen, want als je twee keer zwanger bent heb je toch ook 2 keer 16 weken verlof en van een tweeling heb je maar 1 keer 16 weken.*
- *Ik ben, nu mijn kind wat "ouder" is (na 4 maanden), wel weer gaan werken via een uitzendbureau. Dit 1 à 2 dagen per week. 's Avonds, want dan kan mijn man op de kleine passen. Ook ben ik begonnen met een cursus. Die 4 maanden had ik echt nodig om te wennen aan het moeder zijn.*
- *Na het bevallingsverlof van 10 weken had ik door omstandigheden nog recht op 12 weken vakantie. Met dat vooruitzicht heb ik me ook beter gemeld na mijn bevallingsverlof, maar eigenlijk had ik nog niet kunnen gaan werken.*
- *Ik vind het een zeer goede regeling, de 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Aan gezien ik een zwangerschap zonder enige complicaties had heb ik zeker de 11 weken na de bevalling nodig gehad om aan te sterken daar de bevalling niet zonder complicaties was.*
- *Een langer bevallingsverlof heeft er bij mij toe bijgedragen dat ik me na de bevalling sneller weer hersteld voelde en beter in staat was om mijn werk (+ privé) goed te doen. Echter, als het bevallingsverlof 12 weken was geweest, was ik ook blijven werken.*

- *Na het bevallingsverlof heb ik vakantie mogen opnemen. Na die tijd had ik ook echt zin om weer te beginnen. Ik heb zelfs tijdens mijn verlof 2 ochtenden gewerkt als "invaller" toen er veel zieken waren.*
- *Op zich vind ik dat 10 weken na de bevalling een goede periode is om te herstellen en je in te stellen op een ander leven. Drempel om te beginnen vond ik hoog omdat je er zo'n tijd uit bent geweest.*
- *Ik heb vanuit de vakbeweging altijd bepleit dat 12 weken veel te kort was, maar dat nu (ondanks mijn eigen "workaholic" zijn) letterlijk aan den lijve ondervonden. Je bent moe, naar binnen gekeerd, emotioneel nog niet in balans. Nu, na 9½ maand na de bevalling, voel ik mij weer bijna de oude. 9 maanden onzwangeren hoor ik van veel vrouwen om mij heen. Ouderschapsverlof (betaald, dus niet alleen voor de hogere inkomens te doen) en kinderopvang zijn verder vereisten en ook de mogelijkheid tot deeltijdwerk voor jou en je partner. En echt gezamenlijk verantwoordelijk voor de verzorging.*
- *Ik heb dus na 2 maart 1990 2 maal zwangerschapsverlof c.q. bevallingsverlof gehad (een kind in 1990 en een kind in 1991). In 1989 kreeg ik mijn eerste zoon en had dus toen 12 weken zwangerschapsverlof. Ik ken dus als geen ander het verschil tussen 12 en 16 weken! Het ruimere bevallingsverlof is heel belangrijk. Vooral wanneer de baby 's nachts nog niet doorslaapt is het bijna onmogelijk om overdag weer volledig te gaan werken (hetgeen gelukkig bij mij niet het geval was). Een hele grote verbetering dus, die 16 weken.*
- *16 weken is m.i. nog veel te weinig, zowel vóór als na de bevalling, zeker i.v.m. borstvoeding. Deze neemt snel af bij het hervatten van het werk door geen of te weinig rust en niet genoeg drinken.*
- *Het bevallingsverlof is nog te kort. Als de tweeling niet 6 weken te vroeg was geboren en ik maar 10 weken na de bevalling had gehad, had ik niet kunnen werken. Met 2 kinderen die op verschillende tijden 's nachts wakker worden en de slopende toestand van borstvoeding/flesvoeding/kolven had ik werken niet kunnen opbrengen. Bovendien kwamen de kinderen pas na 4 weken uit het ziekenhuis. Nederland zou een voorbeeld moeten nemen aan de omringende landen, waar veel betere voorwaarden zijn. De mogelijkheid voor zowel man als vrouw om bijv. ½ jaar (onbetaald) algeheel verlof te nemen zou voor iedereen moeten bestaan, zonder baan te verliezen. Kinderoppas (ook aan huis) zou nog veel beter en meer mogelijk moeten zijn. Als men geen financiële armslag heeft, is oppas bijna niet mogelijk, op welke wijze dan ook. Verlof voor vrouwen in verwachting van meerlingen aanpassen, gezien de veel zwaardere omstandigheden.*
- *De 10 weken na de bevalling had ik zeker nodig voor mijn lichaam, voor de borstvoeding en helemaal om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie. Dit laatste is vooral van toepassing op een eerste kind. Ik denk dus dat 6 weken wel degelijk te kort zijn geweest.*

2. Opmerkingen over (de mogelijkheid van) het flexibel opnemen van het verlof

- *Het was echt mijn bedoeling geweest om tot 4 weken voor de bevalling te blijven werken. Omdat de baby een groei-achterstand had, moest ik wel in de ziektewet. In eerste instantie bleef ik halve dagen werken, maar ik kon toch niet voorkomen dat ik hele dagen in de ziektewet moest. Ik werk op een afdeling waar sommige bewoners agressief werden. Het risico was te groot dat er iets gebeurde. Ik werkte 7 uur van de dag alleen, 1 uur met z'n tweeën.*
- *Vóór mijn bevalling had ik doorgegeven dat ik tot 6 weken vóór mijn bevalling bleef werken. Het leek me leuk de laatste weken nog wat huishoudelijke klusjes te doen waar ik met m'n baby erbij voorlopig geen tijd voor zou hebben. Toen ik eenmaal thuis zat, bleek dat mijn dikke buik behoorlijk in de weg zat om lichamelijk vermoeiend werk te gaan doen. Aangezien mijn familie, kennissen en vrienden bijna allemaal buitenshuis werkten, kreeg ik weinig visite en ging overdag (behalve voor wat lichte boodschappen) bijna nergens naar toe. Toch was voor mij langer doorwerken ook niet zo'n beste oplossing geweest. Omdat ik 38 uur per week werkte, was ik op het eind van de zwangerschap nogal moe en was 's avonds niet meer in staat iets te doen. Achteraf had ik wel tot 4 weken vóór de bevalling willen werken en dan de laatste 2 weken halve dagen.*
- *Het variërend opnemen van het zwangerschapsverlof vind ik in mijn geval een lachertje. Je kunt het verpleegkundige werk niet langer dan 6 weken vóór de bevalling uitvoeren. Ik heb zelfs sterk het vermoeden dat er maar een klein percentage werk is waarbij het mogelijk is om door te werken tot bijv. 4 weken voor de bevalling. Gewoon omdat de laatste weken lichamelijk en psychisch het zwaarste zijn.*
- *Daar ik niet zulk zwaar werk hoeft te doen kon ik verlof tot 4 weken voor de bevalling doen, maar de zusters die op de afdeling werken vallen bijna altijd \pm 8 weken voor de bevalling al uit! Zij hebben geen keus, door het zware werk kan het gewoon niet.*
- *In de verpleging is minimaal 6 weken voor je bevaldatum noodzakelijk. Uiteindelijk zou je misschien naar 8 weken voor en 8 weken na de bevaldatum moeten streven. Zowel voor je baby, je collega's in verband met grotere werklast en ook voor patiënten die voortdurend moeten wachten omdat jij niet meer kunt tillen met je grote buik. Ook kun je niet meer zo flexibel reageren wanneer 2 demente patiënten elkaar agressief benaderen enz. Zwanger zijn in de verpleging is naar mijn mening zwaar, moeilijk en niet zonder risico's.*
- *Mocht er een tweede kind komen en de zwangerschap verloopt prima (geen ziekenhuisopname), dan zou ik zeer zeker gebruik maken van ten eerste 4 weken van tevoren stoppen zodat je 12 weken erna hebt en ten tweede de ouderschapsregeling.*
- *Het zou een goede regeling zijn om de vrouw zelf te laten beslissen of zij 6,7 of 8 weken eerder zou willen stoppen voor de uitgerekende datum. Ik bedoel hiermee dat ze zelf kan*

beslissen hoe ze die 16 weken indeelt. Gezien de omstandigheden met mijn zwangerschap en werk, zou 6 weken te kort zijn geweest. Het werk was véél te zwaar. Dus was de bedoeling om 8 weken voor de bevalling te stoppen, maar helaas mocht dit niet. Het max. was 6 voor en 10 na. Aangezien ik op advies van de arts gestopt ben met 25 weken, had ik er niet mee te maken, maar het lijkt me voor anderen wel zo prettig.

- *Ik vind dat men met het zwangerschapsverlof dat 16 weken is aan de personen zelf moet overlaten hoe zij die 16 weken indeelt, bijv. 8 weken voor en 8 weken na. Ik ben zelf met 7 weken gestopt, heb een week vakantiedagen opgenomen en 6 weken zwangerschapsverlof. Ik vond ook dat de bedrijfsvereniging er eerst moeilijk over deed dat ik 7 weken voor de bevallingsdatum gestopt was. Dit heb ik opgelost met vakantiedagen. Toen kwam er een paar maal een controleur kijken of de baby al geboren was. Bij mij kwam dat over alsof ze je niet geloven dat je een baby kreeg. Ik ben de hele zwangerschap nog geen dag thuis geweest, maar waarschijnlijk hebben zij liever dat je je ziek meldt in de zwangerschap.*
 - *5 maanden voor de bevalling moest ik zeggen of ik 4 of 6 weken voor de uitgerekende datum zou blijven doorwerken. Ik zei dat ik zo lang mogelijk wilde doorwerken, maar omdat dit mijn eerste zwangerschap was, wist ik niet of ik die 4 weken zou halen. Maar mijn chef wilde op dat moment een definitieve datum. Toen heb ik gezegd 6 weken, omdat ik niet het risico wilde lopen dat ik doodziek was en toch door zou moeten werken. Navraag bij de afdeling Personeelszaken leerde mij dat mijn chef dit niet van mij mocht eisen. Als ik tot 4 weken wilde doorwerken dan mocht dat en als ik 5 weken voor de datum niet meer tot werken in staat was, dan ging mijn verlof gewoon eerder in. Ik heb tot 4 weken voor de uitgerekende datum doorgewerkt.*
- 3. Opmerkingen over het werken tijdens de zwangerschap en het zonodig kunnen aanpassen van werk- en/of rusttijden.**
- *Collega's probeerden het lichamelijk zware werk (tilwerkzaamheden) zoveel mogelijk op te vangen, maar door grote werkdruk - andere werkzaamheden zoals het geven van cursussen kwamen dan bij mijn werkzaamheden - was het nemen van de voor mij noodzakelijke rust onmogelijk, mede door niet het gevoel te willen hebben oncollegiaal te zijn.*
 - *Ik mocht geen tilwerk doen, en gelukkig was dit op mijn afdeling op te lossen door begeleidingswerk of administratief werk te doen, anders had ik de ziektewet in gemoeten en dat zou ik beslist niet leuk hebben gevonden.*
 - *Ik wil nog iets toevoegen aan vraag 4 en 5. Het werk kan redelijk vermoeiend zijn wanneer er op een manier wat rekening wordt gehouden met een zwangere vrouw, maar het is zeer vermoeiend als dat niet gebeurt. In mijn geval werd er door de collega's wel rekening mee gehouden, maar niet door het hoofd. Zwaar zijn vooral de wisselende diensten. In het begin niet, maar de laatste weken wel. Vooral late diensten/nachtdiensten, alles draaide ik*

nog mee (80%). Nu heb ik niet bij deze zwangerschap zo lang doorgewerkt i.v.m. ziekte, maar wel een jaar hiervoor bij m'n eerste zwangerschap, en dit was allemaal erg vermoeiend. Ons hoofd hield geen enkele rekening met een zwangere.

- *Ik was de eerste zwangere vrouw in het verpleeghuis, omdat dit pas geopend was. Niemand kon mijn vragen beantwoorden en het hoofd van de afdeling vond dat alles wat ik vroeg en hij toestond een vreselijke gunst was. Ik vroeg geen nachtdiensten maar kreeg ze dan juist, of ik kreeg dan 4 avonddiensten achter elkaar. Vragen die ik had en die hij niet kon beantwoorden ging hij niet uitzoeken zoals hij beloofde. Ik zou 6 weken van tevoren stoppen en de laatste dag (9 weken van tevoren) toen ik ziek werd wist ik nog niet, welke datum ik nou precies voor het laatst zou zijn.*
- *Om aanpassingen voor je werk vragen omdat je zwanger bent is niet altijd zo makkelijk en wel om het volgende. Je voelt je (soms) niet altijd fit, je bent snel moe, je bent anders. Begrip van collega's waar je een directe band mee hebt is niet altijd te krijgen (zeker niet wanneer ze zelf nog niet zwanger zijn geweest). Voor hen betekent het uitsluitend dat zij de avond- en nachtdiensten voor mij over moeten nemen. Hoezeer ik ook getracht heb mijn vermoedissen uit te leggen. Er zijn er die zich alleen maar vasthouden aan die ene andere collega die zo perfect door kon werken tot haar zwangerschapsverlof. Dit komt niet ten goede aan de werksfeer en de werklust wordt inderdaad groter voor je collega's.*
- *Ik heb halverwege de zwangerschap een gesprek gehad met mensen van Personeelszaken. Er is mij toen helemaal niet gewezen op het recht om werk- en/of rusttijden aan te passen. Om uit te kunnen rusten heb ik dus de laatste 3 maanden elke week 1 snipperdag genomen. Dit had ik waarschijnlijk niet gedaan als ik gebruik had kunnen maken van een langere pauze, tussen de middag bijv., zodat ik dan nog wat meer snipperdagen gehad zou hebben.*
- *Er zou meer ruchtbaarheid gegeven kunnen worden aan het feit dat je bijv. rustpauzes mag nemen tijdens de zwangerschap. Veel mensen weten dit niet.*
- *De volgende vraag mis ik toch wel: Hoe reageerde de werkgever/chef op de zwangerschap. Werd dit geaccepteerd of in positieve zin genegeerd? Mijn bekendmaking van mijn zwangerschap leverde vreemde situaties op. Er werd naar vervanging gezocht omdat ik toch wel vaak ziek zou zijn, je kon mij toch niet meer voor 100% meerekenen. Zonder dat er enige aanleiding toe was werd ik haast nergens bij betrokken; ik zou toch ontslag nemen, dus waar bemoeide ik mij mee. Ik had tot mijn vakantie en zwangerschapsverlof een prima zwangerschap en een goede staat van dienst.*

4. Opmerkingen over regelingen/voorzieningen om het verzorgen van een kind te kunnen combineren met het werk.

a. met betrekking tot kinderopvang

- *De kinderopvang via de werkgever wordt nu eindelijk gerealiseerd. Als dit eerder gerealiseerd zou zijn, dan zouden er ook veel meer mensen blijven werken.*
- *Na 1 jaar werken besloot ik alsnog te stoppen omdat de afstand naar het werk te ver was en opvang voor het kind matig geregeld was. Je hebt totaal geen ruimte op je werk om eens een dag thuis te blijven als je kind ziek is. Verder moest ik om 8 uur al op het werk zijn, terwijl het dagverblijf pas om 8 uur open was! Dit alles vond ik niet waard om langer te werken.*
- *Als er de mogelijkheid voor kinderopvang op het werk was geweest, dan had ik meer en regelmatigere kunnen blijven werken en dat was mijn wens!*
- *De maatschappij is nog te weinig ingesteld op vrouwen die naast werk ook kinderen op willen voeden. Er is nog te weinig goede kinderopvang!! Zo is het tenminste in mijn omgeving.*
- *Ik vond het regelen van een oppas erg moeilijk. Ons bedrijf doet niets om kinderopvang te regelen. Ik heb geluk gehad dat een ex-collega heel graag op wilde passen. Zij woont vlakbij de instelling waar ik werk en zodoende kon ik door blijven gaan met borstvoeding geven, maar als mijn zoon gaat lopen/kruipen kan zij niet meer oppassen. Ik heb me direct na de geboorte voor een kinderdagverblijf opgegeven. Een wachtlijst van minimaal 1½ jaar en omdat ik geen bedrijf achter me heb staan moet ik het duurste tarief betalen (± f 65,- per dag) en ik heb geen/nauwelijks kans om er op te komen!! Ik ben genoodzaakt oppas in huis te regelen straks. Ik vind dat de kinderopvang veel beter geregeld moet worden met goede richtlijnen e.d. zodat ook niet jan en alleman een kinderopvang start met ongeschoold personeel e.d.*
- *Jammer vond ik dat ik geen gebruik kan maken van de bedrijfsopvang. Ik hield netto per maand niets over.*
- *Omdat ik een aantal mensen heb dat kosteloos op mijn kind wil passen en flexibel is, is het voor mij mogelijk om te blijven werken. Mijn werkgever had helaas geen kindplaats voor mij, omdat binnen de kindplaatsen nog geen prioriteiten zijn gesteld terwijl ik erg afhankelijk ben van mijn werk.*
- *Het feit dat mijn werkgever voor kindplaatsen heeft gezorgd is ongelooflijk belangrijk en stimulerend bij deze beslissing geweest. Het feit dat ik werk in een omgeving met veel werkende ouders/moeders is ook positief en ondersteunend.*

- *Er zou veel meer kinderopvang via het bedrijf geregeld moeten worden.*
- *Omdat mijn man in 5-ploegendienst werkzaam is, kan hij een groot gedeelte van de verzorging en opvoeding op zich nemen als ik werk. De oudste gaat al hele dagen naar school. Wij hebben tot dusverre alles goed geregeld, ook de schoolvakanties, maar ik denk dat er voor veel mensen nog veel verbeterd kan worden, bijv. betaald verlof voor bijv. de eerste jaren, met garantie van terugkeer naar vroegere werk en goede kinderopvangregeling (en niet zo vreselijk duur!).*
- *Het is jammer dat in een dienstverlenende sector waarbij ik werkzaam ben geen mogelijkheden tot bedrijfsplaatsen in de crèche zijn.*
- *Ik heb lang gewacht met mijn beslissing zwanger te worden.
Reden: lange wachttijden kinderdagverblijven.*
- *Kinderopvang in het instituut zou zeer welkom zijn, bijv. tijdens cursussen die voor mij buiten de gewone werktijd vallen.*
- *Ik heb dus na mijn bevalling mijn werk weer hervat, maar na een half jaar had ik geen kinderopvang meer. De enige oplossing was toen om te stoppen met werken, wat ik nog steeds erg jammer vind. De kinderopvang in ons bedrijf is dermate slecht geregeld, dat ik na allerlei brieven over en weer geschreven te hebben met directie en OR maar één keus heb kunnen maken en dat was stoppen met werken. Te gek eigenlijk of niet soms? Dat zijn dan volgens het bedrijf de gevolgen van het hebben van kinderen! Belachelijk gewoon. De gezondheidszorg roept om personeel. Ik wil wel maar kan het niet!*
- *Ik vind het zeer problematisch om kinderopvang geregeld te krijgen. Nu er een 2e op komst is bij ons kan ik nog niet overzien hoe het dan weer geregeld moet worden. De kosten voor 2 kinderen worden ook zo hoog, dat je bijna alleen voor je plezier werkt! Ik vond de kinderopvang ook datgene wat me het meeste zorgen gebaard heeft. Het is ook voorwaarde om je werk te kunnen doen, maar het is wel jouw probleem.*
- *Juist in die sector (schoonmaak) is het onmogelijk om te blijven werken, i.v.m. gebrek aan kinderopvang.*
- *Inzake de mogelijkheden om na de bevalling te blijven werken: zo ver ik weet kunnen wij geen kinderopvang krijgen bij mijn werk. Dus dit is eigenlijk een kwalijke zaak.*
- *Kinderopvang: indien via het bedrijf kinderopvang mogelijk zou zijn, zou ik hier zeker gebruik van maken. We hebben nu een andere oplossing gezocht omdat het bedrijf hier niet in voorziet.*

b. met betrekking tot ouderschapsverlof

- *Naar mijn idee zouden de ouders de kans moeten krijgen minimaal een ½ jaar zelf voor hun kind te zorgen. Een onbetaalde ouderschapsverlofregeling waarbij minimaal nog 20 uren gewerkt moet worden biedt volgens mij onvoldoende mogelijkheden. De werktijden van beide ouders zouden dan volledig op elkaar afgestemd moeten worden, dat lijkt me niet altijd realiseerbaar. Bovendien is een dergelijke regeling niet voor iedereen financieel haalbaar. Voor éé noudergezinnen biedt zo'n regeling m.i. helemaal weinig mogelijkheden.*
- *Bij mijn weten was er geen ouderschapsverlofregeling, dus na een aantal weken kom je dan toch in de ziektewet. Was het verlof er wel geweest, door minder uren te gaan werken, dan was ik financieel weer in de knoop gekomen.*
- *In mijn geval van 50% baan heb ik de mogelijkheid gekregen om gedurende 1 jaar niet te werken
-> ouderschapsverlof. Dit was voor mij erg belangrijk bij de keuze van wel of niet in dienst blijven.*
- *Het ouderschapsverlof mag alleen terug naar 20 uur per week. Graag zou ik deze mogelijkheid terug brengen naar 0 uren, zodat je verlof kunt aanvragen voor bijvoorbeeld 1 jaar. Voor mijzelf is het niet zo nodig omdat ik 1 dag werk, maar mijn collega werkt 2 dagen, heeft 3 kinderen tussen 5 en 1 jaar. Dan is het toch fijn als je een jaartje kunt stoppen.*
- *Jammer dat je minimaal 20 uur moet blijven werken om gebruik te (mogen/kunnen) maken van de ouderschapsverlofregeling. In mijn geval was het niet voor me weggelegd.*
- *Daar ik momenteel maar 24 uur werk, heeft dit ouderschapsverlof, nl. een half jaar na de bevalling, geen zin omdat ik tot 20 uur moet blijven werken en er dus maar 4 uur wegvalen. Eigenlijk een zinloze regeling dus.*
- *Mijn man heeft gedurende een half jaar gebruik gemaakt van ouderschapsverlof en werkte toen 20 uren per week. Daardoor werd het een stuk gemakkelijker om te blijven werken.*
- *Ik vind het jammer dat er een minimaal aantal uren gekoppeld is aan het opnemen van ouderschapsverlof, anders had ik hier graag gebruik van willen maken.*

c. met betrekking tot de mogelijkheid om minder uren te gaan werken

- *Voor de geboorte van mijn 1e kind werkte ik 90%. Omdat er in de week geen deeltijdbaantje vrij was, ben ik overgegaan naar de weekenddienst. Zelf zag ik het niet zitten om 5 dagen of 4 dagen op werkdagen te werken naast het verzorgen van kind + huis. Mijn man kan helaas niet in deeltijd werken.*

- *Nadat ik uit mijn zwangerschapsverlof kwam, heb ik de eerste weekends dat ik weer moest werken steeds 1 snipperdag genomen, omdat het thuis problemen gaf. Doordat ik alleen nachtdiensten draaide op vrijdag-, zaterdag- en zondagnacht, zou dit betekenen dat ik op maandagmorgen als ik uit de nachtdienst kwam, niet meer naar bed kon. Mijn man en ik hadden besloten dat we, zo gauw mijn snipperdagen op waren, uit zouden kijken naar een betaalde oppas.*
- *In mijn vorige beroep werd part-time werk niet geaccepteerd. Weinig medewerking huidige werkgever om minder te gaan werken (uiteindelijk wel gelukt).*
- *Part-time kunnen werken biedt mij veel ruimte om te blijven werken. Goed geregelde oppas was van wezenlijk belang bij de vraag wel/niet blijven werken.*
- *Na de bevalling ben ik gestopt met werken omdat ik minimaal 20 uur per week moest blijven werken. Tenzij ik als oproepkracht of in het avond/weekend team wilde werken. Ik zag dat alles niet zitten en vond met name 20 uur te veel. 8 maanden na de bevalling ben ik als verpleegkundige gaan werken in een medisch kleuter dagverblijf/medisch kinderhuis. Ik werk nu 12 uur per week verdeeld over 3 ochtenden. Het is precies iets wat ik zocht om te kunnen combineren.*
- *Mijn baas wilde mij voor mijn zwangerschap al weg hebben omdat hij vond dat ik teveel verdiende. Door mij geen verkorte werkdagen te geven na mijn zwangerschap wist hij dat ik dan toch wel zou vertrekken. Ik vind dat er dus wetten moeten komen die het mogelijk maken om minder te gaan werken als daar de mogelijkheid toe is. Maar laat dat niet van de werkgevers afhangen.*
- *Ik had graag 1 of 2 dagdelen door willen werken. Aangezien die mogelijkheid er niet was en 4 dagen werken mij teveel werd, ben ik gestopt met mijn betaalde baan (met enige spijt).*

d. met betrekking tot de combinatie borstvoeding geven en werken

- *Het combineren van werken en borstvoeding geven was voor mij eigenlijk het meest een probleem. De oppas gaf het kind thuis een flesje tussendoor. Het kind wilde na die tijd de borst niet meer hebben, omdat het in de gaten kreeg dat het flesje gemakkelijker ging dan de borst. Dus het werken ging eigenlijk ten koste van de borstvoeding en dat vond ik erg jammer.*
- *Ik vond het ontzettend jammer dat ik toch moest stoppen met de borstvoeding. Er was wel de mogelijkheid om te kolven, maar dan moest ik iemand bellen die dan even op de bewoners kon passen. Ik kan de bewoners geen minuut alleen laten. Dus ik redeneerde dat ik dan beter niet kon kolven.*

- *In het begin gaf ik borstvoeding (niet noemenswaardig toen ik weer werkte). Ik werk 5½ uur per ochtend en als ik borstvoeding wilde geven moest ik de tijd die ik daar voor nodig had langer blijven werken. Dat weerhield me ervan om borstvoeding te geven tijdens mijn werk.*
- *Borstvoeding blijven geven vind ik een hele opgave. Je draait na verloop van tijd weer zo optimaal mee, dat het moeilijk is tijd te plannen om te kolven. Ook merk je aan collega's dat ze het lastig vinden.*
- *Omdat het onmogelijk was, op mijn werk, mijn kind zelf de borst te geven, en het kolven mislukte, is de borstvoeding mislukt.*
- *Er zouden ook meer oplossingen gevonden moeten worden om borstvoeding te blijven geven. De eerste 3 maanden zijn heel belangrijk en met 10 weken bevallingsverlof haal je dit niet.*

e. met betrekking tot moederschap in combinatie met werken in het algemeen

- *Wat in de vragenlijst niet aan de orde is geweest, maar naar mijn mening wel een belangrijke rol speelt, is de houding van collega's en met name van superieuren ten opzichte van zwangerschap, moederschap en blijven werken. In mijn ervaring bestaan er nog steeds veel vooroordelen ten opzichte van de combinatie moederschap en het verrichten van betaalde arbeid. Je moet als vrouw nog steeds sterk in je schoenen staan en bereid zijn hier tegen te vechten om met succes te blijven werken, nadat je moeder bent geworden.*
- *Als je ontslagen wordt omdat je een baby hebt gekregen, dan komt dit hard aan (zij gaven wel een andere reden op). Mijn plaats wordt nog steeds na 7 maanden opgevuld door uitzendkrachten, terwijl ik aangewezen ben op een w.w.-uitkering. Solliciteren heeft weinig zin, ze schrikken als je zegt dat je een baby hebt van 9 maanden. De gedachte is nog steeds: Als de baby ziek is, is moeder ook ziek, ondanks een goed gastgezin en opa en oma in de buurt voor als er naar de dokter gegaan moet worden. Op deze manier worden wij een beetje ziek van deze maatschappij!*