



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

 pro
parents
www.proparents.nl

TNO
www.tno.nl

Goed werkgeven aan ouders met jonge kinderen

Vier leerpunten

Deze factsheet is tot stand gekomen in samenwerking met Pro Parents - www.proparents.nl en TNO - www.tno.nl
Auteurs: J. Knappe, N. van Kesteren, W. Hooftman, 2020

Vier leerpunten voor de ondersteuning van de ouders van vandaag en morgen

1 PSA is beroepsziekte nummer 1.

- Op kruispunten in het leven is de psychosociale arbeidsbelasting extra groot.
- Jonge ouders zitten op zo'n kruispunt, in het spitsuur van het professionele en privéleven¹.
- Het grootste risico op uitval en verzuim ligt in de periode na de geboorte van het eerste kind².
- De organisatiecultuur kan een belangrijke factor zijn voor PSA en uitval. Dit is het geval als zwangerschap en ouderschap als privékwestie worden beschouwd, of erger: als gebrek aan ambitie en motivatie³.
- Bijna 670.000 werkende ouders met jonge kinderen hebben moeite met het combineren van werk en privé⁴.
- 1 op de 8 werkende ouders met een kind tot 4 jaar ervaart vaak problemen⁴. Dit geldt voor mannen én vrouwen⁵ en uit zich door o.a. een laag zelfbeeld⁶, oververmoeidheid⁷, rolconflict⁸ en een toename van depressie, angstklachten en stress⁵.
- Stress kan een negatieve invloed hebben op het welzijn van ouders, de kwaliteit van de interacties tussen ouder en kind en de ontwikkeling van het kind⁵.

2 PSA kost bedrijven, overheid & maatschappij miljarden.

- PSA leidt tot 11,4 miljoen verzuimdagen per jaar (57% van alle werkgerelateerde verzuimdagen)⁹.
- De directe kosten voor loondoorbetaling bij verzuim door PSA zijn maar liefst 3,2 miljard per jaar⁹.
- De lange termijn kosten voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen door PSA betreffen: 1,3 miljard per jaar¹⁰.
- Daarbij komen nog de indirecte kosten voor zorg, inwerken van nieuwe medewerkers, verlies van talent¹.

3 Nieuw leven in huis zet de wereld op zijn kop.

- De geboorte van een baby zet bij ouders grote, onomkeerbare, veranderingen in gang; materieel, relationeel, emotioneel, sociaal én professioneel¹¹.
- Klinische en onderzoeksliteratuur omschrijven de eerste 1000 dagen (van conceptie tot 2 jaar) als een bijzonder kwetsbare periode. Het goed integreren van deze nieuwe taak in het leven van ouders is van groot belang voor de mentale gezondheid van moeder, vader én kind op lange termijn^{11,12}.

- Het aan zwangerschap gerelateerde ziekteverzuim is verhoudingsgewijs hoog^{13,14}.
- Eén op de dertien verzuimgevallen bij vrouwen van 25-35 jaar heeft te maken met zwangerschap¹³, zoals misselijkheid, vermoeidheid, bekkenklachten en postpartum depressie¹⁵.

Facts & figures ouderschap

In Nederland zijn er 1,3 miljoen huishoudens met kinderen onder de 12 jaar; in 96% werkt minstens één ouder, in 66% werken beiden ouders. 25% is één-ouder gezin¹⁶.

Bij de komst van kinderen gaat 4 op de 10 vrouwen minder werken¹⁷. Van de mannen gaat slechts 6% minder werken¹⁸.

Partners willen de zorg voor de kinderen het liefst gelijk verdelen. In de praktijk lukt dit maar in 1 op de 8 gevallen¹⁷.

75% van de in deeltijd werkende vrouwen zou meer uren willen werken, als ze hun werk beter kunnen afstemmen op hun privéleven¹⁷.

60% van de mannen heeft een onvervulde deeltijdwens¹⁹.

4 Handvatten voor werkgevers voor preventie PSA en ondersteuning van jonge ouders.

- De literatuur is duidelijk: een integrale aanpak om werk-privé balans te bevorderen onder werkende ouders met jonge kinderen is het meest effectief^{20,21}. In impact & innovatie termen: een interventiemix.
- Dus: individuele begeleiding, verlofregelingen voor ouders én werkomstandigheden aanpakken^{20,21}.
- Analyseer probleem en behoefte: waar lopen jonge ouders tegen aan en wat hebben ze nodig?
- Stel een plan van aanpak op.
- Zorg voor coaching en begeleiding, om emotionele veerkracht en mentale weerbaarheid van jonge ouders te vergroten.

- Zorg voor een gezinsvriendelijke bedrijfscultuur en veranker deze in strategie, beleid en leiderschap.
- Kies voor een levensloop-perspectief: verschillende fasen in het leven brengen andere behoeften, andere beperkingen én andere mogelijkheden met zich mee.
- Verdiep je in bestaande oplossingen en best practices.

"Millennials zonder partner of kind kijken al om zich heen hoe er met collega's mét kinderen wordt omgegaan."

Als je daar als werkgever niet op inspeelt, vertrekken je beste mensen naar een concurrent die het beter geregeld heeft."

Joyce Knappe, Directeur Pro Parents

"Corona & goed werkgeverschap betekent: we zitten allemaal in dezelfde storm, maar niet iedereen heeft hetzelfde bootje - maatwerk dus. Thuiswerkouders staan beeld-bellend met zweet op de bovenlip hun baby te wiegen en ondertussen een staartdeling uit te leggen. En dat is in het beste geval. In de minder gunstige gevallen zijn ze ziek, hebben ze familie of vrienden verloren en maken ze zich zorgen om hun inkomen. In coronatijd zijn er ook unieke dingen gebeurd. We hebben noodgedwongen het grootste thuiswerk experiment ooit gehad. Daarnaast werken veel vrouwen in vitale beroepen, waardoor vaders massaal fulltime hebben thuisgewerkt en gezorgd."

Joyce Knappe, Directeur Pro Parents



1 WOMEN Inc. (2019). Zeven strategieën voor succesvol partnerverlof. Partnerverlof invoeren met winst voor werknemer én werkgever.

2 Bendien, E. et al. (2019). Vol Verwachting; Een uitgebreide literatuurstudie naar zwangerschap, gezondheid en werk in opdracht van Women Inc. Amsterdam Vu-MC Metamedica.

3 Gatrell, C. J. (2011). 'I'm a bad mum': Pregnant presenteeism and poor health at work, *Social Science & Medicine* 72 (4), 478-485.

4 TNO (2018). Factsheet werk en gezin.

5 Dennis, C.L., et al. (2017). Prevalence of antenatal and postnatal anxiety: systematic review and meta-analysis. *The British Journal of Psychiatry*, 210 (5), 315-323.

6 Reck, C., et al. (2012). Effects of postpartum anxiety disorders and depression on maternal self-confidence. *Infant Behavior and Development*, 35 (2), 264-272.

7 Taylor, J., et al. (2013). The role of anxiety and other factors in predicting postnatal fatigue: from birth to 6 months. *Midwifery*, 29 (5), 526-534.

8 Hildingsson, I., & Thomas, J. (2014). Parental stress in mothers and fathers one year after birth. *Journal of reproductive and infant psychology*, 32 (1), 41-56.

9 TNO. (2018). Arbobalans. Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland, p.58. Leiden: TNO.

10 Idem, pagina 61.

11 Rexwinkel, M. et al. (2011). Handboek Infant Mental Health: inleiding in de ouder-kindbehandeling. Assen: Koninklijke Van Gorcum.

12 Detmar, S. et al. (2016). Investing in the first 1000 days of life for a healthy future. Leiden: TNO.

13 Berekening van TNO op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2019.

14 NVAB. (2018). Richtlijn zwangerschap, postpartumperiode en werk: Individuele begeleiding en advisering door de bedrijfsarts. Kwaliteitsbureau: NVAB.

15 Trimbos-instituut. (2020). Zwangerschap en postpartum depressie.

16 CBS statline. (2019).

17 Portegijs, W., & Van den Brakel, M. (2018). Emancipatiemonitor 2018. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

18 Bierings, H., & Souren, M. (2011). Minder werken na geboorte kind (Sociaal-economische trends, 3e kwartaal 2011).

19 WOMEN Inc. en Motivation. (2015). Peiling 'Zorg voor anderen'.

20 Ten Brummelhuis, L. (2010). Werk-privébeleid op maat. De effectiviteit van verschillende typen van steun voor ouders, koppels en singles. *Tijdschrift voor HRM* (2).

21 Brough, P., & O'Driscoll, M.P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24 (3), 280-297.