# TIJD OM TE ZORGEN

## EVALUATIE VAN HET BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF: BEREIK, GEBRUIK, EFFECTEN EN DOELMATIGHEID

RAPPORT

seo • economisch onderzoek




**AUTEURS**
JUSTUS VAN KESTEREN, BENJAMIN VAN CASTEREN, CATO VEUGER, MARILOU VLAANDEREN, AMY 'T HART (SEO)
ROY VAN DER HOEVE, CAROLIEN VELDKAMP, NAÏMA VAN HUIZEN (IPSOS I&O)
MARA YERKES (UNIVERSITEIT UTRECHT)



**IN OPDRACHT VAN**
HET MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID (SZW)

AMSTERDAM, 11 JUNI 2026

# TIJD OM TE ZORGEN

## Evaluatie van betaald ouderschapsverlof (2022)

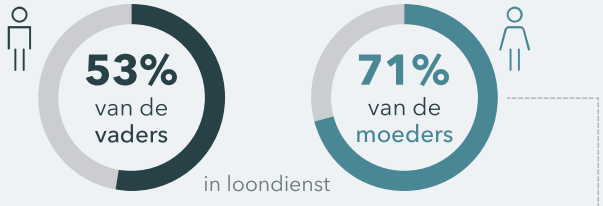
**9** weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind.

**70** procent van het (maximum) dagloon.

**2** hoofddoelen: **A)** betere combinatie van werk en zorg en **B)** gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken tussen vaders en moeders.

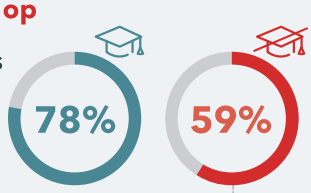
## BEREIK

### 1 De betaald ouderschapsverlofregeling bereikt




### 2 Ouders met een sterke arbeidsmarktpositie nemen vaker verlof op

Het percentage moeders met een hbo-of wo-diploma ligt hoger dan het percentage moeders zonder startkwalificatie dat verlof opneemt.



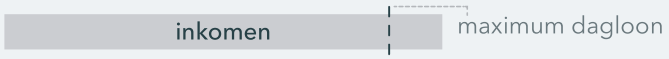

*Juist deze groep heeft baat bij de regeling.*

### 3 Voor vaders is het inkomensverlies een drempel voor het opnemen van verlof




Als de werkgever de uitkering aanvult tot het volledige loon, **neemt de kans dat vaders verlof opnemen toe met:** ↑9 %-punt

*Het bereik stijgt van 51% (zonder aanvulling) naar 60% (met aanvulling).*




Als **vaders** meer dan het maximum dagloon verdienen, neemt **de kans dat ze verlof opnemen juist af** met: ↓12 %-punt

*tegenover 4%-punt afname bij moeders.*

### 4 Werknemers bij kleinere werkgevers nemen minder verlof op

*<50 werknemers*

## EFFECTEN OP OUDERS EN WERKGEVERS

**De regeling draagt bij aan de hoofddoelen**

### A Betere combinatie van werk en zorg

Vaders en moeders geven aan dat zij door verlofopname werk en zorg beter kunnen combineren en een betere werk-privébalans ervaren.

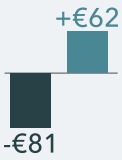
### (Met name kleine) werkgevers ervaren betaald ouderschapsverlof vooral als een organisatorische uitdaging

Ze ervaren slechts beperkt de voordelen, zoals meer tevreden werknemers, minder stress en minder uitval.

### B Gelijkere verdeling van arbeid en zorgtaken

Door verlofopname van vaders...

...daalt het bruto maandloon voor vaders en stijgt dat van moeders, met gemiddeld:




...en neemt het aandeel van moeders in het huishoudinkomen toe met ongeveer: ↑1 %-punt

*in het derde jaar na de geboorte van het kind.*

*Verlofopname door moeders heeft daarentegen nauwelijks gevolgen voor de arbeidsmarktpositie van beide ouders.*

## OVER HET ALGEMEEN LIJKT DE REGELING DOELMATIG

### Meer mogelijkheden tot verlof

**85%** *procent van de werkgevers kende vóór de invoering geen regeling voor betaald ouderschapsverlof.*

### Meer verlofopname

*Bij zowel vaders als moeders en mensen met zowel lagere als hogere inkomens en opleidingsniveaus.*

### Weinig signalen van misbruik

*Slechts één melding heeft geleid tot een terugvordering.*

Wel komen middelen relatief vaak terecht bij groepen met een sterke arbeidsmarktpositie, die aangeven ook zonder de regeling verlof op te nemen.


seo • economisch onderzoek

In opdracht van het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid

Ipsos i&O

Ontwerp: Annemiek Schellenbach

# Samenvatting

Betaald ouderschapsverlof draagt bij aan een betere werk-privébalans en een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken. Daarnaast lijkt sprake van een relatief doelmatige inzet van collectieve middelen. Wel liggen er nog verbeterkansen in het bereiken van vaders en ouders met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

**Tot voor kort hadden vaders slechts recht op twee dagen betaald vaderschapsverlof**. Daardoor hadden zij weinig betaalde mogelijkheden om direct na de geboorte voor hun kind te zorgen. In de praktijk kwam de zorg daardoor vooral bij moeders terecht.

**De afgelopen jaren heeft de overheid verschillende maatregelen genomen om een gelijkere verdeling van werk en zorg te stimuleren**. In 2019 kregen partners recht op één week betaald geboorteverlof. In 2020 kwam daar maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof bij. Sinds augustus 2022 hebben beide ouders ook recht op negen weken betaald ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van hun kind. Tijdens dit ouderschapsverlof krijgen ouders een uitkering van 70 procent van hun dagloon, tot het maximumdagloon. Werkgevers kunnen ervoor kiezen deze uitkering aan te vullen; in sommige cao's is zo'n aanvulling ook vastgelegd.

**In dit rapport onderzoeken we hoe het betaald ouderschapsverlof werkt in de praktijk.** We kijken naar het bereik en het gebruik van de regeling, de gevolgen voor gezinnen en werkgevers en mogelijke verbeterkansen voor toekomstig beleid. Daarbij staat centraal in hoeverre de regeling bijdraagt aan de hoofddoelen: een betere combinatie van werk en zorg en een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken tussen vaders en moeders. Met het oog op dit laatste doel ligt de focus in dit rapport op tweeoudergezinnen met een vader en moeder.

**Voor dit onderzoek gebruikten we verschillende onderzoeksmethoden**. We hielden enquêtes onder ouders en werkgevers, analyseerden registratiegegevens van UWV en CBS, vergeleken de Nederlandse regeling met regelingen in andere landen en voerden interviews met ouders en werkgevers. Hiermee brengen we zowel de effecten van de regeling als de ervaringen van ouders en werkgevers in beeld.

## Bereik

**Niet alle ouders maken gebruik van de regeling**. Iets meer dan de helft (53 procent) van de vaders en 71 procent van de moeders in loondienst neemt betaald ouderschapsverlof op. Vooral ouders met een sterke positie op de arbeidsmarkt maken gebruik van de regeling, zoals hbo- en wo-opgeleiden en mensen met een vast contract. Het gebruik ligt juist lager onder ouders die werkzaam zijn bij kleine werkgevers (met minder dan 50 werknemers). Kleine werkgevers blijken minder goed op de hoogte van de regeling.

**Bij vaders speelt de hoogte van de uitkering een belangrijke rol**. Vaders van wie de werkgever de uitkering aanvult, nemen vaker verlof op. Als werkgevers de uitkering aanvullen tot het volledige loon, stijgt het aandeel vaders dat betaald ouderschapsverlof opneemt met 9 procentpunt.[1] Vaders met een inkomen boven het maximumdagloon nemen juist minder vaak verlof op, omdat zij tijdens het verlof relatief veel inkomen verliezen.

[1] Dit blijkt uit een kansmodel, waarbij we controleren voor leeftijd, verlofopname door de andere ouder, aantal kinderen in het huishouden, opleidingsniveau, deeltijdwerk, contractvorm, bedrijfsgrootte en sector.

Onder deze groep ligt het aandeel dat verlof opneemt 12 procentpunt lager. Ook noemen vaders die geen verlof opnemen inkomensverlies het vaakst als belangrijkste reden. Dit wijst erop dat de hoogte van de uitkering invloed heeft op het verlofgebruik van vaders.

**Bij moeders spelen juist werkgerelateerde factoren een grotere rol**. De hoogte van de uitkering lijkt voor hen minder belangrijk. Bij moeders zien we nauwelijks een lagere opname onder de groep die méér dan het maximumdagloon verdient. Ook een aanvulling van de werkgever draagt niet bij aan meer verlofgebruik. Moeders die geen verlof opnemen, noemen juist vaker de situatie op het werk als reden: werkdruk, niet gebruikelijk om verlof op te nemen en mogelijke gevolgen voor hun loopbaan.

## Gebruik van verlof

**Tijdens het betaald ouderschapsverlof besteden ouders hun tijd vooral aan de zorg voor hun kind.** Meer dan 90 procent geeft aan hier veel tijd aan te besteden tijdens het verlof. Ongeveer de helft besteedt tijdens het verlof ook veel tijd aan huishoudelijke taken. Aan andere activiteiten, zoals hobby's, scholing, vrijwilligerswerk of ander betaald werk, besteden ouders juist weinig tijd. Dit laat zien dat ouders het verlof meestal gebruiken waarvoor het bedoeld is.

**Werknemers hebben in de praktijk veel invloed op hoe zij hun verlof opnemen.** Ouders hebben wettelijk het recht om zelf te kiezen hoe zij het verlof opnemen: achter elkaar of verspreid over een langere periode. In de praktijk geven ouders ook aan dit meestal zelf te bepalen, al dan niet in overleg met hun werkgever. Volgens ouders komt het nauwelijks voor dat werkgevers hier eenzijdig over beslissen. Ook werkgevers geven aan dat zij afspraken over verlof meestal in goed overleg maken.

**Vaders en moeders nemen het verlof op een andere manier op**. Vaders spreiden hun verlof vaker over een langere periode, bijvoorbeeld door gedurende het eerste levensjaar meerdere keren enkele weken verlof op te nemen of wekelijks één of meer dagen minder te werken. Moeders nemen hun verlof daarentegen vaker aaneengesloten op, veelal direct aansluitend aan het bevallingsverlof.

## Effecten op gezinnen

**De regeling zorgt volgens ouders voor een betere balans tussen werk en privé**. Zowel vaders als moeders geven aan dat zij door de opname van betaald ouderschapsverlof werk en zorg beter kunnen combineren in het eerste levensjaar van hun kind. Een extra voordeel is dat ouders tijdens het verlof zelf meer voor hun kind zorgen, waardoor de druk op de kinderopvang tijdelijk afneemt. Ook geven ouders aan dat het verlof de band met hun kind versterkt.

**De regeling draagt bij aan een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen ouders.** Als vaders verlof opnemen, rapporteren ouders een gelijkere verdeling van zorgtaken. Deze gelijkere verdeling blijft niet beperkt tot de verlofperiode, maar duurt ook daarna voort. Ouders geven zelf aan dat betaald ouderschapsverlof hieraan bijdraagt. Als alleen moeders verlof opnemen, blijft de verdeling vaak traditioneel en nemen moeders het grootste deel van de zorg op zich. Doordat in de meeste huishoudens die gebruikmaken van de regeling ook vaders verlof opnemen, draagt de regeling per saldo bij aan een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen ouders.[2]

[2] In huishoudens waarin beide ouders recht hebben op verlof, nemen in 53 procent van de gevallen zowel de vader als moeder verlof op. In 33 procent van de gevallen neemt alleen de moeder verlof op en in 14 procent van de gevallen alleen de vader. De vader maakt dus in twee derde van deze huishoudens gebruik van verlof.

**Ook draagt de regeling bij aan een gelijkere positie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt.**[3] Vaders die verlof opnemen, blijven ook na de verlofperiode minder uren werken. Drie jaar na de geboorte ligt hun deeltijdfactor ongeveer 1 procentpunt lager, wat neerkomt op gemiddeld circa 20 tot 25 minuten minder werk per week. Hun bruto maandloon ligt daardoor gemiddeld 81 euro lager. Tegelijkertijd krijgen moeders door verlofopname van de vader meer ruimte om te blijven werken en zich verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. Drie jaar na de geboorte ligt hun bruto maandloon gemiddeld 62 euro hoger. Verlofopname door vaders lijkt daarmee belangrijk voor een gelijkere verdeling van werk en inkomen binnen huishoudens. Dat zien we ook terug in het huishoudinkomen: als de vader verlof opneemt, stijgt het aandeel van moeders in het huishoudinkomen met ongeveer 1 procentpunt. Verlofopname door moeders zelf heeft daarentegen nauwelijks gevolgen voor de inkomenspositie van moeders en vaders. Hoewel de effecten op de arbeidsmarkt bescheiden in omvang zijn, draagt de regeling wel aan het doorbreken van traditionele rolpatronen, waarbij vaders vooral betaald werk verrichten en moeders het grootste deel van de zorg op zich nemen.

**Aanvullend geboorteverlof lijkt een belangrijke basis te vormen voor de werking van betaald ouderschapsverlof**. Het aanvullend geboorteverlof zorgt ervoor dat vaders hun partner direct na de geboorte kunnen ondersteunen bij het herstel, waardoor zij hun betaalde ouderschapsverlof later en meer verspreid kunnen opnemen, bijvoorbeeld wanneer moeders weer gaan werken. Hierdoor nemen vaders vaker zelfstandig zorgtaken op zich en blijven moeders beter verbonden aan de arbeidsmarkt.

## Effecten op werkgevers

**Volgens werkgevers heeft betaald ouderschapsverlof vooral nadelen voor de organisatie van het werk.** Veel werkgevers geven aan dat het voor hen moeilijker is om roosters rond te krijgen en dat de werkdruk voor collega's toeneemt. Deze knelpunten lijken vooral te spelen bij kleine werkgevers, voor wie vervanging en personeelsplanning vaak lastiger te organiseren zijn. Kleine werkgevers ervaren de regeling bovendien vaker als complex en administratief belastend, vermoedelijk omdat zij minder vaak beschikken over HR-specialisten of ondersteunende capaciteit. Slechts een klein deel van de werkgevers ervaart op dit moment positieve effecten, zoals meer tevreden werknemers, minder stress en minder uitval.

**Deze uitkomsten verschillen van internationale studies, waarin de nadelen voor werkgevers meestal kleiner zijn.** Dat kan komen door de Nederlandse situatie op dit moment. Door de huidige arbeidsmarktkrapte is het lastig om vervanging te regelen, waardoor de druk op andere medewerkers toeneemt. Daarnaast geven werknemers hun verlofwensen vaak pas laat door, waardoor werkgevers minder tijd hebben om de planning aan te passen. Ook maakt het grote aantal deeltijdwerkers in Nederland het moeilijker om werk flexibel over collega's te verdelen.

## Doelmatigheid

**De regeling voor betaald ouderschapsverlof lijkt over het algemeen doelmatig**. Ten eerste heeft de regeling de mogelijkheden voor verlof daadwerkelijk vergroot. Een ruime meerderheid van de werkgevers (85 procent) kende vóór de invoering geen regeling voor betaald ouderschapsverlof. Voor veel werknemers betekende het wettelijke recht daarom een uitbreiding van de mogelijkheden om verlof op te nemen. Ten tweede heeft dit ook daadwerkelijk geleid tot meer verlofopname. Zowel vaders als moeders, en zowel mensen met lagere als hogere inkomens- en opleidingsniveaus, zijn na invoering méér verlof gaan opnemen. De regeling heeft dus aantoonbaar

[3] Effecten zijn geschat met een difference-in-differences-analyse op gematchte ouders die wel en geen betaald ouderschapsverlof opnamen. Ouders zijn gematcht op kenmerken zoals leeftijd, loon en arbeidsduur 9 maanden voor de geboorte, opleiding, contractvorm, aantal kinderen en verlofgebruik van de partner.

geleid tot extra verlofgebruik. Ten derde zijn er weinig signalen van misbruik. Bij UWV zijn slechts beperkt meldingen binnengekomen, waarvan maar één geval heeft geleid tot een terugvordering.

**Een belangrijke kanttekening bij de doelmatigheid is dat middelen relatief vaak terechtkomen bij groepen die ook zonder regeling verlof zouden opnemen**. Ouders met een sterke positie op de arbeidsmarkt maken vaker gebruik van betaald ouderschapsverlof, zoals hbo- en wo-opgeleiden en mensen met een vast contract. Zij geven vaker aan dat zij zonder de regeling ook verlof zouden opnemen, bijvoorbeeld via onbetaald verlof of vakantiedagen. Ouders met een kwetsbare arbeidsmarktpositie, zoals ouders zonder startkwalificatie, maken juist minder gebruik van de regeling. Juist deze groep heeft meer baat bij betaald verlof, omdat zij minder alternatieven heeft om verlof op te nemen. Voor hen vormt het inkomensverlies tijdens verlof een belangrijke drempel.

## Beleidsimplicaties

**Op basis van deze evaluatie zien we verschillende aanknopingspunten om het bereik en de doeltreffendheid van de regeling te vergroten**. Het gaat daarbij niet om concrete beleidsvoorstellen, maar om aandachtspunten voor vervolgonderzoek en beleidsafwegingen. Daarbij spelen vanzelfsprekend ook andere belangen een rol, zoals uitvoerbaarheid, overheidsfinanciën en de belasting voor werkgevers. Deze vallen buiten de reikwijdte van deze evaluatie.

**Een eerste aandachtspunt is de hoogte van de uitkering**. Vooral vaders en ouders met een kwetsbare arbeidsmarktpositie lijken gevoelig voor de hoogte van de vergoeding. Een hogere uitkering kan hen stimuleren vaker ouderschapsverlof op te nemen. Dat kan door werkgevers en cao-partijen aan te moedigen de uitkering aan te vullen of door het wettelijke uitkeringspercentage te verhogen, eventueel specifiek voor lagere inkomens. Ook kan een hoger maximumdagloon vaders met een hoger inkomen stimuleren om verlof op te nemen. Het kan daarbij verstandig zijn de dagloonsystematiek van de ouderschapsverlofuitkering los te koppelen van andere uitkeringen, zodat aanpassingen in de regeling geen gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de WW of WIA.

**Een tweede aandachtspunt is de manier waarop ouders het ouderschapsverlof opnemen**. Meer verlofopname door vaders leidt niet automatisch tot meer zelfstandige zorgtijd ('solozorg'), terwijl juist die solozorg belangrijk lijkt voor een blijvend gelijkere verdeling van werk en zorg. Het kan daarom zinvol zijn om te verkennen of de regeling meer prikkels kan bevatten om solozorg door vaders te stimuleren.

**Een derde aandachtspunt is de ondersteuning van werkgevers bij de uitvoering van de regeling.** Eenvoudigere procedures en minder administratieve lasten kunnen hierbij helpen. Daarnaast informeren werkgevers werknemers nog niet altijd tijdig en actief over de mogelijkheden voor ouderschapsverlof. Daardoor ontstaan gesprekken over verlofwensen soms pas laat, waardoor werkgevers op korte termijn vervanging moeten regelen. Tijdigere en actievere communicatie kan bijdragen aan een soepelere uitvoering van de regeling.

# Inhoudsopgave


Samenvatting 3

Bereik 3

1 Inleiding 10

1.1 Achtergrond 10

1.2 Vormgeving betaald ouderschapsverlof 10

1.3 Doel van evaluatie 11

1.4 Aanpak 11

1.5 Leeswijzer 12

2 Vormgeving verlof en beleidstheorie 13

2.1 De verwachte werking van betaald ouderschapsverlof 13

3 Bekendheid en informatievoorziening 17

3.1 Bekendheid met verlof 17

3.2 Informatievoorziening 19

3.3 Tussenconclusie 20

4 Bereik en gebruik 21

4.1 Bereik 21

4.2 Motieven voor niet-gebruik 25

4.3 Wijze van inplannen verlof 26

4.4 Tijdsbesteding tijdens verlof 29

4.5 Tussenconclusie 32

5 Effecten op ouders 33

5.1 Combineren van werk en privéleven 35

5.2 Verdeling van werk- en zorgtaken 36

5.3 Band met kinderen en partner 42

5.4 Arbeidsparticipatie en inkomen 43

5.5 Gebruik kinderopvang 51

5.6 Financiële situatie 51

5.7 Tussenconclusie 52

6 Effecten op werkgevers 54

6.1 Ervaringen met aanvraag en gebruik 54

6.2 Personeelsplanning en bedrijfsvoering 56

6.3 Werving en selectie van nieuwe medewerkers 57

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 6.4 | Promotie en salarisverhoging | 57 |
| | 6.5 | Opvattingen van werkgevers | 58 |
| | 6.6 | Tussenconclusie | 59 |
| 7 | Doelmatigheid | | 60 |
| | 7.1 | Aanpak | 60 |
| | 7.2 | Verschuiving particuliere naar collectieve financiering verlof | 61 |
| | 7.3 | Bereidheid tot opnemen verlof ouders bij hoger (of lager) uitkeringspercentage | 62 |
| | 7.4 | Signalen van oneigenlijk gebruik bij UWV | 64 |
| | 7.5 | Tussenconclusie | 65 |
| 8 | Internationale vergelijking | | 66 |
| | 8.1 | Opzet landenvergelijking | 66 |
| | 8.2 | Vormgeving in Nederland in vergelijking met andere landen | 67 |
| | 8.3 | Effecten vormgeving op gebruik verlof | 69 |
| | 8.4 | Effecten vormgeving op de verdeling van werk- en zorgtaken | 71 |
| | 8.5 | Effecten vormgeving op werk-privébalans en mentale belasting | 73 |
| | 8.6 | Lessen voor het Nederlands ontwerp | 74 |
| 9 | Conclusie en discussie | | 75 |
| | 9.1 | Beantwoording onderzoeksvragen | 75 |
| | 9.2 | Beleidsimplicaties | 82 |
| Referenties | | | 84 |
| Bijlage A | Onderzoeksverantwoording | | 88 |
| | Bijlage A.1 | Enquête-onderzoek ouders | 88 |
| | Bijlage A.2 | Enquête-onderzoek werkgevers | 90 |
| | Bijlage A.3 | Interviews ouders en werkgevers | 91 |
| | Bijlage A.4 | Analyses CBS Microdata | 92 |
| Bijlage B | Verdiepende resultaten | | 95 |
| | Bijlage B.1 | Bereik betaald ouderschapsverlof | 95 |
| | Bijlage B.2 | Ontwikkelingen arbeidsmarktpositie voor geboorte | 98 |
| | Bijlage B.3 | Verdeling werk- en zorgtaken | 99 |
| | Bijlage B.4 | Opvattingen over verdeling werk- en zorgtaken | 101 |
| | Bijlage B.5 | Gebruik en effecten aanvullend geboorteverlof | 104 |
| | Bijlage B.6 | Alfahulpen en DGA's | 107 |
| | Bijlage B.7 | Doelmatigheid | 108 |
| | Bijlage B.8 | Gevolgen voor werkgevers | 109 |

Bijlage C Landenvergelijking 115
Bijlage C.1 Duitsland 115
Bijlage C.2 België 116
Bijlage C.3 Noorwegen 119
Bijlage C.4 Zweden 121
Bijlage C.5 Spanje 123

# 1 Inleiding

Dit onderzoek evalueert het in 2022 ingevoerde wettelijke recht op betaald ouderschapsverlof en onderzoekt hoe werkgevers en ouders de regeling in de praktijk gebruiken en ervaren. Daarbij staat centraal in hoeverre het betaald ouderschapsverlof bijdraagt aan betere combinatie van werk en zorg en een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken tussen vaders en moeders. Daarnaast brengt het onderzoek de doelmatigheid van de regeling in kaart en plaatst het de Nederlandse regeling in Europees perspectief.

## 1.1 Achtergrond

**In Nederland verdelen ouders werk- en zorgtaken nog grotendeels volgens traditionele patronen**. Zo werkt bij meer dan de helft van de ouderstellen met jonge kinderen de man voltijd en de vrouw in deeltijd: een verdeling die bekendstaat als het 'anderhalfverdienersmodel' (CBS, 2024). Tegelijkertijd geven veel jonge stellen aan een meer gelijkwaardige verdeling van werk en zorg na te streven. In de praktijk realiseert ongeveer een kwart van hen deze voorkeur. Na de geboorte van kinderen nemen vrouwen gemiddeld een groter aandeel van de zorgtaken, huishoudelijke taken en organisatie van het gezinsleven op zich dan mannen. Dit hangt samen met verschillen in arbeidsmarktuitkomsten: het inkomen van vrouwen daalt gemiddeld na de geboorte van een kind, terwijl het inkomen van mannen doorgaans minder verandert (Rabaté & Rellstab, 2021).

**Verlofregelingen in Nederland hebben lange tijd een traditionele rolverdeling in stand gehouden**. Tot voor kort hadden vaders recht op twee dagen betaald geboorteverlof. Daardoor hadden zij weinig betaalde mogelijkheden om hun partner te ondersteunen bij de zorg voor kinderen. Naast het verlofbeleid spelen ook andere factoren een rol bij de verdeling van zorgtaken, zoals de beschikbaarheid van betaalbare kinderopvang van hoge kwaliteit (Yerkes en Jarvonik, 2018; Levtov et al., 2015) en traditionele normen dat mannen werken en vrouwen zorgen (Levtov et al., 2015). Deze normen beïnvloeden niet alleen de keuzes van ouders, maar ook de verwachtingen vanuit hun omgeving en de werkcultuur.

**De overheid heeft de afgelopen jaren verschillende wijzigingen doorgevoerd in het verlofstelsel rond de geboorte en zorg voor kinderen**. Met de invoering van het geboorteverlof (2019) kregen vaders recht op één week betaald geboorteverlof. In 2020 volgde het aanvullend geboorteverlof, waarmee vaders recht kregen op vijf werkweken extra verlof. Sinds de invoering van het betaald ouderschapsverlof (2022) hebben beide ouders bovendien recht op negen werkweken betaald verlof.

## 1.2 Vormgeving betaald ouderschapsverlof

**De invoering van betaald ouderschapsverlof vloeit voort uit de Europese Work-life balance richtlijn (2019/1158)**. Deze richtlijn bepaalt dat beide ouders na de geboorte van een kind recht moeten hebben op minimaal negen weken betaald verlof. Het achterliggende doel is tweeledig: het verbeteren van de combinatie van

werk en privé en het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Sinds 2019 hebben meerdere landen hun verlofregelingen hierop aangepast en verschillende vormen van betaald ouderschapsverlof ingevoerd.

**In Nederland bestaat het betaald ouderschapsverlof uit negen werkweken verlof in het eerste levensjaar van het kind**. Tijdens dit verlof ontvangen zij van UWV een uitkering ter hoogte van 70 procent van hun dagloon, tot het maximumdagloon. UWV berekent deze uitkering op basis van het eerder verdiende salaris. Werkgevers financieren de regeling indirect via de verplichte arbeidsongeschiktheidsfonds-premie (Aof-premie). Ouders kunnen zelf bepalen hoe zij het verlof opnemen: aaneengesloten of flexibel, bijvoorbeeld in uren per dag, dagen per week of gespreid over meerdere maanden.

**Het betaald ouderschapsverlof maakt onderdeel uit van het bredere recht op ouderschapsverlof**. In totaal hadden ouders - ook voor 2022 – recht op 26 werkweken (onbetaald) ouderschapsverlof. Dit recht is individueel en niet overdraagbaar tussen ouders. Daarmee sluit het aan bij het bredere stelsel van verlofregelingen rondom de geboorte van een kind, zoals het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het geboorteverlof en het aanvullend geboorteverlof (Den Dulk en Yerkes, 2023).

## 1.3 Doel van evaluatie

**Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil met de evaluatie van het betaald ouderschapsverlof inzicht krijgen in de werking in de praktijk**. De evaluatie richt zich op vijf hoofdthema's:

1. De bekendheid, het bereik en het gebruik inclusief de wijze van opname (solo, gelijktijdig, flexibel of aaneengesloten) en de invloed van het uitkeringspercentage;
2. De effecten van betaald ouderschapsverlof op het combineren van werk en zorg, de band met het kind, werk-privébalans, financiële situatie, rolverdeling in gezinnen en gebruik van kinderopvang;
3. De ervaringen van werkgevers, met speciale aandacht voor kleinere werkgevers;
4. Inzicht in mogelijke vormen van misbruik of oneigenlijk gebruik en redenen voor niet-gebruik onder alfahulpen;
5. Een vergelijking met betaald ouderschapsverlof in andere Europese landen en de lessen die daaruit voor Nederland te trekken zijn.

**De focus van de evaluatie ligt op tweeoudergezinnen met een vader en moeder**. Dit betekent niet dat betaald ouderschapsverlof voor andere gezinsvormen, zoals eenoudergezinnen of gezinnen met ouders van hetzelfde geslacht, minder relevant is. De onderzoeksvragen richten zich echter primair op de verdeling van werk en zorg tussen vaders en moeders, waardoor deze gezinsvormen minder centraal staan in de analyses.

## 1.4 Aanpak

**Voor dit onderzoek combineren we meerdere onderzoeksmethoden**. Hieronder lichten we deze beknopt toe:

- Enquête onder ouders
  We vroegen ouders hoe bekend zij zijn met betaald ouderschapsverlof, of en hoe ze het gebruiken en wat zij voor gevolgen ervaren. Denk aan effecten op de verdeling van werk- en zorgtaken, de ouder-kindrelatie, welzijn en financiën. In totaal vulden 2.304 ouders (met een kind geboren na augustus 2022) de enquête in.
- Enquête onder werkgevers
  We vroegen werkgevers naar hun ervaringen met de regeling en de gevolgen voor HR-beleid, bedrijfsvoering en beslissingen over aannemen, belonen en promotie. In totaal vulden 967 werkgevers de enquête in.

- Analyse van CBS Microdata
  We koppelden de gebruikersregistratie van het UWV aan CBS Microdata. Dit doen we voor de ouders die tussen augustus 2022 en december 2023 een kind kregen.[4] Zo brachten we het gebruik van de regeling en de effecten op werkuren en inkomen in kaart. Voor de effectmeting gebruikten we een difference-in-differences-methode.
- Landenvergelijking
  We vergeleken de Nederlandse regeling met die in andere landen, bespraken dit met een internationale expertgroep en trokken daar lessen uit.
- Verdiepende interviews
  We spraken met tien ouders en werkgevers om de cijfers beter te begrijpen en van context te voorzien.
- Signalen over misbruik
  We analyseerden meldingen van misbruik en oneigenlijk gebruik die bij het UWV zijn binnengekomen.

In Bijlage A lichten we de aanpak verder toe.

## 1.5 Leeswijzer

**De indeling van het rapport is als volgt**.

- Hoofdstuk 2 presenteert de beleidstheorie van betaald ouderschapsverlof. Deze beleidstheorie bundelt theoretische inzichten uit eerder onderzoek naar de werking van betaald ouderschapsverlof en vormt het kader voor de rest van het onderzoek.
- Hoofdstuk 3 gaat in op de bekendheid met het betaald ouderschapsverlof en de wijze waarop ouders en werkgevers informatie verkrijgen.
- In hoofdstuk 4 staat het bereik en gebruik van het ouderschapsverlof centraal, inclusief wie wel en geen gebruik maakt van de regeling, motieven voor (niet-)gebruik en de wijze van opname.
- Hoofdstuk 5 beschrijft de effecten van betaald ouderschapsverlof op ouders, zoals de verdeling van werk- en zorgtaken, arbeidsparticipatie, werk-privébalans en welzijn.
- Hoofdstuk 6 richt zich op de effecten voor werkgevers, waaronder gevolgen voor personeelsplanning, werving en bedrijfsvoering.
- Hoofdstuk 7 gaat in op de doelmatigheid van de regeling, met aandacht voor financiering, meerwaarde van het verlof en de invloed van de uitkeringshoogte op het gebruik.
- Hoofdstuk 8 plaatst het betaald ouderschapsverlof in een Europees perspectief en beschrijft het Nederlandse verlofstelsel ten opzichte van andere EU-landen.
- Hoofdstuk 9 sluit af met de conclusies en een discussie van de belangrijkste bevindingen en beleidsimplicaties.
- De bijlagen bevatten verdiepende informatie:
  - Bijlage A bevat de onderzoeksverantwoording
  - Bijlage B bevat verdiepende resultaten, over het bereik (B.1), de arbeidsmarktpositie van ouders voor geboorte (B.2), de verdeling van werk- en zorgtaken (B.3), opvattingen over zorg en werk (B.4) het (niet-)gebruik en de effecten van aanvullend geboorteverlof (B.5), de situatie van alfahulpen en DGA's (B.6), doelmatigheid (B.7) en de gevolgen voor werkgevers (B.8).
  - Bijlage C bevat de volledige landenvergelijking

[4] Omdat verlofaanvragen vaak achteraf met terugwerkende kracht worden ingediend, was de verlofregistratie bij de start van dit onderzoek nog niet volledig voor de jaren 2025 tot en met 2026. Daardoor konden we voor deze jaren nog niet betrouwbaar vaststellen welke ouders verlof hadden opgenomen. Om die reden richten we ons voor het bereik en de effecten van de regeling specifiek op de gebruikers in 2022 en 2023 voor wie in het eerste jaar na geboorte de verlofopname volledig zichtbaar is.

# 2 Vormgeving verlof en beleidstheorie

Betaald ouderschapsverlof verlaagt de kosten van verlofopname, waardoor in theorie meer ouders (vooral vaders) verlof opnemen. Dit kan leiden tot een gelijkere verdeling van werk en zorg en een betere werk-privébalans. Daarnaast kan verlof voor werkgevers uitdagingen geven in personeelsplanning en werving.

**Dit hoofdstuk beschrijft de verwachte werking van het Nederlandse betaald ouderschapsverlof aan de hand van een beleidstheorie.** We gaan in op mogelijke effecten voor ouders, kinderen en werkgevers, met aandacht voor de balans tussen werk en privé, de verdeling van werk- en zorgtaken, de arbeidsmarktpositie van ouders en het welzijn en de ontwikkeling van kinderen, evenals de gevolgen voor werkgevers. We baseren ons hierbij op bestaand onderzoek, op grond waarvan we verwachtingen formuleren. Het gaat dus nog niet om eigen empirisch bewijs, maar om hypothesen. In de rest van het rapport toetsen we deze hypothesen met behulp van eigen empirisch onderzoek.

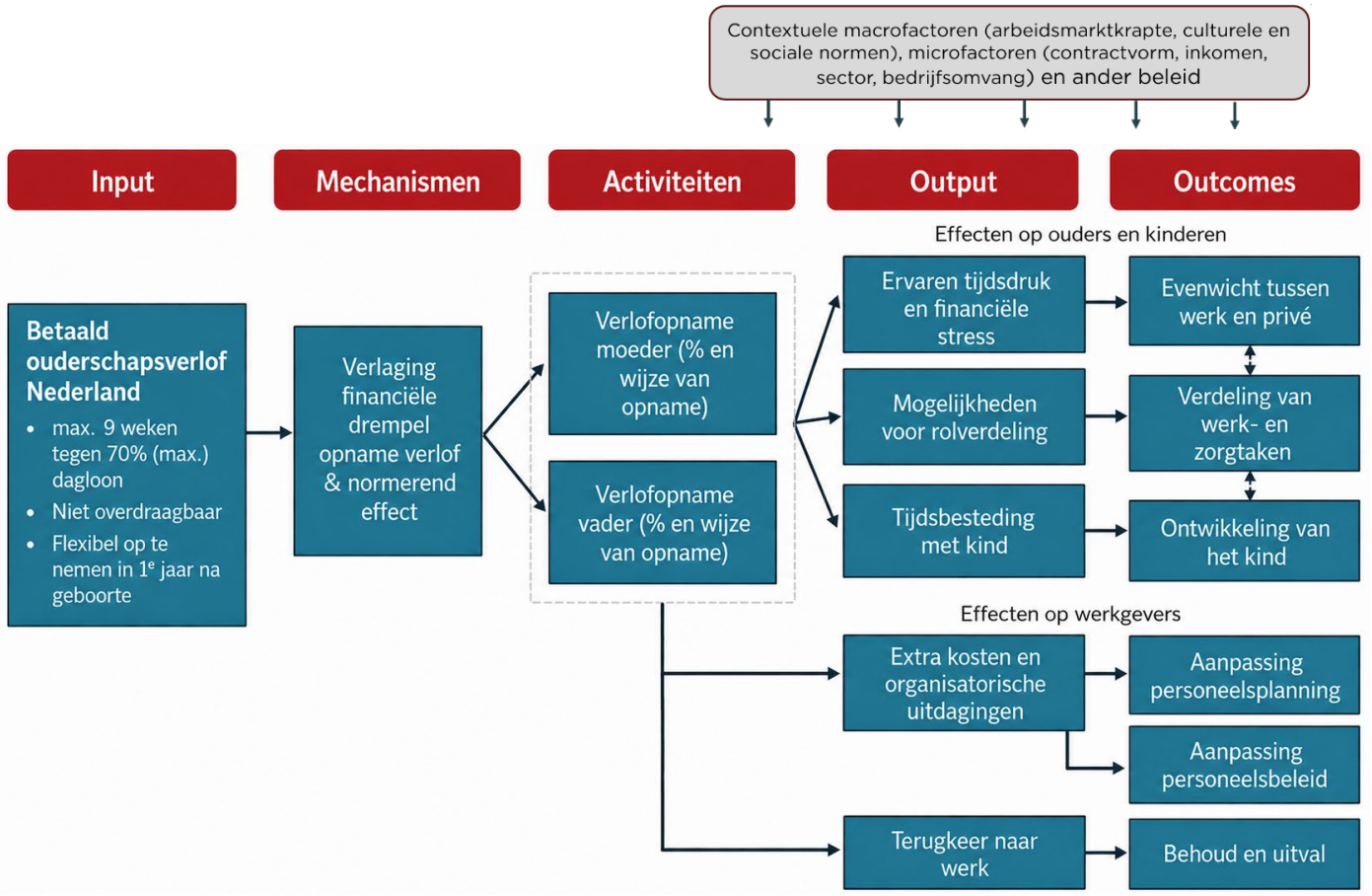
## 2.1 De verwachte werking van betaald ouderschapsverlof

**In de beleidstheorie (zie Figuur 2.1) gaan we in op de effecten op ouders en kinderen**. De beoogde effecten op ouders en kinderen betreffen onder meer het bevorderen van een betere werk-privébalans, een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken en een betere sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Tegelijkertijd kan een scheef opnamepatroon juist leiden tot een ongelijkere verdeling van werk- en zorgtaken. Als bijvoorbeeld alleen de moeder opneemt en de vader niet, kan dit er juist voor zorgen dat moeders méér zorgtaken op zich nemen. Het precieze gebruik van de regeling is daarom bepalend voor de effecten die optreden.

**Ook gaan we in op de effecten op werkgevers**. Voor werkgevers brengt betaald ouderschapsverlof in theorie zowel kosten als baten met zich mee. Aan de ene kant kan de verlofregeling leiden tot extra kosten en uitdagingen in de personeelsplanning. Aan de andere kant kan het zorgen voor meer betrokkenheid en loyaliteit van werknemers en minder uitval, bijvoorbeeld door vermoeidheidsklachten. Daarnaast kan de regeling invloed hebben op het personeelsbeleid. Werkgevers kunnen bijvoorbeeld voorzichtiger handelen bij het aannemen of promoten van werknemers in de leeftijd waarin zij waarschijnlijk kinderen krijgen, omdat zij rekening houden met de mogelijkheid dat deze werknemers (tijdelijk) met verlof gaan en dus minder beschikbaar zijn.

**In hoeverre effecten daadwerkelijk optreden, hangt af van de context en verschilt tussen groepen op de arbeidsmarkt.** De effecten van verlof hangen vermoedelijk af van de periode waarnaar we kijken. In periodes waarin de arbeidsmarkt krap is, is het bijvoorbeeld moeilijk om vervanging te vinden voor werknemers die met verlof gaan. Hierdoor zullen de kosten van het zoeken van vervanging voor werkgevers hoger uitvallen. Ook verschilt het gebruik en de effecten van verlof naar groepen op de arbeidsmarkt. Werknemers met een lager inkomen zullen bijvoorbeeld naar verwachting minder vaak gebruikmaken van deels betaald verlof, vanwege financiële beperkingen. Tot slot speelt ook ander beleid een rol in het gebruik, zoals de beschikbaarheid en betaalbaarheid van kinderopvang

Figuur 2.1 Theoretische werking van de Nederlandse regeling voor betaald ouderschapsverlof




Hieronder volgt per uitkomst uit de beleidstheorie een uiteenzetting van de theoretische verwachtingen en het bewijs uit de literatuur daarvoor.

## 2.1.2 Effecten op ouders en kinderen

### Verlofopname

De verwachting is dat de invoering van betaald ouderschapsverlof leidt tot meer verlofopname in Nederland. Voorheen bestond alleen het recht op onbetaald ouderschapsverlof, maar dit werd weinig gebruikt omdat het grotendeels onbetaald was. Ook in cao's werd beperkt betaald verlof ingeregeld (Den Dulk & Yerkes, 2021). Internationale studies laten zien dat ouders betaald verlof vaker opnemen dan onbetaald verlof (bijv. Karu & Tremblay, 2018). Ook neemt de opname toe naarmate het uitkeringspercentage hoger is, vooral onder vaders (Kvande, 2022). Een belangrijke voorwaarde voor gebruik is dat ouders bekend zijn met de regeling en dat werkgevers de opname voldoende ondersteunen.

### Evenwicht tussen werk en privéleven

Een eerste verwacht effect van betaald ouderschapsverlof is meer evenwicht tussen werk en het privéleven. Ouders krijgen meer ruimte om zorgtaken op zich te nemen zonder dat hun inkomen sterk daalt. Het verlof is immers grotendeels betaald. Dit zorgt voor meer inkomenszekerheid in een periode waarin ouders minder werken en kan

de tijdsdruk en financiële stress verminderen (Nandi et al., 2018). Internationaal onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat betaald ouderschapsverlof bijdraagt aan een betere mentale gezondheid van beide ouders (Heshmati et al., 2023).

## Verdeling van werk- en zorgtaken

Een tweede verwacht effect is dat ouders komen tot een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken. Een gelijkere verdeling kan ontstaan als vaders meer zorgtaken op zich nemen en moeders sterker verbonden blijven met de arbeidsmarkt. We verwachten op dit terrein de volgende effecten:

- Meer zorgtaken bij vaders door verlofopname vaders
  De verwachting is dat vaders door verlof meer zorgtaken op zich nemen (Tanaka en Waldfogel, 2007). Tijdens het verlof doen zij ervaring op en ontwikkelen zij routines, waardoor zij ook daarna vaker betrokken blijven bij de zorg (Bünning et al., 2015). Dit uit zich niet alleen in meer tijd met hun kinderen, maar ook in het uitvoeren van dagelijkse zorgtaken, zoals voeden, aankleden en toezicht houden (Craig, 2006; Craig & Mullan, 2011).
- Beperkte verschuiving bij moeders door verlofopname vaders
  Meer inzet van vaders betekent niet automatisch dat moeders minder zorgtaken verrichten. In de praktijk blijven moeders vaak verantwoordelijk voor de organisatie van de zorg, en nemen ouders verlof regelmatig gelijktijdig op. Juist wanneer vaders zelfstandig voor het kind zorgen (*solozorg, in het Engels "solo care"*), kan dit moeders ontlasten in zorgtaken en de kans vergroten dat vaders ook op langere termijn betrokken blijven (Bünning, 2015). Omdat solozorg in de praktijk nog beperkt voorkomt, krijgen moeders vaak niet automatisch meer ruimte om te werken. Voor Nederland vinden Van Kesteren & Klinker (2022) ook geen duidelijke effecten van vaderschapsverlof op de arbeidsmarktpositie van moeders.
- Sterkere arbeidsmarktpositie van moeders door verlofopname moeders
  Het opnemen van verlof door moeders kan hun binding met de arbeidsmarkt versterken (Kalb, 2017). Onderzoek laat zien dat een verlofduur van ongeveer zeven maanden tot één jaar het meest gunstig is: lang genoeg voor herstel en zorg, maar niet zo lang dat vaardigheden verminderen en de loopbaan stagneert. Omdat de totale verlofduur in Nederland met betaald ouderschapsverlof dichter bij deze periode komt, ligt een positief effect voor de hand. Tegelijk is er een kanttekening: in Nederland krijgen moeders na verlof regelmatig te maken met vermoedelijke zwangerschapsdiscriminatie, zoals een lagere functie of minder salaris (Van Kesteren et al., 2026). Dit kan de arbeidsmarktpositie juist verzwakken bij een langere verlofduur.

Een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken kan vervolgens bijdragen aan sterkere gezinsbanden. Vaders die actief betrokken zijn bij de zorg, bouwen vaak een hechtere band op met hun kind en ondersteunen hun partner meer (Craig, 2006). Ook kunnen moeders meer tijd hebben voor bijvoorbeeld borstvoeding, wat de band met het kind kan versterken (Dearing, 2016). Hoewel deze effecten niet het hoofddoel van het beleid zijn en het bewijs nog beperkt is, kunnen ze wel bijdragen aan een betere balans tussen werk en privé.

## Ontwikkeling van het kind

Een derde verwacht effect is dat betaald ouderschapsverlof de ontwikkeling van kinderen ten goede komt. Ouders kunnen meer tijd met hun kind doorbrengen in de eerste levensfase. Deze periode is belangrijk voor zowel cognitieve als sociaal-emotionele ontwikkeling (Almond & Currie, 2011; Cunha & Heckman, 2008). Door betaald verlof krijgen kinderen in de vroege fase meer directe zorg en aandacht van hun ouders. In een stabiele gezinssituatie is dit goed voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en de hechting.

Internationaal onderzoek laat zien dat langer betaald ouderschapsverlof samenhangt met betere sociaal-emotionele vaardigheden en een hoger welbevinden op latere leeftijd. Kinderen zijn bijvoorbeeld emotioneel stabieler en hebben minder psychische problemen (Heisig & Zierow, 2021; Fabel, 2021; Houmark et al., 2024). Onderzoekers vinden daarentegen meestal geen duidelijke effecten op schoolprestaties (Houmark et al., 2024; Rossin-Slater, 2017; Dahl et al., 2016). Een mogelijke verklaring is dat onderwijs later een grotere rol speelt bij de ontwikkeling van cognitieve vaardigheden, terwijl de aanwezigheid en aandacht van ouders juist in de eerste levensjaren belangrijk zijn voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen.

### 2.1.3 Effecten op werkgevers

#### Behoud en uitval

Een mogelijk voordeel van verlof is dat werknemers na de geboorte vaker terugkeren naar hun baan en minder vaak hun werkuren verminderen. Doordat ouders hun keuze over het aantal werkuren kunnen uitstellen, nemen moeders deze beslissing onder minder druk van bijvoorbeeld gebroken nachten of borstvoeding. Dit vergroot de kans dat zij op termijn meer uren blijven werken (OECD, 2012). Hierdoor blijven kennis en ervaring behouden en is er minder personeelsverloop. Ook kan verlof bijdragen aan meer loyaliteit en werkplezier, wat het behoud van werknemers verder versterkt.

#### Aanpassing personeelsplanning en -beleid

Tegenover deze voordelen staan mogelijke nadelen op de korte termijn. Verlof kan extra kosten en organisatorische uitdagingen met zich meebrengen, bijvoorbeeld doordat tijdelijk vervanging nodig is. Dit kan invloed hebben op personeelsplanning en op beslissingen rond aannemen en promotie, vooral als werkgevers verwachten dat bepaalde groepen vaker verlof opnemen (OECD, 2012). In de praktijk kan dit leiden tot terughoudendheid bij het aannemen of laten doorgroeien van werknemers in levensfasen waarin gezinsvorming waarschijnlijk is. Hoewel dit niet is toegestaan, komt het nog wel voor (Van Kesteren et al., 2026).

#### Dominantie van effecten op werkgevers

Op basis van eerder onderzoek verwachten we dat de positieve effecten voor werkgevers zwaarder wegen dan de negatieve. Internationale studies laten zien dat werkgevers en collega's zich doorgaans goed aanpassen aan ouderschapsverlof, zonder dat dit leidt tot grote negatieve gevolgen voor kosten, winst of werkdruk (bijv. Brenøe et al., 2024). Alleen bij functies die moeilijk vervangbaar zijn, zoals specialistische functies, kunnen werkgevers aanzienlijke kosten maken. Werkgevers kunnen de gevolgen vaak beperken doordat werknemers hun verlof ruim van te voren plannen. Hierdoor hebben zij voldoende tijd om vervanging te organiseren. Daarnaast stemmen werknemers de opname van hun verlof vaak af op hun werkzaamheden, zodat zij de impact op hun werk en loopbaan beperken (Halrynjo & Mangset, 2022). Wel geldt een belangrijke kanttekening: door de huidige arbeidsmarktkrapte in Nederland kunnen werkgevers moeite hebben om vervanging te vinden. Daardoor kunnen de negatieve gevolgen voor de personeelsplanning op dit moment groter zijn dan in veel internationale studies wordt gevonden.

# 3 Bekendheid en informatievoorziening

Ouders zijn over het algemeen bekend met betaald ouderschapsverlof. Zij zoeken hiervoor meestal zelf informatie op. Ook een meerderheid van de werkgevers is bekend met het betaald ouderschapsverlof. Zij ontvangen informatie hierover vooral via de Rijksoverheid en het UWV.

**Dit hoofdstuk schetst de bekendheid met en de informatievoorziening over betaald ouderschapsverlof.** In paragraaf 3.1 kijken we naar de bekendheid bij ouders en werkgevers. Daarbij maken we onderscheid naar het geslacht van de ouder en het type organisatie. Ook bespreken we in hoeverre werkgevers hun medewerkers actief informeren over het verlof. In paragraaf 3.2 gaan we in op hoe ouders en werkgevers informatie over het verlof vinden. Ook hier maken we onderscheid naar het geslacht van de ouder en kenmerken van het bedrijf.

## 3.1 Bekendheid met verlof

**Ouders in loondienst kennen over het algemeen de mogelijkheid om betaald ouderschapsverlof op te nemen**. Driekwart van de ouders is volledig op de hoogte van de regeling en één op de vijf is globaal bekend met de regeling (zie Tabel 3.1). Slechts een kleine groep ouders (6 procent) is helemaal niet bekend met de regeling. Dit zijn vooral ouders zonder startkwalificatie en ouders met een lager dan modaal inkomen. Opvallend is dat moeders iets vaker op de hoogte zijn dan vaders, hoewel de bekendheid ook onder vaders groot is. Al met al suggereren de bevindingen dat de informatievoorziening over de regeling ouders goed bereikt. Dit vormt een belangrijke voorwaarde voor het gebruik van de regeling.

Tabel 3.1 Driekwart van de ouders in loondienst zijn volledig bekend de mogelijkheid om betaald ouderschapsverlof op te nemen

| | Ouders in loondienst | Moeders in loondienst | Vaders in loondienst |
|---|---|---|---|
| Volledig op de hoogte | 75% | 76% | 73% |
| Globaal op de hoogte | 19% | 19% | 19% |
| Niet bekend mee | 6% | 4% | 9% |
| Totaal (N) | 100% (2.022) | 100% (1.280) | 100% (742) |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Over het algemeen zijn werkgevers (in grote lijnen) bekend met betaald ouderschapsverlof**. Ongeveer een kwart weet naar eigen zeggen precies wat betaald ouderschapsverlof betekent en ongeveer twee derde weet het in grote lijnen. Een verdiepende analyse laat zien dat vooral organisaties met werknemers in de gezinsvormende leeftijd op de hoogte zijn van betaald ouderschapsverlof (zie Bijlage B.8). Voor deze groep is kennis over de regeling ook van groter belang. Ook zijn werkgevers in grote organisaties (met meer dan 50 medewerkers) vaker preciezer op de hoogte van de regels omtrent betaald ouderschapsverlof dan in kleine organisaties.

Tabel 3.2 Over het algemeen zijn werkgevers (in grote lijnen) bekend met betaald ouderschapsverlof

| | Totaal werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| Weet precies wat betaald ouderschapsverlof betekent | 24% | 23% | 42% | 31% |
| Weet in grote lijnen wat betaald ouderschapsverlof betekent | 62% | 63% | 48% | 63% |
| Niet bekend met betaald ouderschapsverlof | 14% | 14% | 10% | 5% |
| Totaal (N) | 100% (917) | 100% (664) | 100% (116) | 100% (104) |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**De helft van de werkgevers geeft persoonlijke informatie aan werknemers over het betaald ouderschapsverlof**. Dit zijn vooral werkgevers die zelf ook goed op de hoogte zijn van de regeling. Bij nog eens een derde is er (ook) informatie beschikbaar op het intranet en personeelshandboek. Vooral grote organisaties (50 of meer medewerkers) bieden vaak ook informatie aan via intranet/personeelshandboek. Een kwart biedt geen informatie aan werknemers, waaronder vooral kleine organisaties.

*"Zoek het zelf uit. Het zijn allemaal hbo-plussers. Ik ga het niet voor ze uitzoeken." - werkgever in de bouw, circa 20 werknemers*

*"Iedere zwangere medewerker die zich bij mij meldt krijgt een Excel-formulier [waarin zij verlofwensen kunnen aangeven]." - werkgever in gehandicaptenzorg, circa 35 werknemers*

Tabel 3.3 De helft van de werkgevers geeft persoonlijke informatie aan werknemers over het betaald ouderschapsverlof

| | Totaal werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| Ja, zij krijgen persoonlijke informatie hierover van ons | 49% | 50% | 48% | 50% |
| Ja, er is informatie beschikbaar op ons intranet/personeelshandboek | 32% | 25% | 55% | 73% |
| Nee, wij geven hier geen informatie over | 24% | 27% | 11% | 2% |
| Dat weet ik niet | 5% | 5% | 2% | 5% |
| Totaal (N) | 100% (464) | 100% (131) | 100% (97) | 100% (88) |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 3.2 Informatievoorziening

**Ouders raken vooral via een eigen zoektocht bekend met betaald ouderschapsverlof.** Meer dan de helft van de ouders die de regeling kent, heeft zelf informatie opgezocht (zie Tabel 3.4). Opvallend is dat slechts een minderheid (39 procent) informatie over betaald ouderschapsverlof via het werk verkrijgt, terwijl werkgevers verplicht zijn informatie over verlofrechten beschikbaar te stellen. Daar staat tegenover dat veel ouders informatie ontvangen via andere kanalen, waaronder via hun privénetwerk (familie, vrienden etc.), sociale media of andere organisaties (bijv. een vakbond).

Tabel 3.4 Meer dan de helft van de ouders zoekt informatie over betaald ouderschapsverlof zelf op

| | Totaal ouders in loondienst | Moeders in loondienst | Vaders in loondienst |
|---|---|---|---|
| Ik heb deze informatie zelf opgezocht | 56% | 53% | 61% |
| Ik heb dit gehoord van mijn werkgever / HR / leidinggevende / collega | 39% | 37% | 43% |
| Ik heb dit gehoord van mijn partner / familielid / vriend(in) / bekende | 32% | 31% | 34% |
| Ik wist dit nog van een vorige keer dat ik een kind kreeg | 20% | 18% | 22% |
| Ik heb dit gehoord via (sociale) media | 10% | 12% | 8% |
| Anders | 4% | 4% | 4% |
| Weet ik niet (meer) | 3% | 4% | 2% |
| Ik kreeg informatie toegestuurd van een andere organisatie | 1% | 1% | 1% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: Meerdere antwoorden mogelijk, loopt op boven 100%. De resultaten gaan over ouders in loondienst die (globaal) op de hoogte zijn van betaald ouderschapsverlof N = 1.945, moeders = 1.246, vaders = 699

**Werkgevers informeren zich over betaald ouderschapsverlof vooral via de Rijksoverheid, bijvoorbeeld via de website of folders.** Daarna raadplegen zij het vaakst UWV en brancheorganisaties of vakbonden. Uit een verdiepende analyse blijkt dat een ruime meerderheid van de werkgevers (85 procent) deze kanalen ook verkiest voor het ontvangen van informatie. Daarbij zien we geen verschillen tussen kleinere en grotere organisaties. Werkgevers komen op verschillende manieren aan informatie. De grootste groep (38 procent) zoekt zelf informatie op, terwijl 13 procent informatie actief ontvangt en 22 procent beide doet. Werkgevers met minder dan 50 medewerkers zoeken vaker zelf naar informatie dan grotere werkgevers. Opvallend is dat ook werkgevers die nog niet bekend zijn met betaald ouderschapsverlof het liefst informatie ontvangen van de Rijksoverheid (44 procent), gevolgd door UWV (19 procent) en brancheorganisaties of vakbonden (13 procent).

Tabel 3.5 De informatievoorziening over het betaald ouderschapsverlof verloopt voor werkgevers vooral via de Rijksoverheid

| Top 5 kanalen van informatie | Totaal werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Rijksoverheid (45%) | Rijksoverheid (45%) | UWV (57%) | UWV (57%) |
| 2 | UWV (39%) | UWV (39%) | Rijksoverheid (53%) | Rijksoverheid (42%) |
| 3 | Brancheorganisaties/vakbonden (30%) | Brancheorganisaties/vakbonden (30%) | Brancheorganisaties/vakbonden (39%) | Brancheorganisaties/vakbonden (35%) |
| 4 | Via werknemers (17%) | Via werknemers (17%) | Externe juridisch adviseur (14%) | Weet ik niet (30%) |
| 5 | Externe juridisch adviseur (14%) | Anders (15%) | Weet ik niet (14%) | Via werknemers (13%) |
| Totaal (N) | 100% (804) | 100% (575) | 100% (105) | 100% (99) |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 3.3 Tussenconclusie

**De bekendheid met betaald ouderschapsverlof is onder zowel ouders als werkgevers groot**. Dit betekent dat een belangrijke voorwaarde in de beleidstheorie – kennis van de regeling als randvoorwaarde voor gebruik – grotendeels is vervuld. Tegelijkertijd blijkt dat ouders informatie vaak zelf actief moeten opzoeken en dat werkgevers niet altijd proactief informeren. Dit wijst erop dat informatievoorziening weliswaar voldoende bereik heeft, maar werkgevers dit niet altijd optimaal faciliteren.

# 4 Bereik en gebruik

Ongeveer de helft van de vaders en 70 procent van de moeders in loondienst neemt betaald ouderschapsverlof op. De hoogte van de uitkering speelt vooral voor vaders een belangrijke rol bij de keuze om verlof op te nemen, terwijl moeders vaker werkgerelateerde belemmeringen ervaren.

**Dit hoofdstuk brengt het bereik en gebruik van betaald ouderschapsverlof in kaart.** In paragraaf 4.1 beschrijven we het bereik van de regeling en welke groepen ouders relatief vaak gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof. Hiervoor gebruiken we analyses op basis van CBS Microdata (zie Bijlage A.4). In paragraaf 4.2 gaan we in op de motieven voor (niet-)gebruik van het verlof, in paragraaf 4.3 bespreken we hoe ouders het verlof opnemen en in paragraaf 4.4 gaan we in op hoe ouders hun tijd tijdens het verlof besteden en in hoeverre beide ouders het verlof gelijktijdig opnemen. Voor deze paragrafen gebruiken we voornamelijk enquêteresultaten (zie Bijlage A.1 en A.2). Paragraaf 4.5 sluit het hoofdstuk af met een tussenconclusie.

## 4.1 Bereik

**In 2023 namen circa 154 duizend ouders betaald ouderschapsverlof op.** UWV keerde dat jaar ongeveer 671 miljoen euro aan ouderschapsverlofuitkeringen uit. Ter vergelijking: voor zwangerschaps- en bevallingsverlof bedroegen de uitkeringslasten circa 1,5 miljard euro, terwijl UWV ongeveer 247 miljoen euro uitkeerde aan aanvullend geboorteverlof. Bij de start van dit onderzoek konden we de opnamecijfers en uitkeringslasten van ouders die na 2023 een kind kregen nog niet betrouwbaar vaststellen. Ouders en werkgevers dienen verlofaanvragen namelijk regelmatig met terugwerkende kracht in, waardoor de registraties van verlofopname voor 2025 en 2026 nog niet volledig waren.

**Ongeveer de helft van de vaders in loondienst (53 procent) en 71 procent van de moeders in loondienst maakt daadwerkelijk gebruik van het verlof**. Binnen huishoudens waarin beide ouders recht hebben op verlof, nemen in 52 procent van de gevallen beide ouders verlof op. In 33 procent van de gevallen maakt alleen de moeder gebruik van het verlof, terwijl in 14 procent van de gevallen uitsluitend de vader verlof opneemt (zie Bijlage B.1; Tabel B.1). Moeders nemen niet alleen vaker verlof op, maar benutten ook een groter deel van het beschikbare verlof. Zij nemen gemiddeld 7,8 van de negen beschikbare verlofweken op, tegenover gemiddeld 7 weken voor vaders. Vaders laten daarmee gemiddeld meer verlofweken ongebruikt. Doordat vaders gemiddeld een hoger loon ontvangen, liggen de uitkeringslasten voor vaders iets hoger: € 4.797 voor vaders en € 4.419 voor moeders. Zowel vaders als moeders nemen het verlof vaker op rond de geboorte van hun eerste kind (zie Bijlage B.1; Tabel B.3).

**Vooral ouders met een sterke arbeidsmarktpositie nemen verlof op**. Zowel onder vaders als moeders nemen hbo- en wo-opgeleiden vaker verlof op. Ook hebben ouders die verlof opnemen vaker een vast contract, en verdienen ze vaker méér dan 130 procent van het Wettelijk Minimumloon. Tot slot wonen verlofopnemers vaker samen met hun partner. De verschillen in opname zijn relatief groot. Zo neemt 78 procent van de moeders met een hbo- of wo-diploma betaald ouderschapsverlof op, tegenover 59 procent van de moeders zonder startkwalificatie (zie Bijlage B.1; Tabel B.2). Ook in regressieanalyses zien we dat opleidingsniveau, contractvorm, inkomen en de huishoudsituatie bepalend zijn voor verlofopname (zie Bijlage B.1; Tabel B.3).

Tabel 4.1 Vooral ouders met een sterke arbeidsmarktpositie nemen verlof

| Opname betaald ouderschapsverlof | Moeder | | Vader | |
|---|---|---|---|---|
| | Geen verlof | Met verlof | Geen verlof | Met verlof |
| Leeftijd | 31 | 31 | 34 | 33 |
| **Aantal kinderen (% van totaal)** | | | | |
| Eerste kind | 38% | 50% | 40% | 52% |
| Had al kinderen | 62% | 50% | 60% | 48% |
| **Huishoudsituatie (% van totaal)** | | | | |
| Samenwonend | 95% | 98% | 96% | 98% |
| Alleenstaand | 5% | 2% | 4% | 2% |
| **Opleiding (% van totaal)** | | | | |
| Onbekend | 9% | 6% | 15% | 8% |
| Basisschool, vmbo of mbo-1 | 14% | 8% | 14% | 9% |
| Havo, vwo of mbo-2 t/m 4 | 45% | 41% | 43% | 45% |
| Hbo of universiteit | 32% | 45% | 28% | 37% |
| **Verlof** | | | | |
| Uitkeringslasten | | € 4.419 | | € 4.797 |
| Aantal weken verlof | | 7,8 | | 7,0 |
| **Arbeidsmarktpositie** | | | | |
| Heeft een vast contract | 73% | 78% | 78% | 81% |
| Werkt in deeltijd | 71% | 65% | 18% | 21% |
| Bruto maandloon | € 2.674 | € 3.058 | € 3.939 | € 3.781 |
| **Bruto maandloon voor 1 fte (% van totaal)** | | | | |
| Minder dan 130% van het minimumloon (€ 0 tot € 2.515) | 31% | 16% | 20% | 14% |
| 130% van het minimumloon tot het maximum dagloon (€ 2.515 tot € 5.580) | 63% | 78% | 64% | 76% |
| Hoger dan het maximum dagloon (€ 5.580) | 6% | 6% | 15% | 11% |
| **Bedrijfsgrootte (% van totaal)** | | | | |
| 0-50 werknemers | 31% | 18% | 40% | 27% |
| 50-100 werknemers | 6% | 6% | 8% | 9% |
| 100-1000 werknemers | 30% | 32% | 27% | 32% |
| >=1000 werknemers | 33% | 44% | 25% | 32% |
| **Aantal observaties (% van totaal)** | 31.430 (29%) | 78.621 (71%) | 57.679 (47%) | 65.087 (53%) |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: Deze tabel toont hoe de eigenschappen van ouders verschillen die wel of niet betaald ouderschapsverlof opnemen. We tonen alle gemiddelden gebaseerd op waarnemingen van negen maanden voor de geboortemaand, behalve de opname van andere verlofregelingen. De aandelen geven weer welk deel van de groep een bepaald kenmerk heeft. De berekening baseren we op ouders die een kind hebben gekregen tussen augustus 2022 en december 2023.

**Een uitzondering vormen vaders met een inkomen van boven het maximumdagloon**. Vaders met een inkomen boven het maximumdagloon hebben een sterke arbeidsmarktpositie, maar nemen juist minder vaak verlof op. Zij verliezen tijdens het verlof relatief veel inkomen. Uit regressieanalyses blijkt dat de kans om verlof op te nemen 12

procentpunt lager ligt onder vaders die meer dan het maximum dagloon verdienen.[5] Bij moeders zien we nauwelijks een lagere opname onder de groep die méér dan het maximum dagloon verdient. Hun kans op opname daalt 'slechts' met 4 procentpunt als ze boven het maximum dagloon verdienen.

**Ook valt op dat het verlofgebruik lager ligt voor ouders die werkzaam zijn voor een kleine organisatie.** We zien dat werknemers bij organisaties met minder dan 50 werknemers minder vaak verlof opnemen. Een mogelijke verklaring is dat kleine werkgevers minder goed op de hoogte zijn verlofregelingen (zie paragraaf 3.1) en ook op minder manieren informatie beschikbaar stellen over verlof aan werknemers (zie paragaaf 3.2).

**Tot slot zien we verschillen tussen sectoren (Tabel 4.2)**. Werknemers in het openbaar bestuur, zakelijke dienstverlening, financiële instellingen en energievoorziening nemen het vaakst verlof op. In deze sectoren neemt rond de 70 procent van de ouders verlof op. Daarentegen zien we dat ouders in de sectoren Cultuur, sport en recreatie het minst verlof opnemen: slechts 9 procent van de ouders in loondienst in deze sector neemt verlof op. Ook in de horeca en landbouw en in het onderwijs zien we een lage verlofopname van rond de 45 procent.

Tabel 4.2 Verlofopname verschilt tussen sectoren

| Aandeel opname van verlof t.o.v. rechthebbenden in 2023, naar sector | Ouders | Moeders | Vaders |
|---|---|---|---|
| Openbaar bestuur, overheidsdiensten en sociale verzekeringen | 74% | 76% | 64% |
| Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke diensten | 70% | 81% | 59% |
| Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienste | 67% | 71% | 53% |
| Financiële instellingen | 66% | 75% | 58% |
| Energievoorziening | 65% | 77% | 60% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 61% | 66% | 50% |
| Informatie en communicatie | 61% | 71% | 56% |
| Industrie | 60% | 71% | 57% |
| Waterbedrijven en afvalbeheer | 59% | 78% | 53% |
| Huishoudens als werkgever | 58% | 68% | 44% |
| Overige dienstverlening | 57% | 70% | 44% |
| Bouwnijverheid | 57% | 62% | 56% |
| Verhuur van en handel in onroerend goed | 56% | 65% | 49% |
| Groot- en detailhandel; reparatie van auto's | 55% | 62% | 50% |
| Vervoer en opslag | 55% | 69% | 50% |
| Winning van delfstoffen | 54% | 72% | 50% |
| Onderwijs | 54% | 61% | 46% |
| Logies-, maaltijd- en drankverstrekking | 46% | 55% | 35% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 44% | 57% | 36% |
| Cultuur, sport en recreatie | 9% | 9% | 8% |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

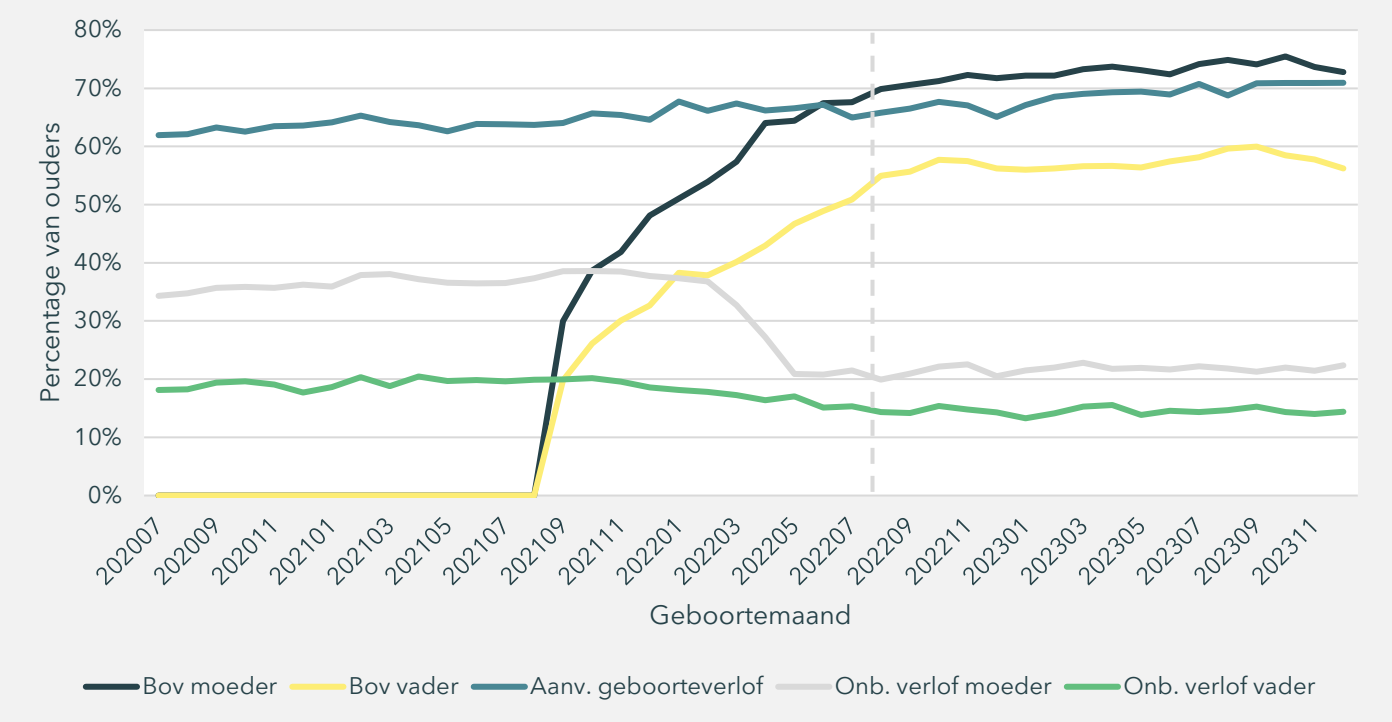
5 We berekenen deze daling ten opzichte van ouders die een loon hebben tussen 130% van het minimumloon en het maximum dagloon. Zie Bijlage B1; Tabel B.2 en B.3.

**De verschillen in opnamepercentages tussen sectoren hebben te maken met aanvulling op de uitkering**. Verdiepende analyses laten zien dat 24 procent van de werkgevers de uitkering aanvult tot het volledige loon van de werknemer (100 procent van het loon). In sommige sectoren is dit in de bedrijfstak-cao vastgelegd, bijvoorbeeld voor de Rijksoverheid en de energiesector. In deze sectoren zien we ook hoge opnamepercentages van het betaald ouderschapsverlof.

**Vooral het verlofgebruik door vaders hangt sterk af van de hoogte van de uitkering**. Regressieanalyses laten zien dat vaders die werken bij een werkgever die de uitkering aanvult tot het volledige loon, een ongeveer 9 procentpunt hogere kans hebben om verlof op te nemen (zie Bijlage B.1). Bij moeders zien we geen significant effect van een aanvullende vergoeding op de kans om verlof op te nemen.

**Bij zowel vaders als moeders heeft de regeling geleid tot een grote toename van het gebruik van ouderschapsverlof**. Figuur 4.1 laat de ontwikkeling in verlofopname zien voor gezinnen waarin beide ouders in loondienst zijn in het eerste jaar na geboorte. Hiermee kunnen we ontwikkelen in kaart brengen wanneer beide ouders volledig recht hebben op de verlofregelingen. Vóór introductie van het betaalde verlof nam rond de 37 procent van de moeders en 20 procent van de vaders in deze huishoudens onbetaald ouderschapsverlof op. Nu neemt 60 procent van de vaders en rond de 70 procent van moeders betaald verlof op.

Figuur 4.1 Betaald ouderschapsverlof maakt vooral moeders minder afhankelijk van onbetaald verlof




Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: Deze figuur toont de opname van verschillende verlofregelingen per geboortemaand. "Bov" is een afkorting van "Betaald ouderschapsverlof". "Bov moeder" betekent bijvoorbeeld dat de moeder betaald ouderschapsverlof opnam. "Onb. verlof vader" toont het percentage vaders dat in het jaar na geboorte onbetaald verlof opnam. Deze opnamecijfers baseren we op ouders die samenwonen in het jaar na geboorte en het gehele jaar na geboorte werk in loondienst hebben. Ouders die een kind kregen tussen september 2021 en augustus 2022 konden met terugwerkende kracht al het verlof opnemen in het eerste jaar na de geboorte van hun kind. Hierdoor stijgt het opnamepercentage al vanaf september 2021.

**Daarnaast zien we dat de invoering van betaald ouderschapsverlof heeft geleid tot een afname in het gebruik van onbetaald verlof**. Vooral moeders maken minder vaak gebruik van onbetaald ouderschapsverlof: het aandeel moeders dat onbetaald verlof opneemt is met zo'n 18 procentpunt afgenomen, bij vaders met 8 procentpunt. Dankzij de betaalde regeling blijven moeders in de periode direct na de geboorte minder vaak zonder inkomen thuis.

## 4.2 Motieven voor niet-gebruik

**De meest genoemde reden om geen gebruik te maken van betaald ouderschapsverlof is de hoogte van de vergoeding.** De uitkering bedraagt 70 procent van het (maximum) dagloon, waardoor ouders tijdens het verlof een deel van hun inkomen verliezen. Vooral ouders met een laag inkomen noemen dit vaak als reden om geen verlof op te nemen.

*"Ik dacht 70%? Dat gaat me nekken. Dat kan gewoon niet" – Vrouw, werkzaam in verzorgingstehuis*

**Daarnaast vormt onbekendheid met de regeling een belangrijke redenen voor niet-gebruik**. Ongeveer één op de vijf niet-gebruikers geeft aan niet te weten dat opname van betaald ouderschapsverlof mogelijk is. Uit verdiepende gesprekken blijkt dat ouders de regels soms niet kunnen vinden of dat ze onduidelijk voor ze zijn. Ouders geven aan al veel te moeten regelen rondom de geboorte van een kind en niet altijd de ruimte te hebben om mogelijkheden rondom verlof uit te zoeken

**Ook noemen ouders veel werkgerelateerde belemmeringen**. Circa een kwart ervaart belemmeringen zoals een hoge werkdruk, het ontbreken van vervanging, een werkomgeving waarin verlof opnemen niet gebruikelijk is en een negatieve reactie van de werkgever. Uit verdiepende gesprekken blijkt ook dat de werkcultuur belangrijk is en dat soms collega's negatief tegenover verlofopname staan.

*"Als hij standaard een dag vrij neemt in de week, omdat hij pappadag heeft, dan wordt hij eigenlijk vierkant uitgelachen" – vrouw, interieuradviseur*

*"Voor mij werkt het niet heel makkelijk om een dag per week afwezig te zijn. Ik moet best veel mensen aansturen" – man, manager industriële machinebouw*

Tabel 4.3 De meest genoemde reden om geen gebruik te maken van betaald ouderschapsverlof is het inkomensverlies

| | Totaal niet-gebruikers (N = 354) | Moeder (N = 182) | Vader (N = 172) |
|---|---|---|---|
| Inkomensverlies | 22% | 19% | 26% |
| Ik wist niet dat dit kon | 21% | 18% | 24% |
| Te druk op het werk* | 14% | 14% | 13% |
| Ik wilde het niet | 11% | 12% | 8% |
| Mijn partner zorgde voor het kind | 10% | 5% | 16% |
| Niet gebruikelijk op mijn werk* | 7% | 9% | 5% |
| Werkgever reageerde negatief* | 5% | 5% | 4% |
| Slecht voor mijn carrière* | 5% | 6% | 3% |
| Niemand kon mij vervangen* | 3% | 3% | 4% |
| Anders, namelijk: | 29% | 33% | 23% |
| Weet ik echt niet (meer) | 6% | 7% | 4% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

* Werk gerelateerde redenen: 30% van de respondenten die geen betaald ouderschapsverlof opnemen geven aan dat dit met een of meer werk gerelateerde redenen te maken heeft.

**Verder valt op dat veel respondenten gebruikmaken van de categorie 'anders'.** Hieruit blijkt dat sommige ouders het verlof niet nodig vinden, bijvoorbeeld omdat zij al andere manieren hebben om de zorg te organiseren, zoals via vakantiedagen, thuiswerken of kinderopvang. Ook noemen respondenten dat zij nog verlof over hebben van een eerder kind, of dat zij al parttime werken. In andere gevallen is verlof niet mogelijk, bijvoorbeeld door werk in het buitenland, een tijdelijke baan of een recente wisseling van werkgever.

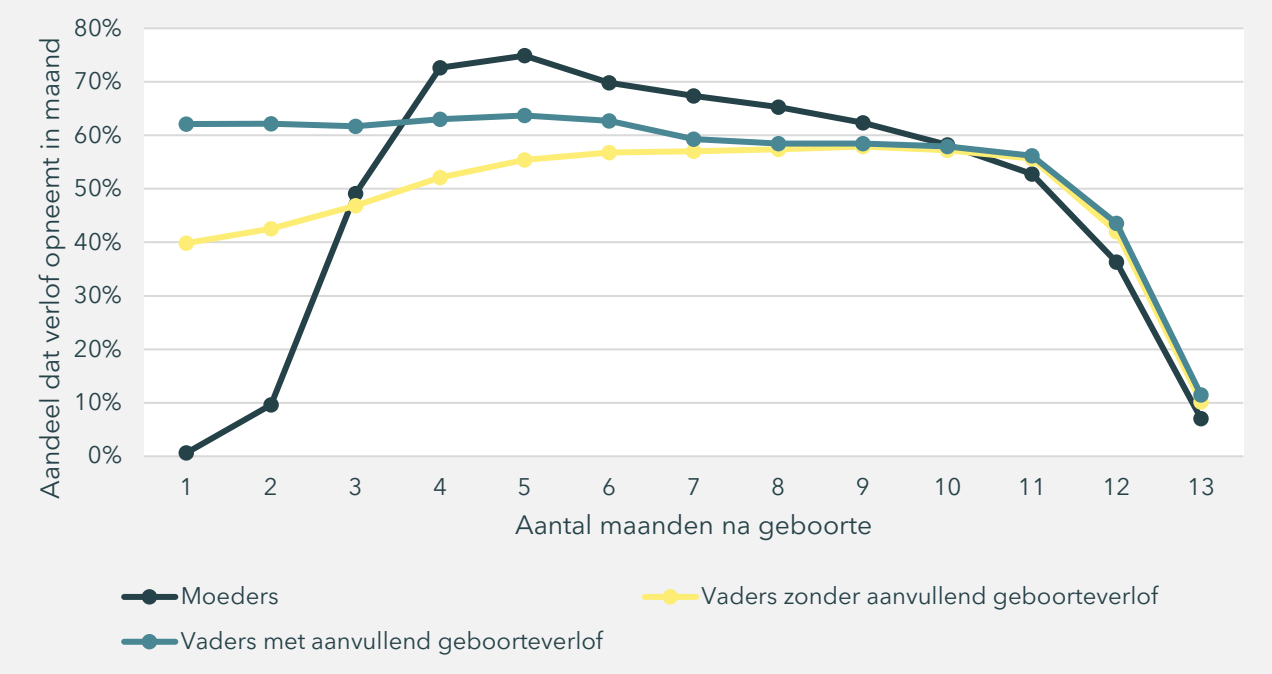
**Tot slot valt op dat er duidelijke verschillen zijn tussen vaders en moeders.** Vaders noemen vaker dat hun partner de zorg op zich neemt en het inkomensverlies als reden om geen verlof op te nemen. We zagen al eerder (paragraaf 4.1) dat vaders gemiddeld vaker boven het maximumdagloon verdienen, waardoor zij relatief een groter deel van hun inkomen verliezen tijdens het verlof. Moeders noemen juist vaker werkgerelateerde redenen, zoals werkdruk en mogelijke negatieve gevolgen voor hun carrière.

## 4.3 Wijze van inplannen verlof

**Moeders concentreren hun verlofopname vooral in de eerste drie tot vijf maanden na de geboorte (zie Figuur 4.3).** In deze periode neemt ongeveer 75 procent van de moeders het verlof geheel of gedeeltelijk op, waarna het verlofgebruik geleidelijk afneemt. Dit is de periode die direct aansluit op het zwangerschapsverlof, wat suggereert dat moeders betaald ouderschapsverlof vaak (deels) aaneengesloten opnemen als verlenging van het bevallingsverlof. Dit beeld komt ook naar voren uit de enquête: moeders geven relatief vaak aan hun verlof in één aaneengesloten periode op te nemen (Tabel 4.3).

**Bij vaders is het verlofgebruik meer verspreid over het eerste jaar na de geboorte**. Er zijn geen duidelijke pieken of dalen zichtbaar in hun verlofopname over het jaar: in elke maand neemt een vergelijkbaar aandeel vaders verlof op (zie Figuur 4.2). In de enquête geven vaders ook vaker aan dat ze het verlof spreiden over het hele jaar, bijvoorbeeld meerdere keren enkele weken of wekelijks één of meerdere dagen minder te werken (Tabel 4.3).

Figuur 4.2 Moeders concentreren verlof meer in het eerste half jaar na geboorte




Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: De figuur laat per maand na de geboorte zien welke ouders een inkomensvermindering hadden als gevolg van verlofopname. Bij vaders kan deze inkomensvermindering zowel komen door opname van aanvullend geboorteverlof als betaald ouderschapsverlof. Bij moeders betreft dit uitsluitend betaald ouderschapsverlof. Ouders die tijdens het verlof volledig werden doorbetaald, zijn niet zichtbaar in dit figuur.

Tabel 4.4 De meeste ouders spreiden het verlof over een langere periode

| | Totaal van gebruikers betaald ouderschapsverlof | Moeders die betaald ouderschapsverlof gebruiken | Vaders die betaald ouderschapsverlof gebruiken |
|---|---|---|---|
| In één keer, aaneengesloten periode van meerdere weken | 23% | 27% | 16% |
| In meerdere blokken van enkele weken, verspreid over het jaar | 13% | 9% | 20% |
| Regelmatig één of meer dagen, verspreid over het jaar | 36% | 37% | 33% |
| Combinatie van enkele weken aaneengesloten én regelmatig één of enkele dagen | 21% | 19% | 25% |
| Anders, namelijk: | 6% | 6% | 4% |
| Weet ik niet (meer) | 1% | 1% | 2% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**In de praktijk hebben werknemers veel invloed op hoe zij hun verlof opnemen**. Meestal bepalen zij dit zelf, al dan niet in overleg met hun werkgever. Het komt volgens ouders zelden voor dat alleen de werkgever de beslissing neemt. Dit wijst op een relatief grote mate van flexibiliteit in de toepassing van de regeling. Ook werkgevers geven in de verdiepende gesprekken aan dat de opname van verlof vaak in goed overleg gebeurt.

*" We maken een Excel waarin medewerkers hun wensen kunnen aangeven, we willen wel voordat ze met verlof gaan heldere afspraken " – werkgever in gehandicaptenzorg, 35 werknemers*

Tabel 4.5 In de praktijk hebben werknemers veel invloed op hoe zij hun verlof opnemen

| Afspraken op werk | Totaal van gebruikers betaald ouderschapsverlof | Moeders die betaald ouderschapsverlof gebruiken | Vaders die betaald ouderschapsverlof gebruiken |
|---|---|---|---|
| Dit ging in overleg tussen mij en mijn werkgever/leidinggevende | 88% | 87% | 90% |
| Ik heb dit zelf besloten (zonder afstemming met mijn werkgever/leidinggevende) | 11% | 12% | 10% |
| Mijn werkgever/leidinggevende heeft dit (grotendeels) besloten | 1% | 1% | 1% |
| Totaal | 100% (1668) | 100% (1098) | 100% (570) |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Ongeveer de helft (46 procent) van de werkgevers geeft aan dat werknemers minder dan twee maanden van te voren hun verlofwens melden.** Dit is eigenlijk korter dan de wettelijke termijn van twee maanden. Verdiepende analyses laten zien dat werkgevers naar eigen zeggen altijd (43 procent) of meestal (55 procent) meegaan in de verlofwensen van de werknemer. Werkgevers die dit niet altijd kunnen doen, benoemen dat het vanwege de omvang van het bedrijf, in piekperioden, bij een minimale bezetting soms lastig is om te honoreren.

*" kan zijn dat een dag gewoon niet kan, dan bespreek je: het liefst niet op die dag opnemen, dan zijn er al 2 anderen met verlof." - werkgever in metaalindustrie, circa 75 werknemers*

Tabel 4.6 Ongeveer de helft (46 procent) van de werkgevers geeft aan dat werknemers minder dan twee maanden van te voren hun verlofwens melden

| Doorgaans melden van verlofwens bij werkgever | Totaal aan werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers |
|---|---|---|---|
| Minder dan 4 weken van te voren | 13% | 13% | 8% |
| 4 tot 8 weken van te voren | 33% | 32% | 35% |
| 2 tot 3 maanden van te voren | 27% | 27% | 40% |
| 3 tot 6 maanden van te voren | 19% | 20% | 14% |
| Meer dan 6 maanden van te voren | 5% | 5% | 3% |
| Weet ik niet | 3% | 3% | - |
| Totaal | 100% | 100% (114) | 100% (35)[6] |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

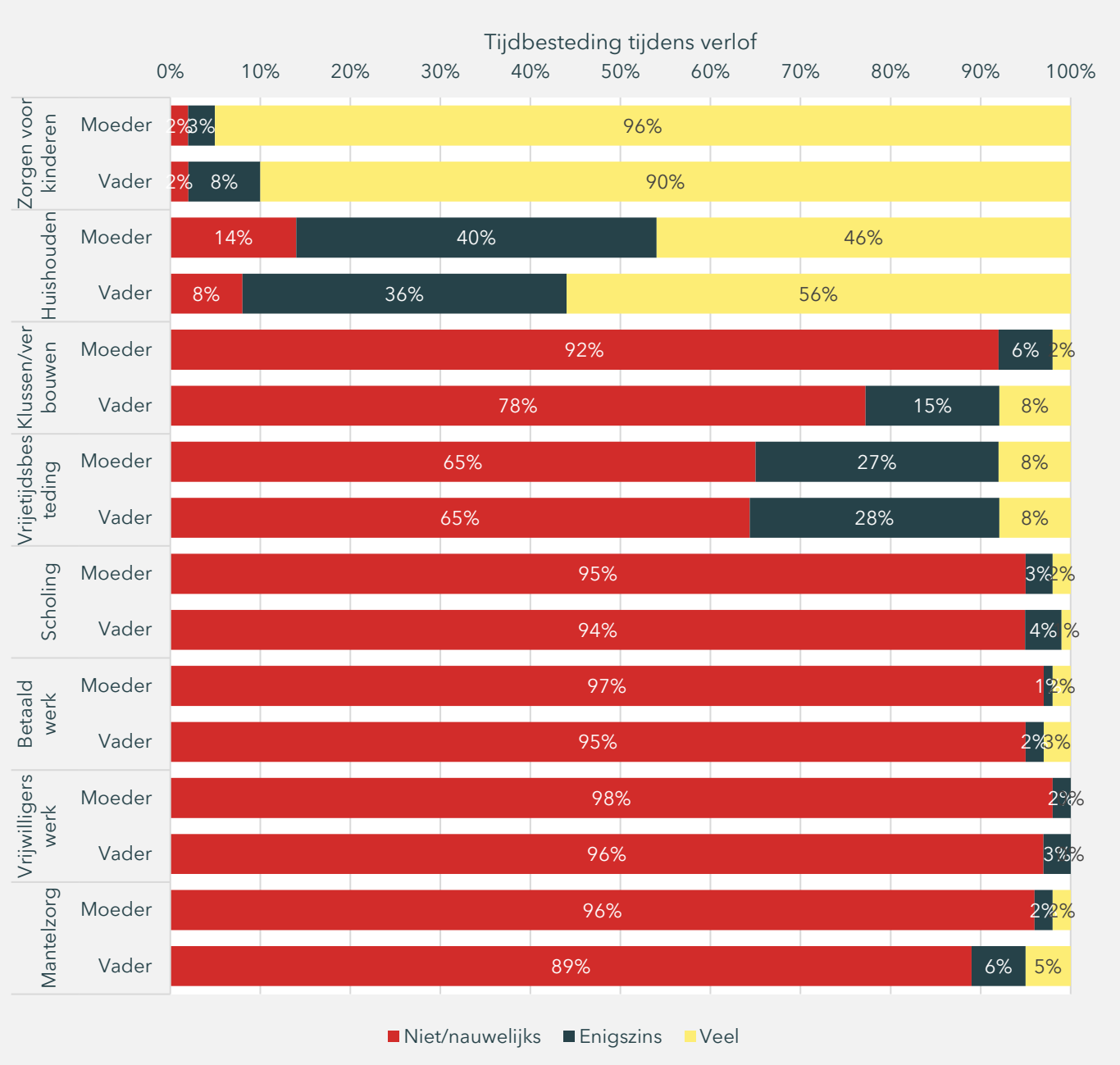
## 4.4 Tijdsbesteding tijdens verlof

**Tijdens het betaald ouderschapsverlof besteden ouders hun tijd vooral aan de zorg voor hun kind**. Daarnaast gebruikt ongeveer de helft van de ouders het verlof ook voor huishoudelijke taken. Er zijn kleine verschillen tussen vaders en moeders: vaders besteden het verlof iets vaker aan huishoudelijke taken en iets minder vaak direct aan de zorg voor het kind dan moeders.

**Ouders gebruiken het verlof slechts beperkt voor andere activiteiten buiten zorg en huishouden.** Slechts een beperkt deel besteedt de verloftijd aan andere activiteiten, zoals vrijetijdsbesteding, scholing, vrijwilligerswerk of ander betaald werk. Daarmee benutten ouders het verlof grotendeels overeenkomstig het doel van de regeling: het bieden van zorg en aandacht aan het kind in de eerste levensfase.

6 Vanwege het lage aantal waarnemingen dienen de cijfers voor deze subgroep vooral ter indicatie.

Figuur 4.3 Tijdens het betaald ouderschapsverlof besteden ouders hun tijd vooral aan de zorg voor hun kind




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Ouders nemen betaald ouderschapsverlof meestal niet volledig afzonderlijk van elkaar op**. Wanneer beide ouders verlof opnemen, laten zij hun verlofperioden vaak deels overlappen. De meeste ouders kiezen voor een combinatie van gezamenlijke en afzonderlijke verlofdagen, waardoor zij zowel samen als alleen voor het kind zorgen. Ouders gebruiken het verlof daarmee niet alleen voor solozorg, maar ook om gezamenlijk tijd met hun kind door te brengen. Volledige solozorg tijdens de verlofperiode komt relatief weinig voor, zowel bij vaders als bij moeders.

Tabel 4.7 Volledige solo-opname van betaald ouderschapsverlof komt beperkt voor

| | Totaal (N=1337) | Vaders (N=553) | Moeders (N=794) |
|---|---|---|---|
| Volledig gelijktijdig | 21% | 17% | 23% |
| Grotendeels gelijktijdig | 17% | 19% | 15% |
| Deels gelijktijdig | 48% | 49% | 47% |
| Solo opname | 15% | 15% | 15% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Gebruikers van betaald ouderschapsverlof maken veelal ook gebruik van andere verlofvormen.** Opvallend is dat gebruikers van betaald ouderschapsverlof zelfs vaker gebruikmaken van andere regelingen dan niet-gebruikers, zoals zwangerschapsverlof, aanvullend geboorteverlof, onbetaald ouderschapsverlof en vakantiedagen. Dit is enigszins tegen de verwachting in: men zou verwachten dat juist niet-gebruikers van betaald ouderschapsverlof vaker uitwijken naar alternatieve verlofvormen, zoals vakantiedagen. Een mogelijke verklaring is dat ouders die gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof over het algemeen beter op de hoogte zijn van verlofregelingen en meer mogelijkheden hebben om werk en zorg te combineren.

Tabel 4.8 Veelal maken gebruikers van betaald ouderschapsverlof ook gebruik van andere verlofvormen

| | Moeder, neemt betaald ouderschapsverlof op (N = 1.608) | Moeder, neemt geen betaald ouderschapsverlof op (N = 275) | Vader, neemt betaald ouderschapsverlof op (1.364) | Vader, neemt geen betaald ouderschapsverlof op (488) |
|---|---|---|---|---|
| Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof | 99% | % | n.v.t. | n.v.t. |
| Geboorteverlof | n.v.t. | n.v.t. | 87% | 60% |
| Aanvullend geboorteverlof of voor de partner | n.v.t. | n.v.t. | 82% | 46% |
| Adoptie- of pleegzorgverlof | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Onbetaald ouderschapsverlof | 40% | 3% | 26% | 5% |
| Geen | n.v.t. | 10% | n.v.t. | 26% |
| Vakantiedagen | 35% | 14% | 21% | 15% |
| Weet ik niet | 0% | 3% | 0% | 7% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

* Meerdere antwoorden mogelijk, rijen tellen op tot meer dan 100%

## 4.5 Tussenconclusie

**Ongeveer de helft van de vaders en 71 procent van de moeders in loondienst neemt betaald ouderschapsverlof op**. Vooral hogeropgeleiden, werknemers met een vast contract en ouders bij grotere werkgevers maken gebruik van de regeling. Bij vaders speelt de hoogte van de uitkering een belangrijke rol in de keuze om verlof op te nemen: zij nemen vaker verlof op als de werkgever de uitkering aanvult en minder vaak wanneer zij tijdens verlof veel inkomen verliezen. Moeders noemen juist vaker werkgerelateerde redenen om geen verlof op te nemen, zoals werkdruk of mogelijke gevolgen voor hun loopbaan.

**Ouders gebruiken het verlof vooral waarvoor het bedoeld is: de zorg voor hun kind**. Daarnaast besteden veel ouders tijdens het betaald ouderschapsverlof tijd aan huishoudelijke taken. Ze gebruiken het verlof beperkt voor andere activiteiten, zoals scholing, hobby's of ander werk.

**Vaders en moeders nemen het verlof op verschillende manieren op**. Vaders spreiden hun verlof vaker over een langere periode. Moeders nemen het verlof vaker aaneengesloten op, direct na het bevallingsverlof. Dit kan erop wijzen dat het huidige bevallingsverlof voor een deel van de moeders onvoldoende is voor herstel. Ouders hebben in de praktijk veel invloed op hoe zij het verlof opnemen en maken hierover meestal in goed afspraken met hun werkgever.

# 5 Effecten op ouders

Betaald ouderschapsverlof helpt ouders om werk en zorg beter te combineren en versterkt volgens ouders de band met hun kind. De regeling draagt daarnaast bij aan een gelijkere verdeling van zorgtaken. Hierdoor ontstaat ook een gelijkere positie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt: vaders gaan iets minder werken, terwijl moeders juist meer ruimte vinden om te blijven werken en een grotere bijdrage leveren aan het huishoudinkomen.

**Dit hoofdstuk brengt de effecten van betaald ouderschapsverlof op ouders in kaart.** We gaan achtereenvolgens in op de gevolgen van verlofopname voor de combinatie van werk en privé (paragraaf 5.1), de verdeling van werk- en zorgtaken (paragraaf 5.2), de band met het kind en de partner (paragraaf 5.3), arbeidsparticipatie en inkomen (paragraaf 5.4), het gebruik van kinderopvang (paragraaf 5.5) en de financiële situatie van ouders (paragraaf 5.6). We sluiten het hoofdstuk af met een synthese waarin we een overkoepelend beeld geven van de effecten van betaald ouderschapsverlof op ouders.

**De analyses in dit hoofdstuk richten zich op stellen waarin beide ouders samenwonen en recht hebben op betaald ouderschapsverlof.** Als slechts één ouder recht heeft op verlof en/of alleenstaand is, is het moeilijk te onderscheiden of verschillen in uitkomsten het gevolg zijn van het verlofstelsel of van de huishoudsituatie. Door ons te beperken tot stellen waarin beide ouders in beginsel gelijke rechten hebben en daadwerkelijk samenwonen, creëren we een meer vergelijkbare uitgangssituatie. Hierdoor kunnen we beter in kaart brengen wat de gevolgen zijn van verlofopname door één of beide ouders.

**Voor de analyses in dit hoofdstuk gebruiken we zowel enquêtegegevens als CBS Microdata**. In de enquête onderzoeken we de zelf-gerapporteerde gevolgen van betaald ouderschapsverlof voor de werk-privébalans, de verdeling van werk- en zorgtaken, de band met het kind en de partner, de financiële situatie en het gebruik van kinderopvang. Daarbij vergelijken we verschillende groepen ouders, afhankelijk van wie betaald ouderschapsverlof opneemt: alleen de vader, alleen de moeder of beide ouders. We corrigeren hierbij voor verschillen in kenmerken tussen de groepen, zoals leeftijd, opleiding, inkomen, arbeidsduur en gezinssamenstelling, zodat de gevonden verschillen zo goed mogelijk samenhangen met verlofopname en niet met andere factoren (zie Box 5.1). Voor de analyses met CBS Microdata kijken we naar de effecten van betaald ouderschapsverlof op arbeidsparticipatie en inkomen. Hiervoor vergelijken we ouders die betaald ouderschapsverlof opnemen met vergelijkbare ouders die dat niet doen. We volgen hun loopbaan vanaf een jaar vóór tot ruim drie jaar na de geboorte van het kind (zie voor meer informatie paragraaf 5.5 en Bijlage A.4).

Box 5.1 Hoe we effecten van verlof vaststellen met enquêteresultaten

**In de enquête-analyses maken we onderscheid tussen vier groepen**: vaders die alleen zelf betaald ouderschapsverlof opnemen (N = 43); vaders die zelf én van wie de partner betaald ouderschapsverlof opneemt (N = 441); moeders die alleen zelf betaald ouderschapsverlof opnemen (N = 195); moeders die zelf én van wie de partner betaald ouderschapsverlof opneemt (N = 690). Het doel van deze uitsplitsing is om te achterhalen hoe de gevolgen van verlofopname verschillen tussen ouders en gebruik. Wanneer beide ouders verlof opnemen, kan dit andere gevolgen hebben voor de zorgverdeling en werk-privébalans dan wanneer één ouder verlof opneemt.

**Om verschillen in effecten beter te kunnen toeschrijven aan verlofopname, corrigeren we in de analyse voor relevante achtergrond- en werkkenmerken met behulp van een *logistisch regressiemodel*.** De vier onderzochte groepen verschillen namelijk niet alleen in geslacht en het al dan niet opnemen van betaald ouderschapsverlof, maar ook in andere kenmerken die van invloed kunnen zijn op zowel verlofgebruik als ervaren effecten. We corrigeren voor:

- de leeftijd van beide partners;
- het opleidingsniveau van beide partners;
- het huishoudinkomen;
- het aantal kinderen in het huishouden;
- het type contract (vast of flexibel);
- het aantal gewerkte uren van beide partners (deeltijdfactor);
- of sprake is van een same-sekshuishouden;
- en het gebruik van aanvullend geboorteverlof.

Deze kenmerken kunnen op zichzelf al samenhangen met keuzes rond verlof en met de uitkomsten die we meten. Zo kan een hoger inkomen het financieel eenvoudiger maken om verlof op te nemen, kunnen meer gewerkte uren invloed hebben op de ervaren werk-privébalans, en kan het hebben van kinderen samenhangen met een andere zorgverdeling. Dat maakt het van belang om hiervoor te corrigeren in de analyses.

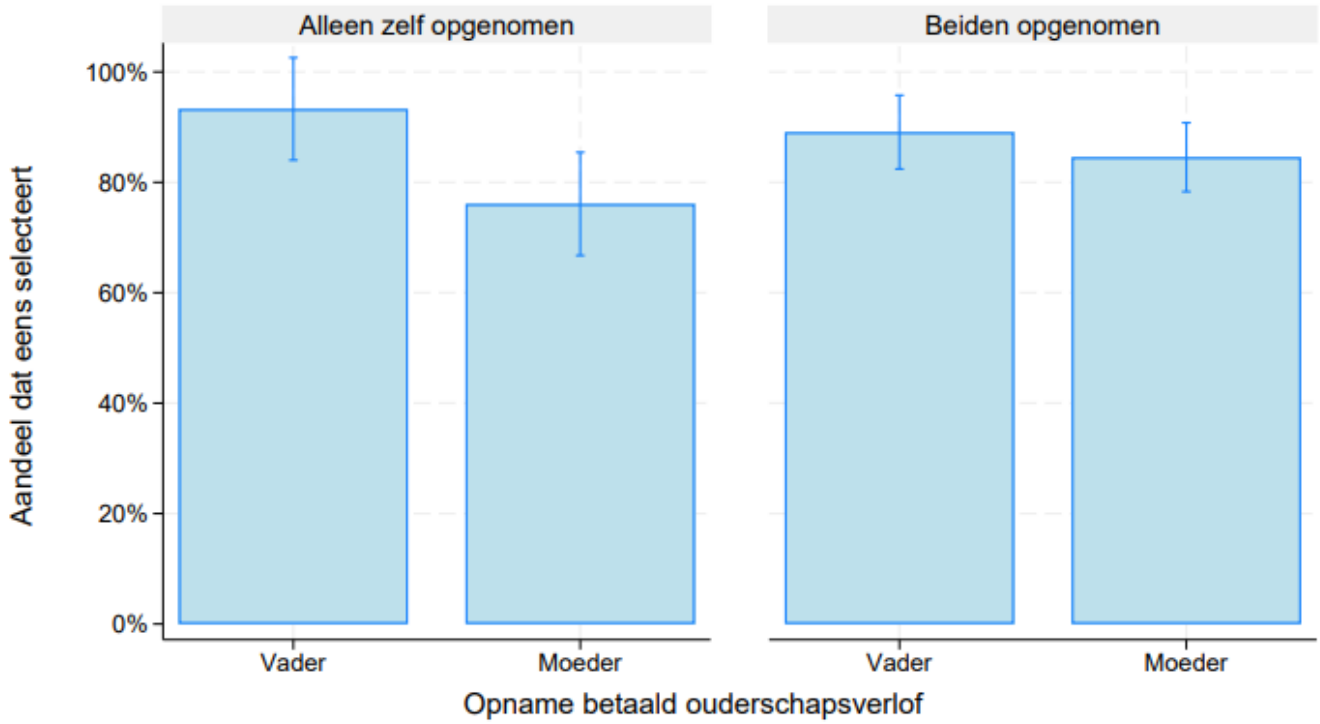
**Door voor deze factoren te corrigeren, vergelijkt het model de groepen alsof zij in samenstelling vergelijkbaar zijn**. Verschillen die daarna overblijven, hangen daardoor waarschijnlijk samen met het gebruik van betaald ouderschapsverlof en niet met verschillen in leeftijd, inkomen, arbeidsduur of andere achtergrondkenmerken. **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** beschrijft de verdere modelspecificaties.

## 5.1 Combineren van werk en privéleven

**Betaald ouderschapsverlof helpt ouders om werk en zorg beter te kunnen combineren.** Een grote meerderheid van de ouders geeft aan dat het verlof hen meer mogelijkheden biedt om werk- en zorgtaken in balans te brengen (zie Figuur 5.1). Het gebruik van verlof geeft ouders daarmee meer ruimte om voor hun kind te zorgen, zonder dat zij bijvoorbeeld hun contractuele arbeidsuren hoeven te verminderen. Hierbij zien we geen significante verschillen tussen verschillende groepen.

Figuur 5.1 Door betaald ouderschapsverlof kunnen ouders beter werk en zorgtaken combineren

**Stelling:** *door betaald ouderschapsverlof kan ik werk- en zorgtaken beter combineren*




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

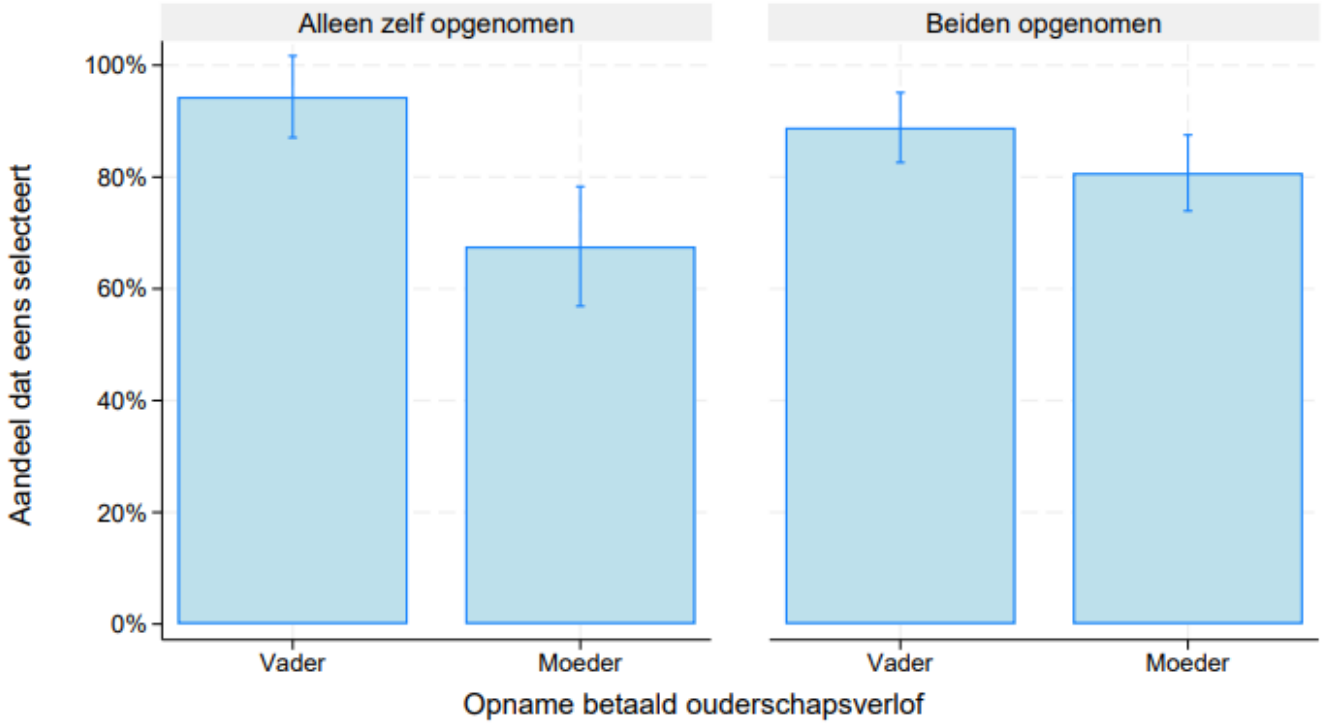
Noot: Het verticale streepje geeft het 95%-betrouwbaarheidsinterval weer: dit is de bandbreedte waarbinnen het werkelijke aandeel met 95% zekerheid ligt. Hoe langer het streepje, hoe groter de onzekerheid rond de schatting; overlappende intervallen duiden erop dat verschillen tussen groepen mogelijk niet statistisch significant zijn.

**In lijn hiermee ervaren de meeste ouders dat betaald ouderschapsverlof bijdraagt aan een betere werk-privébalans**. Vooral vaders geven aan dat zij dankzij het verlof een betere balans tussen werk en privé hebben (zie Figuur 5.2). Het effect is voor moeders die alleen zelf verlof opnemen significant kleiner dan voor vaders in dezelfde situatie. Een mogelijke verklaring voor dit verschil is dat moeders al gebruikmaken van andere verlofregelingen rond de geboorte, zoals bevallings- en zwangerschapsverlof. Voor vaders betekent betaald ouderschapsverlof daardoor een relatief grotere toename van hun morgelijkheden om te zorgen voor het kind, wat het effect op hun werk-privébalans versterkt.

*"Ik denk dat ik zonder verlof overspannen thuis had gezeten met een burn-out." – vrouw, , interieuradviseur*

Figuur 5.2 Volgens een meerderheid van de ouders zorgt betaald ouderschapsverlof voor een betere balans tussen werk en privéleven

**Stelling:** *door betaald ouderschapsverlof heb ik een betere balans tussen werk en privé*




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 5.2 Verdeling van werk- en zorgtaken

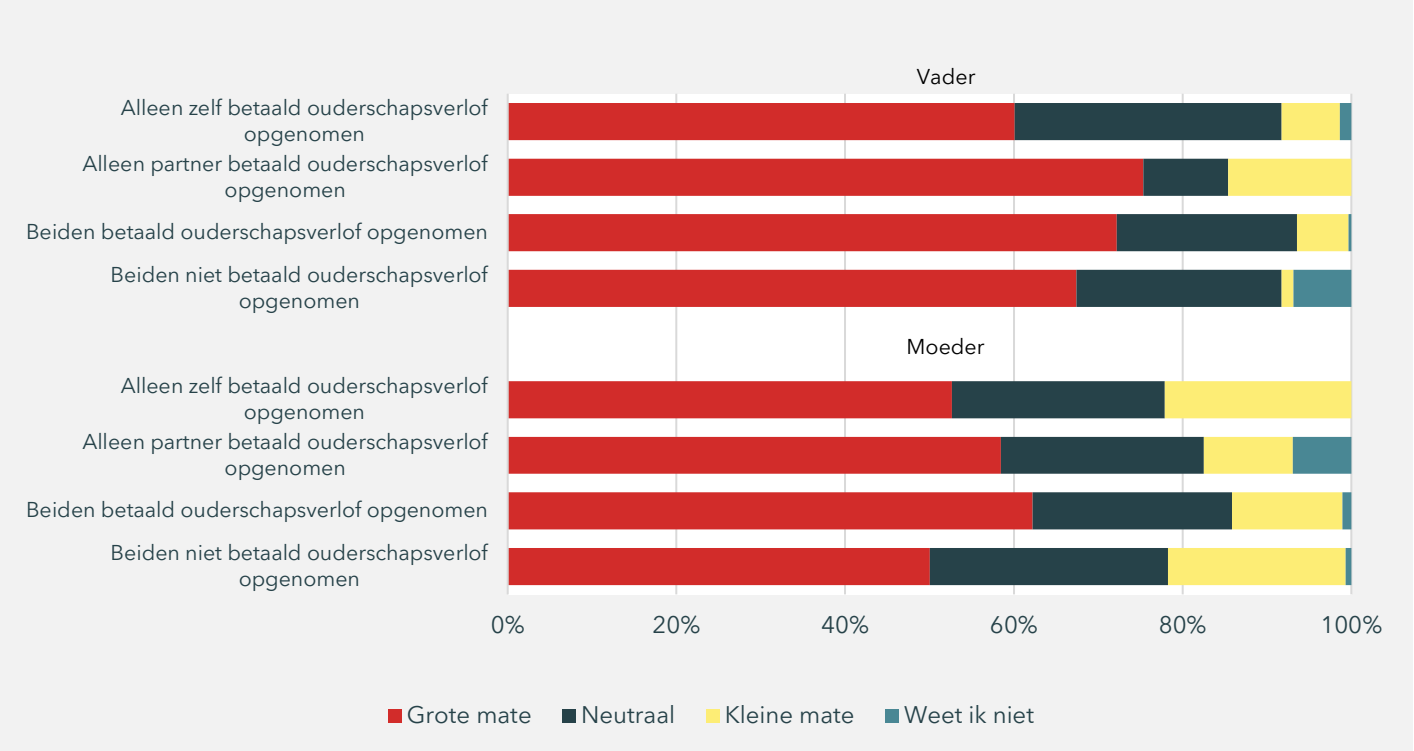
**De meeste ouders geven aan afspraken te maken over de verdeling van werk- en zorgtaken.** Vooral ouders die beiden verlof opnemen, geven aan afspraken te maken over hoe ze werk- en zorgtaken gaan verdelen. Opvallend is dat vaders vaker aangeven hierover afspraken te maken dan moeders, terwijl beide partners deze afspraken gezamenlijk maken (zie Figuur 5.3). Een mogelijke verklaring is dat vaders en moeders verschillen in perceptie van wanneer ze een gesprek over de taakverdeling beschouwen als het maken van concrete afspraken. Ook kunnen zij verschillen in welke activiteiten zij als zorgtaken zien en in wat zij precies onder zorgtaken verstaan.

*" Mijn vrouw organiseert alle kinderkleding. En dat vind ik gewoon echt niet interessant. En ik vind financiën juist wel interessant" – man, microboloog*

**Verder valt op dat ouders vaker afspraken maken over de verdeling van werk en zorg als de vader verlof opneemt**. Zowel vaders als moeders geven dan relatief vaak aan dat zij hierover afspraken hebben gemaakt. Moeders die alleen zelf verlof opnemen, geven juist vaker aan dat er weinig afspraken zijn gemaakt. Dit wijst erop dat het bespreekbaar maken van werk- en zorgtaken – bijvoorbeeld via 'keukentafelgesprekken' – leidt tot het opnemen van verlof door vaders. Het maken van duidelijke afspraken lijkt de kans te vergroten dat vaders ook daadwerkelijk verlof opnemen.

Figuur 5.3 Vaders zeggen vaker afspraken te maken over de verdeling van werk en zorgtaken dan moeders

**Vraag:** *in welke mate hebben u en uw (ex-)partner afspraken gemaakt over de verdeling van werk- en zorgtaken?*



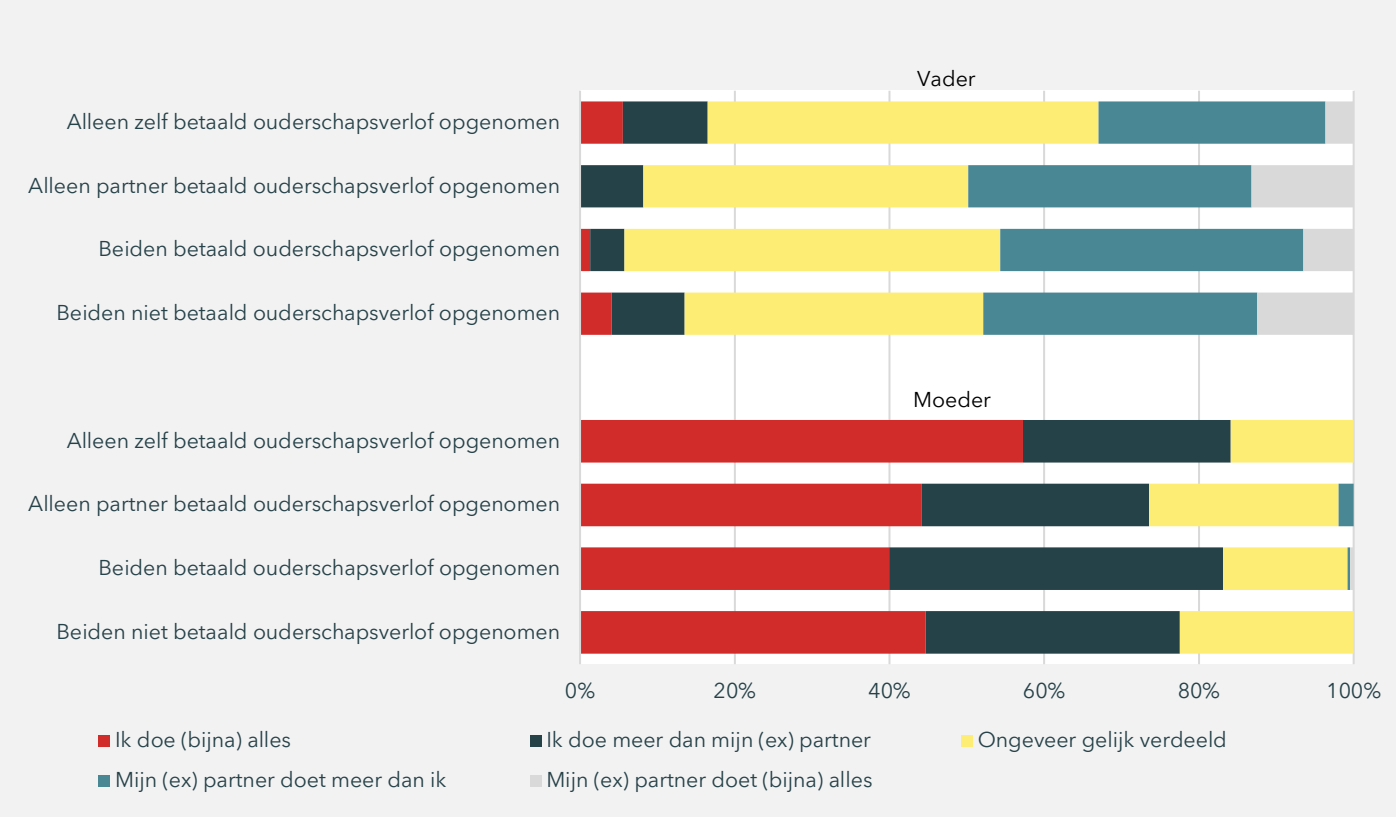

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Zowel vaders als moeders geven aan dat moeders zich over het algemeen meer bezighouden met het nadenken over en organiseren van zorgtaken.** Zelfs wanneer beide ouders verlof opnemen, geeft meer dan 80 procent van de moeders aan meer te doen op dit gebied dan hun partner. Het gaat dan bijvoorbeeld om het maken van afspraken met het consultatiebureau, het verdiepen in opvoedinformatie en het regelen van een oppas of opvang. Ook de helft van de mannen geeft aan dat hun partner hier meer tijd aan besteedt.

*" Ik ben altijd degene die aan alles denkt. Ik zit al een week van te voren met stress voor een verjaardag"- moeder over rolverdeling" – vrouw, werkzaam in verzorgingstehuis*

Figuur 5.4 Moeders besteden meer tijd aan het nadenken over en organiseren van zorgtaken

**Vraag:** *hoe is taakverdeling tussen u en uw [ex-]partner wat betref het nadenken over en het organiseren van zorgtaken op dit moment?*

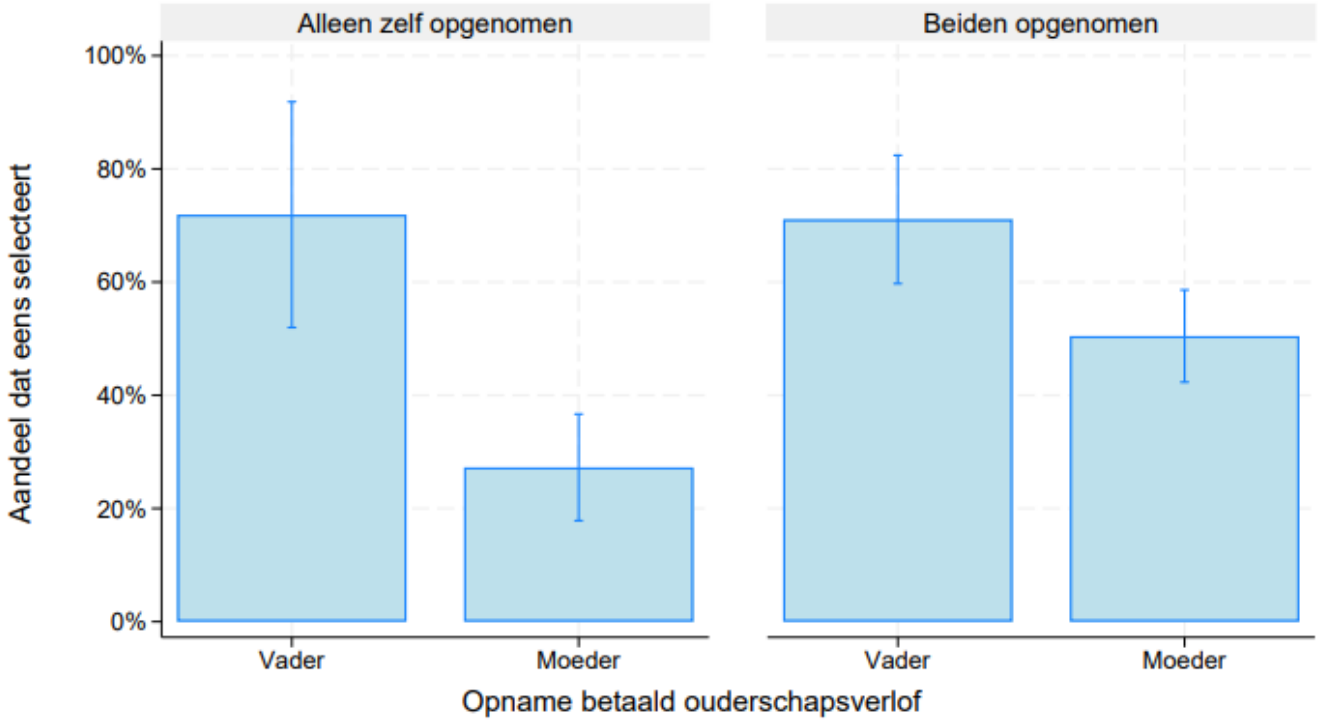



Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Volgens ouders draagt verlofopname door de vader bij aan een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken**. Wanneer vaders verlof opnemen, ontstaan er meer mogelijkheden om de zorg gelijkwaardiger te verdelen. Verlofopname door moeders leidt daarentegen niet automatisch tot een gelijkere taakverdeling. Als alleen moeders verlof opnemen, blijft de bestaande 'traditionele' verdeling - waarbij moeders het grootste deel van de zorgtaken dragen - vaak in stand. De keuzes die partners maken over wie verlof opneemt, zijn daarmee sterk bepalend voor de mate waarin betaald ouderschapsverlof bijdraagt aan een gelijkere verdeling van werk en zorg. Omdat in de meeste gevallen beide ouders verlof opnemen, draagt de regeling volgens ouders per saldo bij aan meer evenwicht tussen partners.

Figuur 5.5 Vaders vinden dat betaald ouderschapsverlof meer bijdraagt aan een gelijkere verdeling van zorg en werk dan moeders

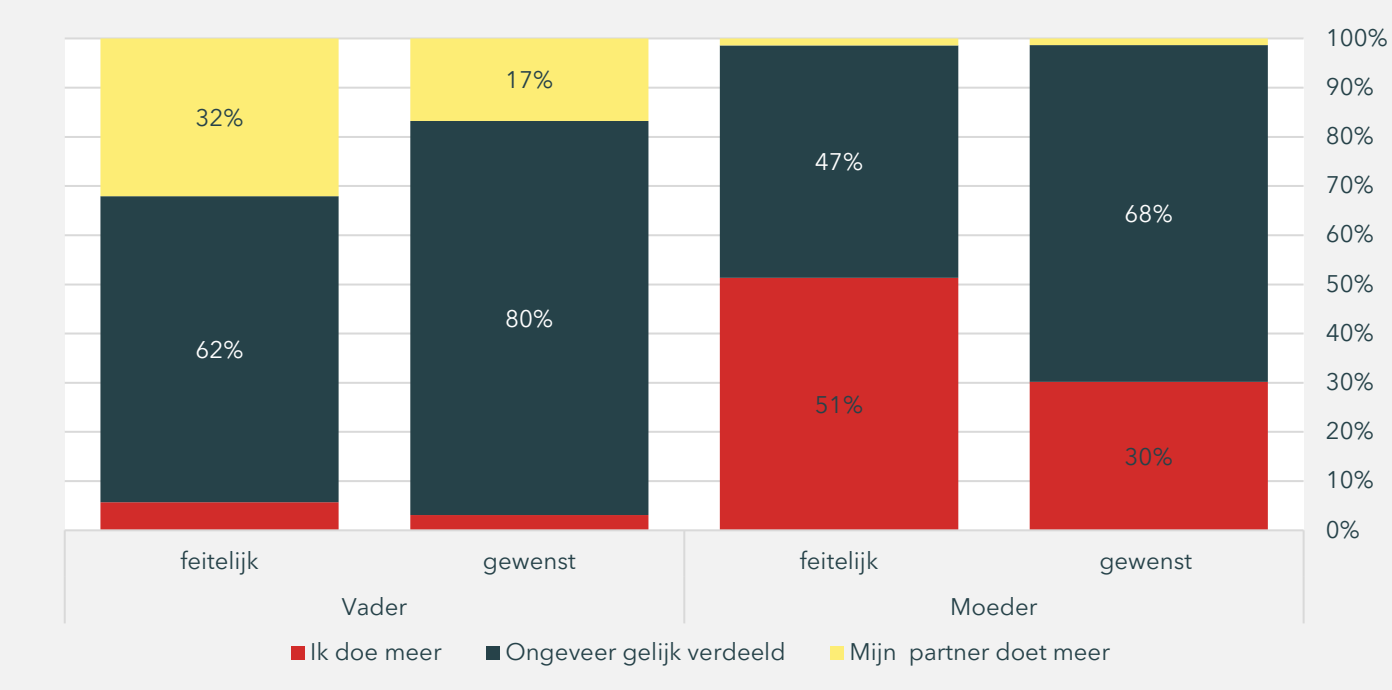
**Stelling:** *door het opnemen van betaald ouderschapsverlof is de verdeling van werk en zorg tussen mijn partner en mij gelijker geworden*




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Desondanks sluit de huidige verdeling van zorgtaken volgens ouders niet altijd aan bij hun voorkeuren.** Zowel vaders als moeders zouden graag de zorg voor hun kind gelijker verdelen dan ze nu doen. De praktijk is 'traditioneler' dan de wens van ouders: moeders verrichten vaker méér zorgtaken dan vaders. Dat terwijl de meeste ouders van mening zijn dat vaders net zo goed kunnen zorgen voor kinderen als moeders (zie Bijlage B.4). Tegelijkertijd willen moeders doorgaans niet dat hun partner méér tijd aan zorg besteedt dan zijzelf. Ook mannen willen niet méér tijd aan zorg besteden dan hun partner.

Figuur 5.6 Zowel vaders als moeders zouden de zorgtaken het liefst gelijker verdelen dan ze nu doen




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Het verschil tussen de huidige en de gewenste verdeling is wel kleiner als beide ouders betaald ouderschapsverlof opnemen**. Wanneer beide ouders verlof opnemen zou dit in theorie kunnen bijdragen aan het realiseren van de gewenste verdeling van taken. In de praktijk vinden we hier ook aanwijzingen voor. Twee op de drie ouders die beiden betaald ouderschapsverlof opnemen geeft aan dat er geen verschil is tussen hun huidige en gewenste verdeling, terwijl dat iets minder dan de helft is bij ouders die beiden géén verlof opnemen (zie ook Bijlage B.3 voor een verdiepende analyse). Dat suggereert dat betaald ouderschapsverlof faciliterend werkt bij het realiseren van hun gewenste verdeling.

Tabel 5.1 Bij ouders die beiden betaald ouderschapsverlof opnemen, sluit de gewenste verdeling het best aan bij de huidige verdeling

| Aandeel waarbij huidige verdeling afwijkt van de gewenste verdeling | Vader | Moeder |
|---|---|---|
| Alleen zelf betaald ouderschapsverlof opgenomen | 50% | 47% |
| Alleen partner betaald ouderschapsverlof opgenomen | 41% | 43% |
| Beiden betaald ouderschapsverlof opgenomen | 33% | 35% |
| Beiden niet betaald ouderschapsverlof opgenomen | 42% | 59% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

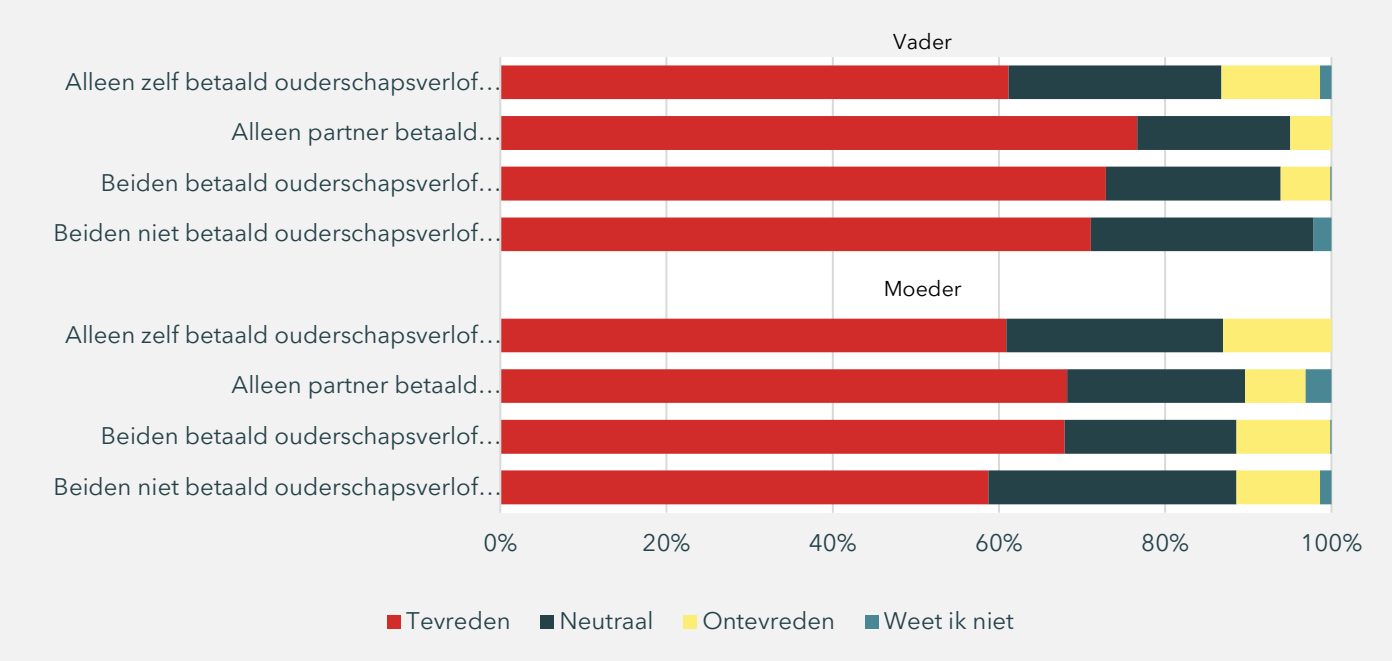
**Opvallend is dat ouders in overgrote meerderheid aangeven tevreden te zijn over de taakverdeling, ondanks dat deze veelal afwijkt van de gewenste verdeling.** Minder dan 10 procent van de ouders is ontevreden over de verdeling van zorgtaken en werkuren met de partner (zie Figuur 5.7). Vaders en moeders die alleen zelf betaald ouderschapsverlof opnemen, zijn het vaakst ontevreden over de verdeling van zorg- en werktaken. Voor deze groep is ook het verschil tussen de huidige en de gewenste verdeling het grootst (zie Bijlage B.3).

**Tevredenheid met de verdeling weerspiegelt vooral acceptatie, niet per se voorkeur.** Ouders kunnen tevreden zijn met de huidige situatie en tegelijkertijd een andere verdeling wenselijk vinden. Zo kan iemand tevreden zijn omdat de partner meer doet dan bij andere stellen of ten opzichte van eerdere generaties, en toch van mening zijn dat de partner eigenlijk meer zou moeten bijdragen. Dit verklaart ook waarom het aandeel ouders dat ontevreden is over de taakverdeling (Figuur 5.7) aanzienlijk lager ligt dan het aandeel ouders dat aangeeft dat de huidige verdeling afwijkt van de gewenste verdeling (Tabel 5.1).

**De tevredenheid is het hoogst wanneer beide ouders of alleen de partner verlof opneemt, en ligt hoger als er afspraken zijn gemaakt over de taakverdeling** (zie Bijlage B.3). Dit suggereert dat afspraken bijdragen aan acceptatie door duidelijkheid te bieden. Een uitzondering vormen vaders die alleen zelf verlof opnemen: zij maken relatief vaak afspraken, maar zijn toch het minst tevreden, wat erop kan wijzen dat afspraken hier juist voortkomen uit onbalans of onvrede.

Figuur 5.7 Tevredenheid over de verdeling van zorgtaken en werkuren tussen beide partners is hoger als beide ouders betaald ouderschapsverlof opnemen

**Vraag:** *Hoe tevreden bent u over de verdeling van zorgtaken en werkuren tussen u en uw (ex) partner?*




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

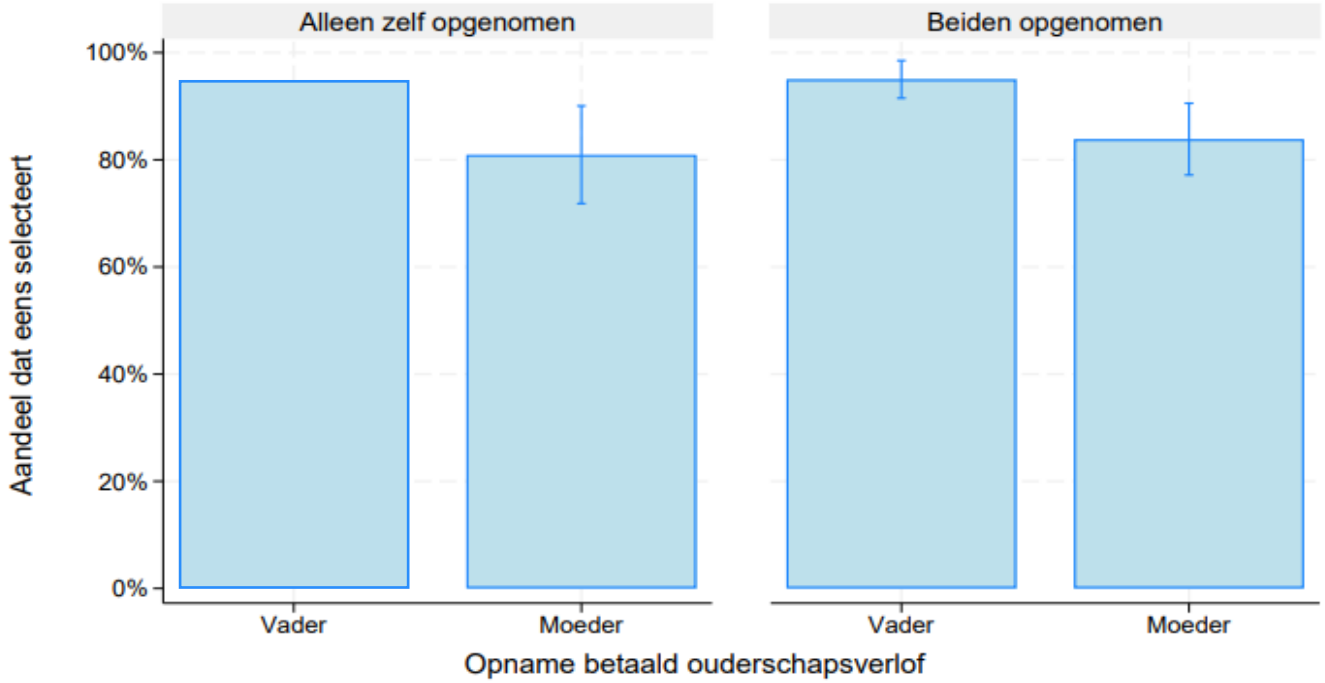
**We vinden geen verschillen in opvattingen over de verdeling van werk- en zorgtaken tussen gebruikers en niet-gebruikers van betaald ouderschapsverlof.** We hebben ouders verschillende stellingen voorgelegd over hun opvattingen over de verdeling van werk- en zorgtaken binnen huishoudens (zie Bijlage B.3). We zien dat de opvattingen vooral verschillen tussen vaders en moeders, niet zozeer tussen gebruikers en niet-gebruikers. Zo vinden moeders het belangrijker om financieel onafhankelijk te zijn dan vaders en werken moeders liever niet voltijd om tijd over te houden voor de zorg voor hun kinderen.

## 5.3 Band met kinderen en partner

**Betaald ouderschapsverlof versterkt volgens het overgrote deel van de ouders de band met hun kind.** Vrijwel alle vaders en het merendeel van de moeders ervaart een sterkere band met het kind door de verlofopname (zie Figuur 5.8). Het effect op vaders lijkt iets groter, wat kan komen doordat de extra negen weken betaald ouderschapsverlof een relatief grotere toename is in zorgtijd dan voor moeders, die voorafgaand aan deze regeling al meer wettelijke verlofweken hadden.

Figuur 5.8 Het overgrote deel van de ouders voelt zich door betaald ouderschapsverlof meer verbonden met het kind

**Stelling:** *door betaald ouderschapsverlof voel ik me meer verbonden met mijn kind*



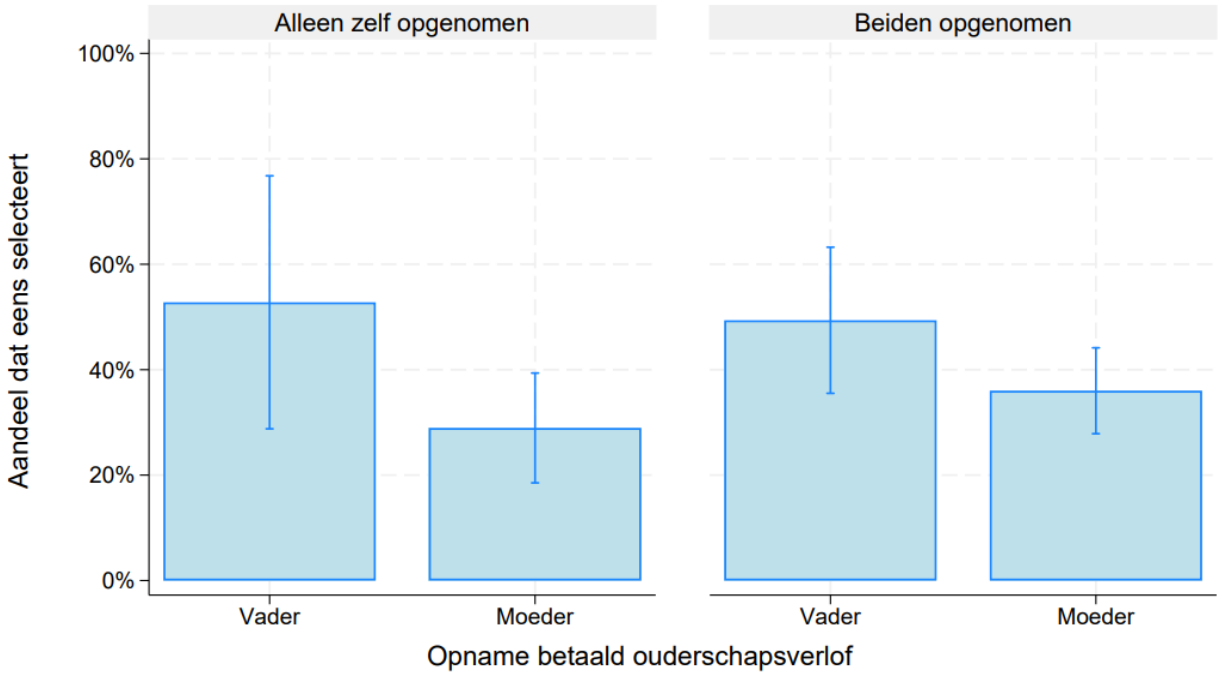

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: Bij vaders die alleen zelf betaald ouderschapsverlof opnemen, ontbreekt het verticale streepje in de figuur. Binnen deze groep zijn er te weinig vaders die aangeven dat het verlof niet helpt bij het verbeteren van de band met het kind. Hierdoor ontbreekt voldoende variatie in de uitkomstmaat en kunnen we de regressieanalyse niet uitvoeren. Daarom is het ongecorrigeerde aandeel weergegeven (92 procent).

**Een minderheid van de ouders geeft aan dat betaald ouderschapsverlof de band met de partner verbetert**. In vergelijking met andere effecten van betaald ouderschapsverlof, bijvoorbeeld op de verdeling van werk- en zorgtaken en de band met kinderen, zien we dat het verlof minder gevolgen heeft voor de partnerrelatie. Dit was ook geen expliciet doel van de regeling.

Figuur 5.9 Voor een minderheid van de ouders zorgt het opnemen van betaald ouderschapsverlof voor een betere band met de partner

**Stelling:** *door betaald ouderschapsverlof is mijn relatie met mijn (ex-)partner verbeterd*




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 5.4 Arbeidsparticipatie en inkomen

**De arbeidsmarktpositie van moeders is tussen 2017 en 2024 verbeterd.** In 2024 hebben moeders dertien maanden na de geboorte vaker werk in loondienst dan in 2017 (74 procent tegenover 72 procent), werken zij vaker voltijds (19 procent tegenover 12 procent) en beschikken zij vaker over een vast contract (79 procent tegenover 70 procent). Ook het reële brutoloon dat moeders dertien maanden na de geboorte verdienen, is in deze periode gestegen met zo'n 9 procent.

**De arbeidsmarktpositie van vaders na geboorte blijft nagenoeg gelijk**. Dertien maanden na de geboorte hebben vaders ongeveer even vaak werk als in 2017 en ontvangen zij, gecorrigeerd voor inflatie, een vergelijkbaar loon. Alleen het aandeel vaders met een vast contract is gestegen (van 73 naar 82 procent), wat mogelijk samenhangt met de aanhoudende arbeidsmarktkrapte.

**Door de verbeterde arbeidsmarktpositie van moeders neemt ook hun bijdrage aan het huishoudinkomen toe**. Het aandeel van het huishoudinkomen dat door moeders verdienen, stijgt van 39 procent in 2017 naar 42 procent in 2024. Daarmee neemt de financiële afhankelijkheid van de partner af.

**De verbetering van de arbeidsmarktpositie hoeft niet uitsluitend het gevolg te zijn van betaald ouderschapsverlof**. Ook andere factoren kunnen hieraan bijdragen, zoals de coronapandemie en de aanhoudende arbeidsmarktkrapte. Bovendien zien we dat de positie van moeders ook vóór de geboorte al beter

was (zie Bijlage B.2, Tabel B.4). Verder onderzoek is daarom nodig om vast te stellen of de invoering van betaald ouderschapsverlof daadwerkelijk heeft bijgedragen aan de verbetering van de arbeidsmarktpositie van moeders.

Tabel 5.2 De arbeidsmarktpositie van moeders 13 maanden na geboorte verbetert tussen 2017 en 2024

| 13 maanden na geboorte | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Moeders** | | | | | | | |
| Werkt in loondienst | 72% | 72% | 73% | 75% | 76% | 75% | 74% |
| Aandeel in het huishoudinkomen | 39% | 39% | 40% | 41% | 42% | 42% | 42% |
| **Moeders met werk** | | | | | | | |
| Werkt in deeltijd | 88% | 88% | 86% | 85% | 83% | 81% | 81% |
| Vast contract | 70% | 74% | 77% | 76% | 76% | 78% | 79% |
| Bruto maandloon (prijsniveau 2025) | € 2.921 | € 2.976 | € 3.105 | € 3.206 | € 3.108 | € 3.275 | € 3.388 |
| … voor 1 Fte (prijsniveau 2025) | € 4.057 | € 4.092 | € 4.209 | € 4.280 | € 4.107 | € 4.279 | € 4.408 |
| **Vaders** | | | | | | | |
| Werkt in loondienst | 79% | 79% | 79% | 79% | 79% | 78% | 78% |
| Aandeel in het huishoudinkomen | 61% | 61% | 60% | 59% | 58% | 58% | 58% |
| **Vaders met werk** | | | | | | | |
| Werkt in deeltijd | 25% | 26% | 26% | 26% | 26% | 27% | 28% |
| Vast contract | 73% | 78% | 81% | 80% | 81% | 82% | 82% |
| Bruto maandloon (prijsniveau 2025) | € 4.543 | € 4.593 | € 4.687 | € 4.749 | € 4.551 | € 4.653 | € 4.731 |
| … voor 1 Fte (prijsniveau 2025) | € 4.773 | € 4.829 | € 4.925 | € 4.999 | € 4.787 | € 4.899 | € 4.993 |
| **Aantal observaties** | 119.010 | 118.250 | 118.942 | 123.518 | 122.233 | 116.482 | 120.341 |

Bron: CBS-microdata en UWV-registraties, bewerking SEO Economisch Onderzoek

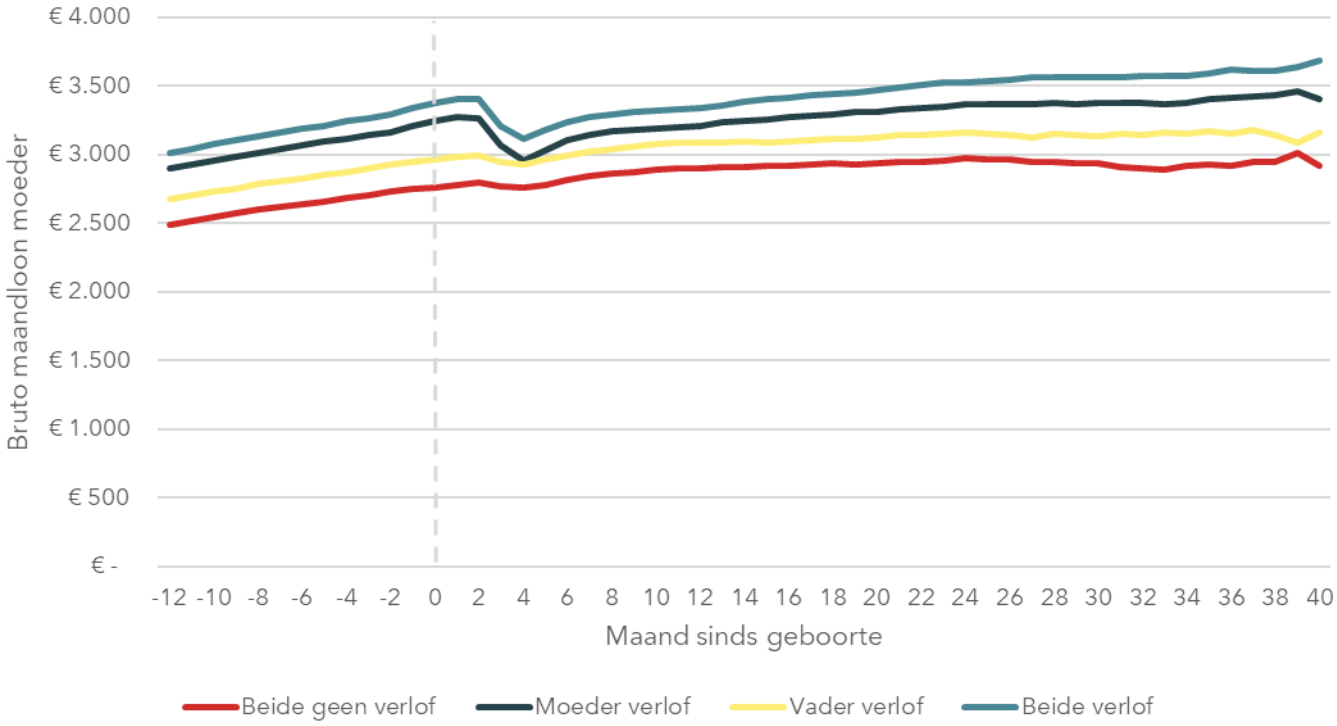
Noot: Deze tabel toont de gemiddelde eigenschappen 13 maanden na geboorte van cohorten van ouders tussen 2017 en 2024. De cohorten lopen vanaf augustus van het beginjaar tot juli in het eindjaar. Het maandloon, werken in deeltijd en aandeel met vast contract berekenen we voor de groep ouders die werk in loondienst hebben. Het maandloon voor 1 fte is het loon als iemand fulltime zou werken. Inkomen als zelfstandige blijft in deze analyse buiten beeld.

**Om meer zicht te krijgen op de bijdrage van betaald ouderschapsverlof, vergelijken we huishoudens die betaald ouderschapsverlof opnemen met huishoudens die dat niet doen**. Dit geeft een beeld van de verschillen in de ontwikkeling van de arbeidsmarktpositie die samenhangen met het opnemen van betaald ouderschapsverlof. Daarbij richten we ons op huishoudens waarin beide ouders samenwonen en recht hebben op betaald ouderschapsverlof. Binnen deze groep onderscheiden we vier situaties: beide ouders nemen verlof op, alleen de vader neemt verlof op, alleen de moeder neemt verlof op, of geen van beide ouders neemt verlof op.

**Het loon van moeders die betaald ouderschapsverlof opnemen daalt tijdelijk na geboorte, maar neemt daarna sterker toe (Figuur 5.10)**. Deze scherpe daling begint rond 2 maanden – na afloop van het volledig doorbetaalde zwangerschapsverlof- en bevallingsverlof – en duurt tot ongeveer 6 maanden na geboorte. De daling

van het loon is het gevolg van de inkomensvermindering doordat het uitkeringspercentage 70 procent van het (maximum) dagloon bedraagt en niet alle werkgevers dit aanvullen tot het volledige loon. Dit is dus geen wezenlijke verslechtering van de arbeidsmarktpositie. Na 6 maanden trekt het loon weer aan en laten vooral moeders in gezinnen waar beide ouders betaald ouderschapsverlof opnemen een gunstige loonstijging zien. Moeders lijken hun verlofopname dus te concentreren in het eerste half jaar na geboorte. Moeders lijken hun verlofopname dus te concentreren in het eerste half jaar na geboorte (wat we ook zien in paragraaf 4.3).

Figuur 5.10 Door betaald ouderschapsverlof daalt het loon van moeders tijdelijk




Bron: CBS-microdata en UWV-registraties, bewerking SEO Economisch Onderzoek

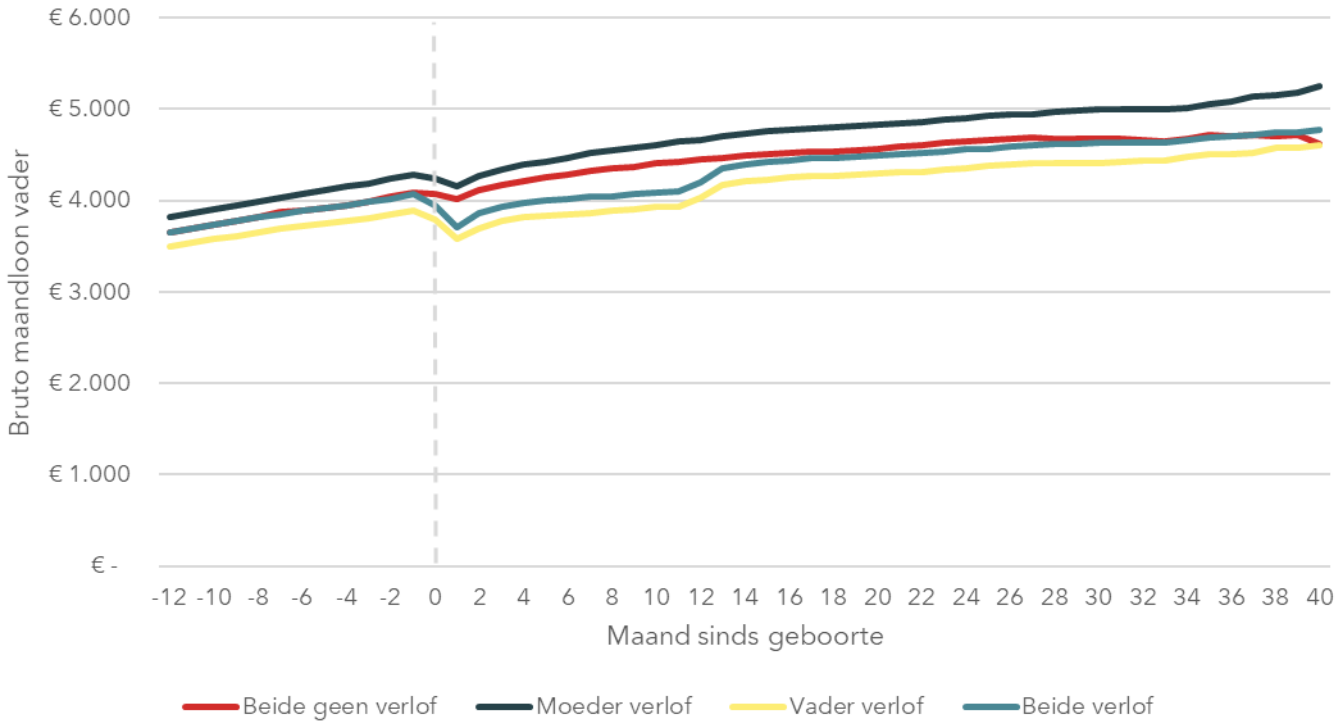
Noot: Deze figuur toont het bruto maandloon van moeders rond de geboorte. Het gaat om het gemiddelde loon van moeders die in loondienst werken. Moeders zonder werk tellen daarom niet mee in het gemiddelde. We baseren de berekening op gezinnen waarin beide ouders recht hadden op betaald ouderschapsverlof.

**Het loon van vaders die betaald ouderschapsverlof opnemen daalt tijdelijk na de geboorte (Figuur 5.11)**. Bij vaders is echter een ander patroon zichtbaar in de timing van de loondaling dan bij moeders. Vaders die betaald ouderschapsverlof opnemen, maken namelijk ook vaker gebruik van aanvullend geboorteverlof. Beide regelingen kennen een uitkering van 70 procent van het (maximum) dagloon, waardoor vaders direct na de geboorte een loondaling ervaren. Na deze initiële daling blijft het loon gedurende het eerste jaar na de geboorte relatief stabiel op een lager niveau, terwijl bij moeders vooral in de eerste zes maanden een duidelijke daling zichtbaar is. Dit suggereert dat vaders hun betaald ouderschapsverlof doorgaans meer gespreid opnemen dan moeders (wat we ook zien in paragraaf 4.3).

**Uiteindelijk convergeren de lonen van vaders die wel en geen verlof opnemen weer naar een vergelijkbaar niveau (Figuur 5.11)**. Een uitzondering vormen huishoudens waarin alleen de moeder betaald ouderschapsverlof opneemt: in deze huishoudens laten vaders een relatief sterke loonstijging zien. Dit wijst mogelijk op een

specialisatie binnen huishoudens volgens traditionele rolpatronen, waarbij de moeder zich na de geboorte meer richt op zorgtaken en de vader sterker op betaald werk.

Figuur 5.11 Vaders nemen betaald ouderschapsverlof vaker verspreid op in het eerste jaar na geboorte




Bron: CBS-microdata en UWV-registraties, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: Deze figuur toont het bruto maandloon van vaders rond de geboorte. Het gaat om het gemiddelde loon van vaders die in loondienst werken. Vaders zonder werk tellen daarom niet mee in het gemiddelde. We baseren de berekening op gezinnen waarin beide ouders recht hadden op betaald ouderschapsverlof.

**Om daadwerkelijk de gevolgen van betaald ouderschapsverlof vast te kunnen stellen, maken we gebruik van een econometrische analyse**. De beschrijvende vergelijkingen hierboven laten zien hoe de inkomenspositie van ouders met en zonder verlof zich ontwikkelt, maar deze verschillen kunnen meerdere oorzaken hebben. Uit hoofdstuk 4 blijkt bijvoorbeeld dat verlofopnemers op verschillende kenmerken afwijken van niet-gebruikers. Daardoor kunnen ook hun arbeidsmarktuitkomsten zich anders ontwikkelen, los van het verlof zelf. Daarom vergelijken we ouders die zoveel mogelijk op elkaar lijken, maar verschillen in de mate waarin zij betaald ouderschapsverlof opnemen (zie Box 5.2 en Bijlage A.4).

**Verlofopname door moeders leidt per saldo niet tot een verandering van het aantal werkuren en het loon na de verlofperiode (Figuur 5.12)**. Wel zien we dat moeders die verlof opnemen twee jaar later vaker werkzaam zijn: hun arbeidsparticipatie ligt ongeveer 2 procentpunt hoger dan die van moeders die geen verlof opnemen. Zij blijven dus vaker verbonden aan de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zien we dat verlofopnemende moeders na de verlofperiode vaker kiezen voor een kleinere deeltijdbaan dan moeders die geen verlof opnemen. Mogelijk willen zij de combinatie van werk en zorg uit de verlofperiode voortzetten in de periode daarna. Doordat zij vaker werken, maar gemiddeld minder uren per werkende moeder maken, heffen beide effecten elkaar grotendeels op. Per saldo werken verlofopnemende moeders daardoor niet méér uren en verdienen zij ook geen hoger bruto maandloon dan moeders die geen verlof opnemen.

## Box 5.2 Hoe we de arbeidsmarkteffecten schatten met CBS Microdata

Om de arbeidsmarkteffecten van betaald ouderschapsverlof te schatten, vergelijken we ouders die het verlof opnamen met vergelijkbare ouders die dat niet deden. Voor elk gezin dat het verlof opnam zoeken we via matching een vergelijkbaar gezin dat geen verlof opnam. We zoeken daarbij naar gezinnen die op elkaar lijken qua leeftijd, loon, deeltijdfactor, opleiding, contractvorm, het aantal kinderen in het gezin, het gebruik van aanvullend geboorteverlof, en het gebruik van betaald ouderschapsverlof door de andere ouder. Het verschil in ontwikkeling tussen beide groepen ná de geboorte is waarschijnlijk het effect van betaald ouderschapsverlof.

We volgen ouders van twaalf maanden vóór tot veertig maanden na de geboorte. Door de situatie na de geboorte te vergelijken met de situatie ervoor – en die ontwikkeling vervolgens af te zetten tegen gezinnen die geen verlof opnamen – corrigeren we voor algemene verschillen tussen ouders en voor trends die niets met het verlof te maken hebben. Deze aanpak staat bekend als een difference-in-differences-methode. Alle effecten schatten we ten opzichte van de situatie negen maanden voor de geboorte.

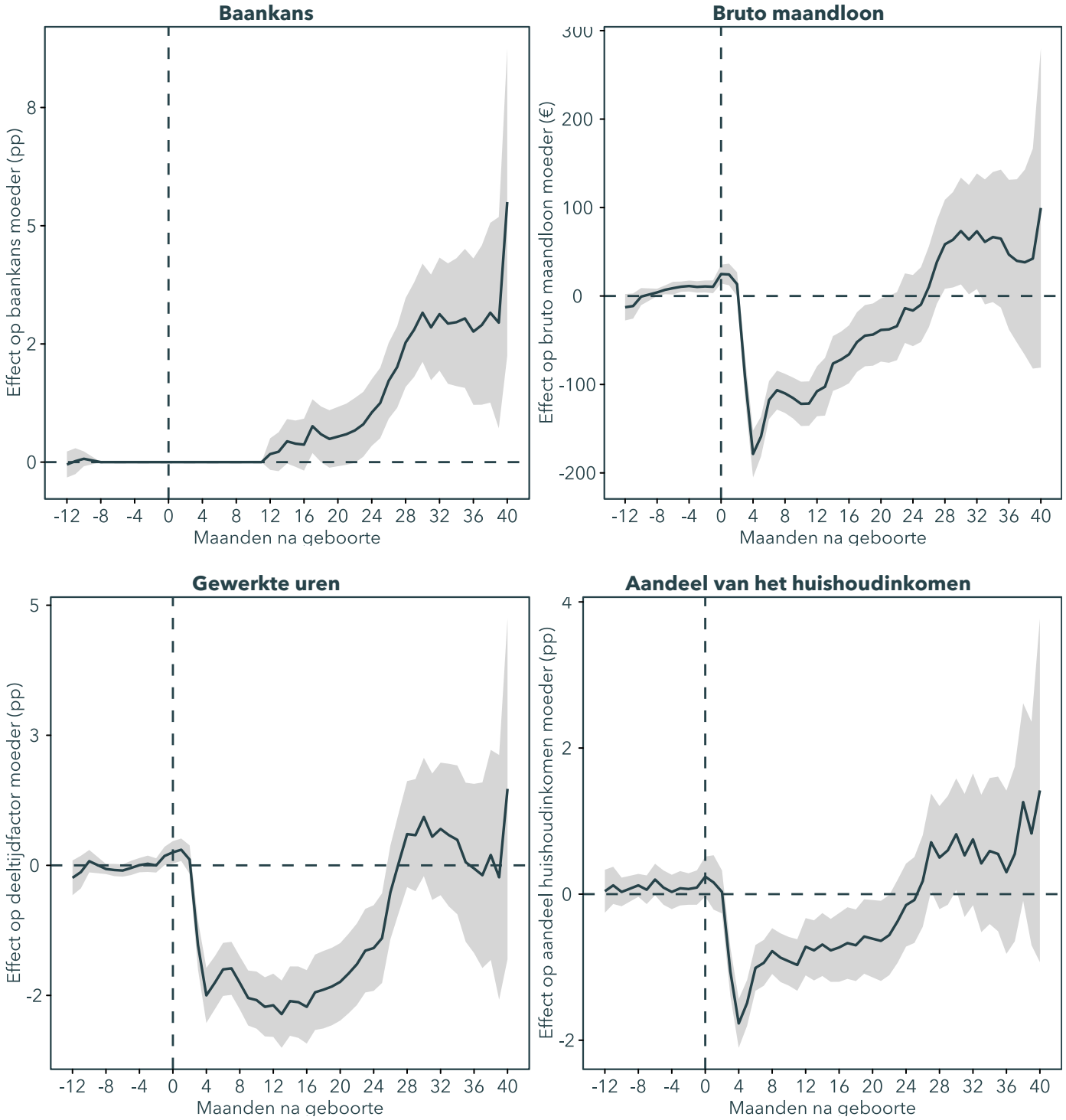
Omdat het uitmaakt wie het verlof opneemt, kijken we apart naar vier situaties: het effect op de moeder wanneer zíj verlof opneemt, op de moeder wanneer de vader opneemt, op de vader wanneer de moeder opneemt, en op de vader wanneer hij zelf opneemt. Zo kunnen we onderscheiden hoe het verlof van de ene ouder doorwerkt op de eigen arbeidsmarktpositie en op die van de partner.

**Verlofopname door vaders draagt wel bij aan méér werkuren en een hoger loon van moeders na de verlofperiode (Figuur 5.13).** Wanneer vaders verlof opnemen, blijven hun partners na de verlofperiode méér uren werken en verdienen zij een hoger uurloon dan partners van vaders die geen verlof opnemen. Dit vertaalt zich ook in een hoger bruto maandloon van gemiddeld 62 euro per maand. Een mogelijke verklaring is dat vaders, ook na de verlofperiode, meer zorgtaken op zich nemen. Daardoor krijgen moeders meer ruimte om te blijven werken en zich verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt.

**Verlofopname door vaders zorgt ervoor dat vaders ook na de verlofperiode minder uren gaan werken (Tabel 5.3).** Vaders die verlof opnemen, blijven ook na de verlofperiode minder uren werken. Twee jaar later ligt de deeltijdfactor onder verlofopnemende vaders 1 procentpunt lager. Ter illustratie: bij een voltijdswerkweek komt dit neer op ongeveer 20 tot 25 minuten minder werk per week. Dit vertaalt zich ook in een lager bruto maandloon van gemiddeld 81 euro bruto per maand.

**Per saldo zorgt de regeling voor een gelijkere positie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt**. Voorheen bleven vaders na de geboorte vaak volledig werken, terwijl moeders hun werkuren terugschroefden. Door de regeling blijven moeders beter verbonden met de arbeidsmarkt en nemen vaders meer ruimte om zorgtaken op zich te nemen. Dit zien we ook terug in de bijdrage van moeders aan het huishoudinkomen: die stijgt met ongeveer 1 procentpunt wanneer de vader verlof opneemt, terwijl verlofopname door moeders geen significant effect heeft op hun bijdrage aan het huishoudinkomen. Hoewel de omvang van dit effect bescheiden is, is het relevant gezien de geleidelijke en hardnekkige verandering van rolpatronen rond werk en zorg. Ter vergelijking: tussen 2017 en 2024 steeg het aandeel van moeders in het huishoudinkomen in totaal met ongeveer 3 procentpunt. Hoewel deze trend niet direct vergelijkbaar is met de effectgrootte, laat zij wel zien dat betaald ouderschapsverlof waarschijnlijk een relevante bijdrage levert aan de bredere trend richting meer economische zelfstandigheid van moeders.

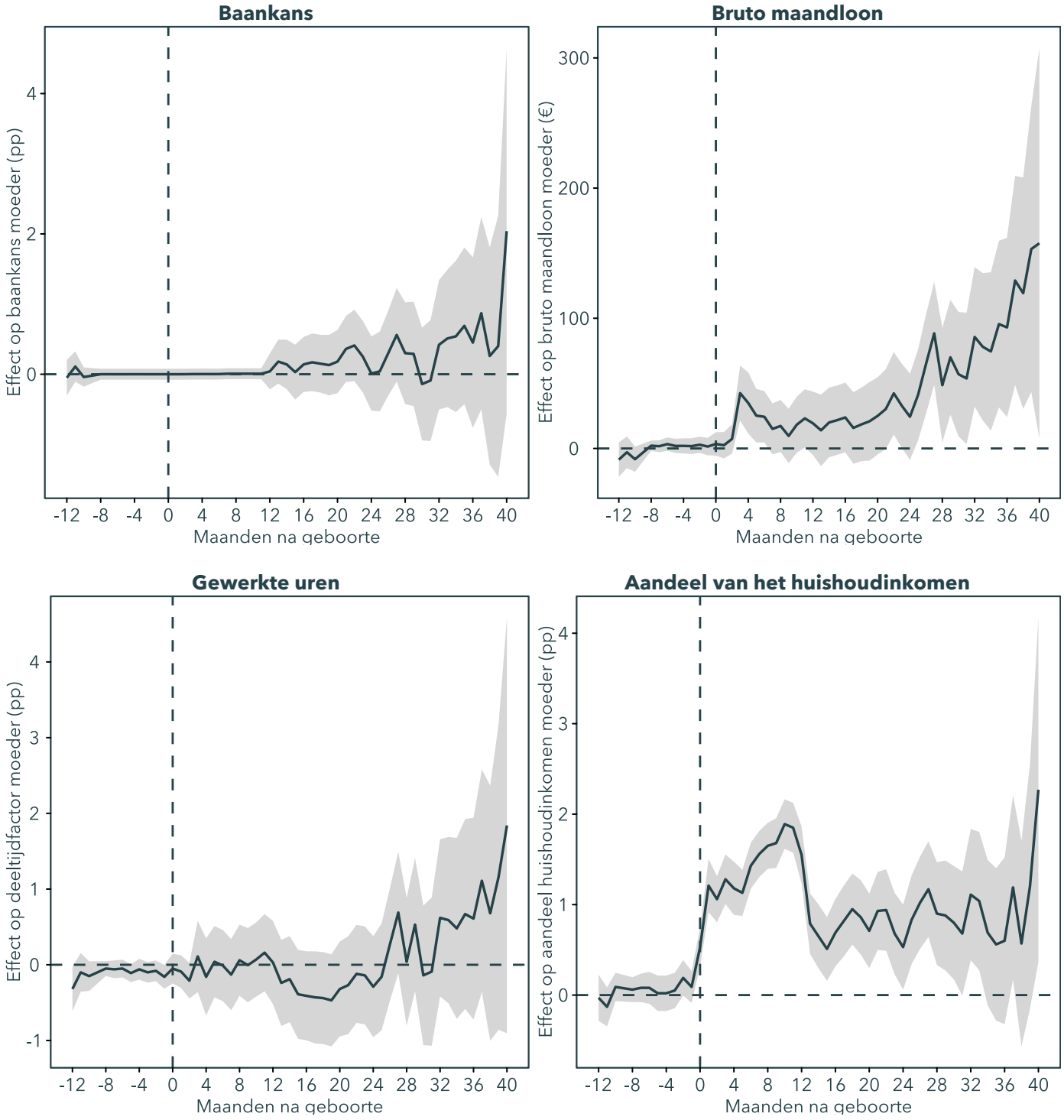
Figuur 5.12 Moeders die betaald ouderschapsverlof opnemen blijven vaker in deeltijd werken na de geboorte




Bron: CBS-microdata en UWV-registraties, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: Deze figuur toont het geschatte effect op de arbeidsmarktpositie van moeders wanneer zij betaald ouderschapsverlof opneemt. Hierbij vergelijken we hun ontwikkeling met zeer vergelijkbare moeders die dit verlof niet opnemen. We analyseren gezinnen waarin beide ouders werk hebben in het jaar na geboorte. Het effect op het bruto maandloon tonen we in euro. De overige effecten tonen we in procent punt (pp). Voor het aantal gewerkte uren berekenen we de deeltijdfactor, waarbij personen die niet langer werkzaam zijn een waarde van nul krijgen

Figuur 5.13 Gunstigere loonstijging bij moeders wanneer de vader betaald ouderschapsverlof opneemt




Bron: CBS-microdata en UWV-registraties, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Noot: Deze figuur toont het geschatte effect op de arbeidsmarktpositie van moeders wanneer de vader betaald ouderschapsverlof opneemt. Hierbij vergelijken we hun ontwikkeling met zeer vergelijkbare moeders uit gezinnen waarin de vader geen verlof opneemt. We analyseren gezinnen waarin beide ouders werk hebben in het jaar na geboorte. Het effect op het bruto maandloon tonen we in euro. De overige effecten tonen we in procent punt (pp). Voor het aantal gewerkte uren berekenen we de deeltijdfactor, waarbij personen die niet langer werkzaam zijn een waarde van nul krijgen

Tabel 5.3 Gemiddelde effecten in derde jaar na geboorte

| | Werk in loondienst (pp) | Bruto maandloon (€) | Gewerkte uren /deeltijdfactor (pp) | Aandeel huishoudinkomen (pp) |
|---|---|---|---|---|
| **Moeders** | | | | |
| Moeder neemt betaald ouderschapsverlof | 2,29*** (0,40) | 39 (23) | 0,04 (0,46) | 0,39 (0,31) |
| Vader neemt betaald ouderschapsverlof | 0,26 (0,30) | 62** (19) | 0,23 (0,38) | 0,84*** (0,25) |
| **Vaders** | | | | |
| Moeder neemt betaald ouderschapsverlof | 0,22 (0,28) | 30 (21) | 0,44 (0,30) | -0,73** (0,26) |
| Vader neemt betaald ouderschapsverlof | 0,60* (0,26) | -81*** (20) | -1,07*** (0,28) | -0,75*** (0,22) |

Bron: CBS-microdata en UWV-registraties, bewerking SEO Economisch Onderzoek

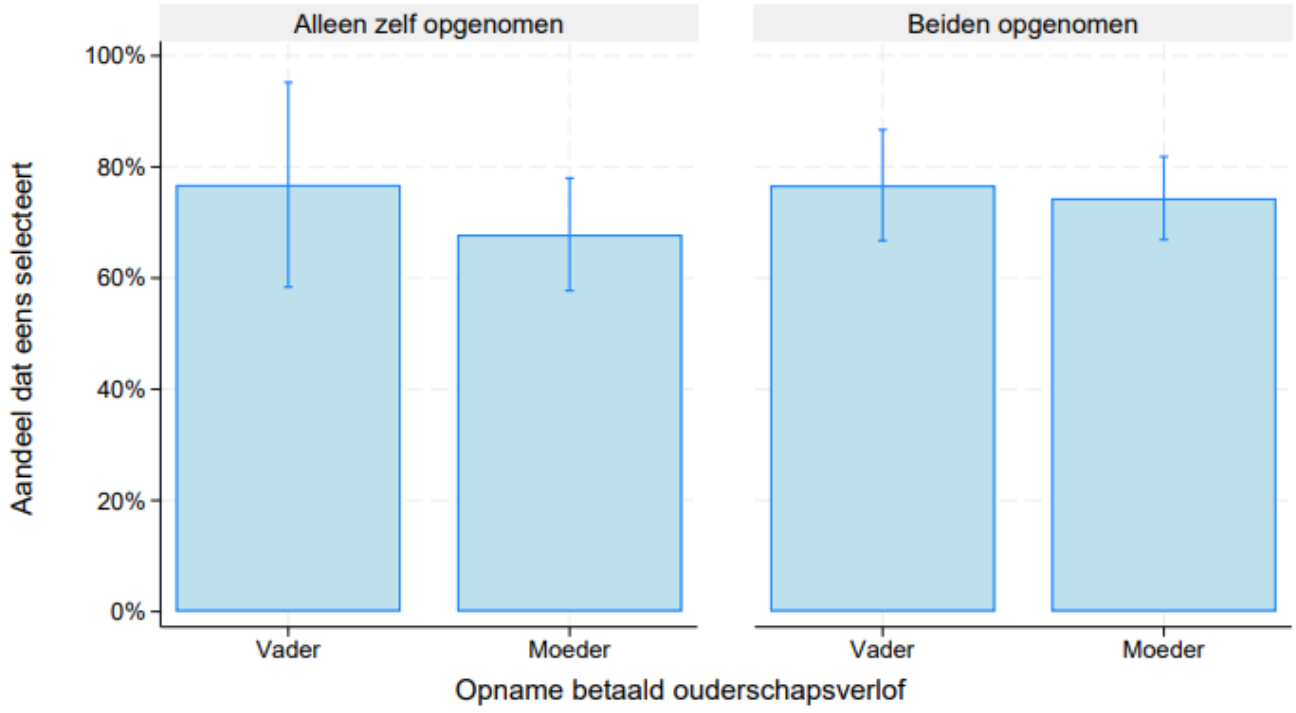
Noot: Deze tabel toont de gemiddelde arbeidsmarkteffecten van betaald ouderschapsverlof in het derde jaar na geboorte. We analyseren gezinnen waarin beide ouders werk hebben in het jaar na geboorte. Het effect op het bruto maandloon tonen we in euro's. De overige effecten tonen we in procentpunten (pp). Voor het aantal gewerkte uren berekenen we de deeltijdfactor, waarbij personen die niet langer werkzaam zijn een waarde van nul krijgen. * p < 5%, ** p < 1%, *** p < 0,1%

## 5.5 Gebruik kinderopvang

**Een meerderheid van de ouders gebruikt minder kinderopvang door betaald ouderschapsverlof.** Tijdens het verlof nemen ouders zelf een groter deel van de zorg op zich, waardoor minder opvang nodig is. Dit verlicht de druk op de kinderopvang, die te maken heeft met personeelstekorten en wachtlijsten.

Figuur 5.14 Een meerderheid van de ouders heeft minder gebruik gemaakt van de kinderopvang door betaald ouderschapsverlof

**Stelling:** *door betaald ouderschapsverlof heb ik minder gebruik hoeven maken van kinderopvang*



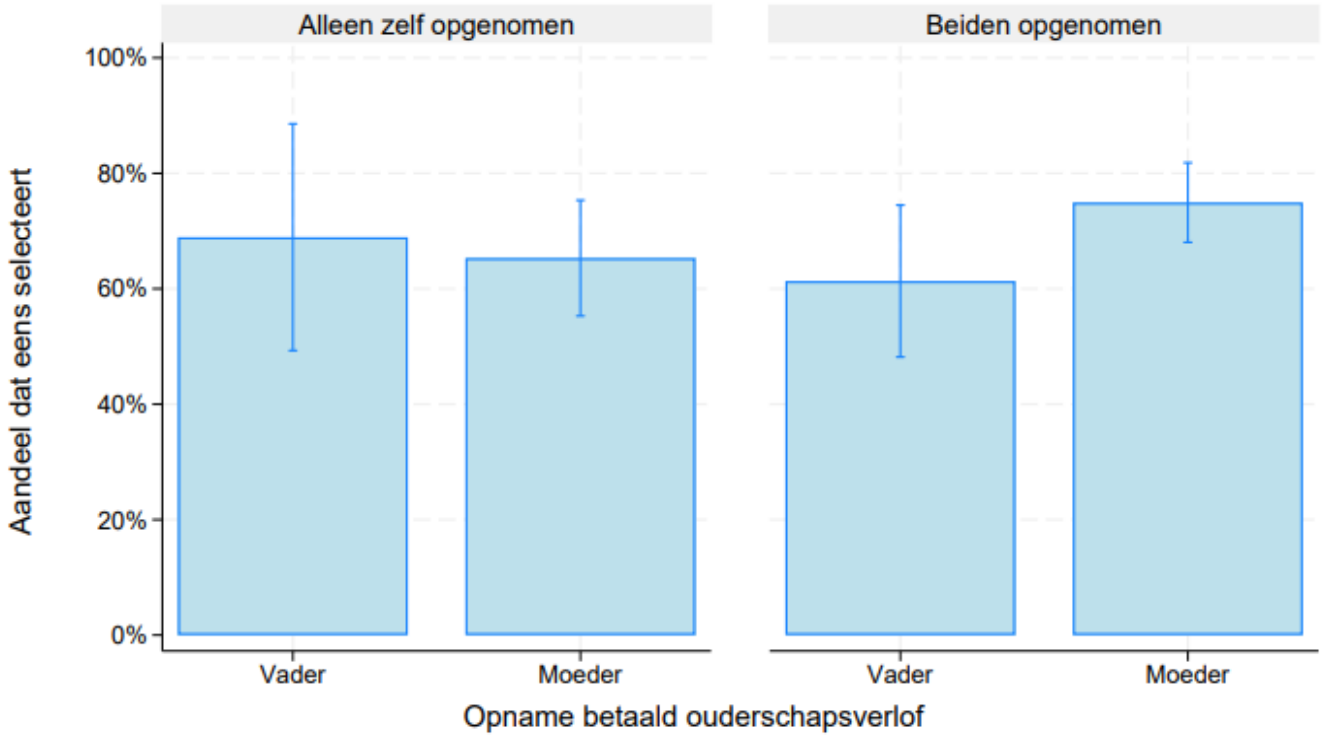

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 5.6 Financiële situatie

**Betaald ouderschapsverlof biedt volgens een groot deel van de ouders méér financiële ruimte om te zorgen voor kinderen.** Doordat ouders tijdens het verlof een uitkering ontvangen, hoeven zij minder vaak onbetaald verlof op te nemen of hun arbeidsuren te verlagen. Dit beperkt het directe inkomensverlies. Daarnaast verminderen veel ouders hun gebruik van kinderopvang, wat de uitgaven verlaagt (zie Figuur 5.14). Deze combinatie van het behouden van inkomen en lagere zorgkosten vergroot de financiële ruimte van ouders rondom te geboorte.

Figuur 5.15 Betaald ouderschapsverlof biedt ongeveer twee derde van de ouders meer financiële ruimte om te zorgen voor kinderen

**Stelling:** *door betaald ouderschapsverlof is er meer financiële ruimte om te zorgen voor mijn kind*




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 5.7 Tussenconclusie

**De regeling zorgt voor een betere balans tussen werk en privé voor vaders en moeders**. Ouders geven aan dat zij werk en zorg in het eerste levensjaar van hun kind beter kunnen combineren. Daarnaast zorgen zij tijdens het verlof vaker zelf voor hun kind, waardoor de druk op de kinderopvang tijdelijk afneemt. Ook ervaren ouders dat het verlof de band met hun kind versterkt.

**De regeling draagt daarnaast bij aan een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen ouders**. Vooral wanneer vaders verlof opnemen, rapporteren ouders een evenwichtigere taakverdeling. Wanneer alleen moeders verlof opnemen, blijft de verdeling vaker traditioneel en nemen moeders het grootste deel van de zorg op zich. Doordat vaders dankzij de regeling vaker verlof opnemen, ontstaat een gelijkere verdeling van werk en zorg binnen gezinnen. Wel blijkt dat het nadenken over, plannen en organiseren van zorgtaken - de zogenoemde mentale zorgbelasting - nog steeds grotendeels bij moeders ligt.

**Ook zorgt de regeling voor een gelijkere positie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt**. Vaders die verlof opnemen, blijven na de verlofperiode minder uren werken: drie jaar later ligt hun arbeidsduur ongeveer 1 procentpunt lager, wat neerkomt op circa 20 tot 25 minuten minder werk per week. Hun bruto maandloon ligt gemiddeld 81 euro lager. Tegelijkertijd krijgen moeders meer ruimte om te blijven werken en zich verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt; het bruto maandloon van moeders ligt drie jaar na de geboorte gemiddeld 62

euro hoger. Ook stijgt hun bijdrage aan het huishoudinkomen met ongeveer 1 procentpunt. Verlofopname door moeders zelf heeft daarentegen nauwelijks gevolgen voor de arbeidsmarktpositie en inkomensverdeling van ouders.

# 6 Effecten op werkgevers

Werkgevers ervaren betaald ouderschapsverlof vooral als een uitdaging voor de personeelsplanning. Zij hebben vaker moeite om roosters rond te krijgen, zien de werkdruk voor collega's toenemen en besteden extra tijd aan administratieve werkzaamheden. Tegelijkertijd merkt slechts een klein deel van de werkgevers positieve effecten op, zoals meer tevreden en minder gestreste werknemers.

**Dit hoofdstuk brengt de effecten van betaald ouderschapsverlof op werkgevers in kaart**. Paragraaf 6.1 gaat in op de ervaringen met de aanvraag en het gebruik van verlof. Paragraaf 6.2 gaat in op de gevolgen voor de personeelsplanning en de bedrijfsvoering, zoals werkdruk en roosterproblemen. Paragraaf 6.3 beschrijft de effecten op werving en selectie, met aandacht voor veranderingen in kansen en afwegingen bij het aannemen van personeel. Paragraaf 6.4 behandelt de impact op promotie en salarisverhoging, inclusief mogelijke veranderingen in kansengelijkheid en beoordelingscriteria. Tot slot geeft paragraaf 6.5 inzicht in de algemene opvattingen en waardering van werkgevers ten aanzien van het betaald ouderschapsverlof.

## 6.1 Ervaringen met aanvraag en gebruik

**Het betaald ouderschapsverlof kent een ander aanvraagproces dan de meeste andere verlofregelingen**. Werkgevers kunnen de uitkering pas aanvragen nadat de werknemer (een deel van) het verlof heeft opgenomen. Zij dienen eerst een aanvraag en een betaalverzoek in en kunnen daarna nog maximaal twee aanvullende betaalverzoeken indienen. UWV beoordeelt de aanvraag grotendeels geautomatiseerd op basis van onder meer het woonadres, de leeftijd en het dienstverband van de werknemer. Vervolgens stelt UWV vast of de werknemer recht heeft op een uitkering en bepaalt het de hoogte en duur daarvan op basis van het dagloon en eventuele samenloop met andere uitkeringen. Na goedkeuring van het betaalverzoek keert UWV de uitkering uit. Meestal ontvangt de werkgever de uitkering, maar UWV kan deze ook rechtstreeks aan de werknemer betalen. Werkgevers kunnen ervoor kiezen het loon tijdens het verlof door te betalen en de uitkering later te ontvangen, of de uitkering eerst af te wachten en de werknemer vervolgens achteraf te compenseren.

Tabel 6.1 Een minderheid (41 procent) van de werkgevers beoordeelt de aanvraagprocedure als eenvoudig

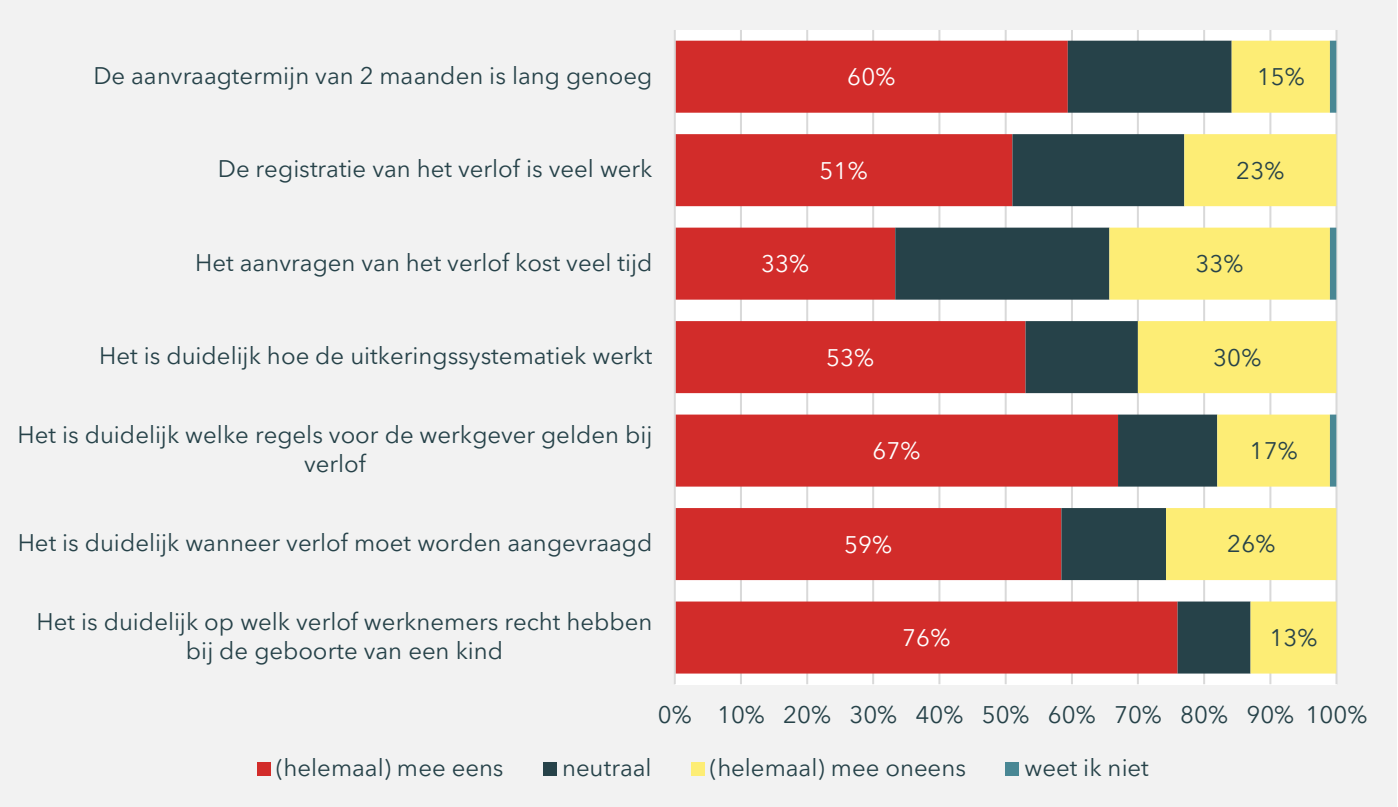
| | Totaal werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers |
|---|---|---|---|
| (Zeer) eenvoudig | 41% | 40% | 49% |
| Neutraal | 36% | 37% | 29% |
| (Zeer) moeizaam | 22% | 23% | 22% |
| Weet niet | 1% | 1% | - |
| Totaal (N) | 100% (464) | 100% (114) | 100% (35)[7] |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

[7] Vanwege het lage aantal waarnemingen dienen de cijfers voor deze subgroep vooral ter indicatie.

**Een minderheid (41 procent) van de werkgevers beoordeelt de aanvraagprocedure als eenvoudig**. Over het algemeen is het voor werkgevers duidelijk waar werknemers recht op hebben, wanneer ze verlof moeten opvragen en hoe de uitkeringssystematiek werkt. Wel geeft een deel van de werkgevers aan dat het aanvragen en registreren van het verlof veel tijd en werk kost. De algehele ervaren eenvoud van de procedure ligt iets lager dan bij het aanvullend geboorteverlof: 72 procent vond de aanvraagprocedure (zeer) eenvoudig.

Figuur 6.1 De verlofregeling is duidelijk en de aanvraagtermijn lang genoeg; een deel van de werkgevers vindt de registratie en aanvraag van het verlof tijdrovend




Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Een kleine meerderheid van de werkgevers ervaart dat betaald ouderschapsverlof de administratieve lasten verhoogt en het verlofbeleid complexer maak**. Vooral kleinere organisaties lopen hiertegenaan, omdat zij vaak minder HR-capaciteit en -expertise hebben. In de verdiepende gesprekken geven werkgevers aan dat deze complexiteit vooral voortkomt uit de inrichting van het aanvraagproces. Werkgevers kunnen de uitkering pas aanvragen nadat de werknemer verlof heeft opgenomen. Daardoor moeten zij het verlof zorgvuldig registreren, terwijl zij het loon vaak al hebben doorbetaald. Dit kan financieel belastend zijn, omdat UWV de uitkering pas later uitkeert. Daarnaast ervaren werkgevers het als een knelpunt dat zij in de aanvraag de verlofperiode als één aaneengesloten periode moeten opgeven, terwijl werknemers het verlof in de praktijk vaak verspreid opnemen.

*" Het UWV werkt niet heel erg eenduidig, sommige dingen gaan via het portaal en andere dingen moeten per post" – werkgever in gehandicaptenzorg, circa 35 werknemers*

Tabel 6.2 Een kleine meerderheid van de werkgevers geeft aan dat de administratieve lasten en de complexiteit van het verlofbeleid zijn toegenomen door het betaald ouderschapsverlof

| Door betaald ouderschapsverlof | Eens | Neutraal | Oneens | Weet ik niet |
|---|---|---|---|---|
| is de administratieve last toegenomen | 63% | 20% | 15% | 2% |
| is het verlofbeleid complexer geworden | 61% | 21% | 18% | 1% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 6.2 Personeelsplanning en bedrijfsvoering

**Bij een meerderheid van de werkgevers leidt de invoering van betaald ouderschapsverlof tot knelpunten in de personeelsplanning.** Ongeveer 70 procent van de werkgevers geeft aan dat het lastiger is geworden om roosters rond te krijgen en dat de werkdruk voor collega's (mede daardoor) toeneemt. Vooral kleine organisaties (met minder dan 50 werknemers) blijken hier vaak mee te kampen. Zij beschikken doorgaans over minder personele capaciteit en flexibiliteit om uitval op te vangen, waardoor verstoringen in de personeelsplanning sneller ontstaan en lastiger op te lossen zijn.

Tabel 6.3 Bij een meerderheid van de werkgevers leidt de invoering van betaald ouderschapsverlof tot knelpunten in de personeelsplanning

| Door betaald ouderschapsverlof... | Eens | Neutraal | Oneens | Weet ik niet |
|---|---|---|---|---|
| is de werkdruk voor collega's toegenomen | 73% | 14% | 12% | 1% |
| is het lastiger geworden om roosters rond te krijgen | 69% | 14% | 16% | 1% |
| is de administratieve last toegenomen | 63% | 20% | 15% | 2% |
| is het verlofbeleid complexer geworden | 61% | 21% | 18% | 1% |
| ervaren werknemers minder stress in het combineren van werk- en zorgtaken | 39% | 29% | 21% | 11% |
| heeft mijn organisatie omzet gemist | 37% | 24% | 34% | 4% |
| zijn werknemers gemotiveerder om bij mijn organisatie te werken | 23% | 39% | 25% | 13% |
| is er minder verzuim onder werknemers | 11% | 28% | 47% | 14% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Een minderheid van de werkgevers ervaart ook positieve effecten**. Zo ziet 39 procent dat werknemers minder stress ervaren bij het combineren van werk en zorgtaken. Ongeveer een kwart van de werkgevers geeft aan dat werknemers gemotiveerder zijn om bij hun organisatie te werken. Slechts 11 procent stelt dat het verlof leidt tot minder verzuim. Al met al ervaren sommige werkgevers dus positieve effecten, maar in het algemeen lijken bij meer werkgevers de negatieve effecten te domineren.

*" Ik merk dat medewerkers het heel erg waarderen en een betere balans vinden in werk en privé" – werkgever in medische technologie, circa 125 werknemers*

## 6.3 Werving en selectie van nieuwe medewerkers

**Werkgevers passen hun werving en selectie soms aan vanwege betaald ouderschapsverlof**. Zo maakt ongeveer een derde van de werkgevers zich meer zorgen over het aannemen van werknemers in de levensfase waarin gezinsvorming waarschijnlijk is. Tegelijkertijd ervaart een vergelijkbaar aandeel dat mannen en vrouwen meer gelijke kansen hebben gekregen bij sollicitaties, omdat ook mannen vaker verlof opnemen. Hoewel werkgevers toegang tot verlof niet zouden moeten meewegen in personeelsbeslissingen, doen zij dat in de praktijk soms wel (zie ook Van Kesteren et al., 2026). Per saldo lijkt betaald ouderschapsverlof het onderscheid tussen mannen en vrouwen in de sollicitatiefase te verkleinen, maar het onderscheid naar leeftijd juist te vergroten. Werkgevers lijken namelijk terughoudender bij het aannemen van werknemers die zich in de fase van gezinsvorming bevinden, ongeacht hun geslacht.

Tabel 6.4 Een deel van de werkgevers past hun werving en selectie aan door betaald ouderschapsverlof

| Door betaald ouderschapsverlof... | Eens | Neutraal | Oneens | Weet ik niet |
|---|---|---|---|---|
| zijn er in onze organisatie meer zorgen over het aannemen van mensen in de leeftijd waarin zij vaak kinderen krijgen | 35% | 12% | 49% | 3% |
| geeft mijn organisatie mannen en vrouwen gelijkere kansen bij sollicitaties | 35% | 31% | 27% | 6% |
| zijn onze beslissingen over het aannemen van nieuwe werknemers op een andere manier veranderd | 13% | 24% | 57% | 6% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 6.4 Promotie en salarisverhoging

**Ook zien we dat een deel van de werkgevers hun promotiebeleid aanpast door betaald ouderschapsverlof**. Ongeveer een derde van de werkgevers ervaart dat het verlofrecht voor beide ouders de kansengelijkheid tussen mannen en vrouwen bij promoties en salarisverhogingen vergroot. Tegelijkertijd maakt een klein deel van de werkgevers zich meer zorgen over het toekennen van promoties of salarisverhogingen aan werknemers die verlof opnemen of naar verwachting verlof zullen opnemen. Daarnaast geven sommige werkgevers aan dat zij aanwezigheid voor bepaalde functies of promoties zwaarder laten meewegen. Daardoor komen werknemers die ouderschapsverlof opnemen in sommige gevallen minder snel in aanmerking voor promotie.

*"Als mensen minder beschikbaar zijn kan je je voorstellen dat dat impact heeft op je promotiekansen" – werkgever in bouw, circa 20 werknemers*

**Desalniettemin zien we ook dat het grootste deel van de werkgevers hun wervings- en promotiebeleid niet aanpast op basis van betaald ouderschapsverlof**. Het is dus niet zo dat werkgevers massaal ander personele beslissingen nemen als gevolg van betaald ouderschapsverlof. Uit verdiepende gesprekken blijkt dat deze werkgevers beslissingen nemen op basis van prestaties en kwaliteiten, en niet op basis van ouderschap. In lijn met de regels voor gelijke behandeling laten zij ouderschap geen rol spelen in beslissingen over aanname en promotie.

*" Nee, het speelt geen rol [bij promotie]; we kijken echt naar de performance" – werkgever in medische technologie, circa 125 werknemers*

Tabel 6.5 Een deel van de werkgevers past hun promotiebeleid aan door betaald ouderschapsverlof

| Door betaald ouderschapsverlof... | (Helemaal) mee eens | Neutraal | (Helemaal) mee oneens | Weet ik niet |
|---|---|---|---|---|
| geeft mijn organisatie mannen en vrouwen gelijkere kansen op promotie en/of salarisverhoging | 33% | 31% | 28% | 8% |
| zijn er in mijn organisatie meer zorgen over het geven van promotie en/of salarisverhoging aan werknemers die (mogelijk) verlof opnemen | 17% | 13% | 65% | 5% |
| zijn onze beslissingen over promotie en/of salarisverhoging op een andere manier veranderd | 9% | 26% | 58% | 7% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 6.5 Opvattingen van werkgevers

**Werkgevers beoordelen de invoering van betaald ouderschapsverlof over het algemeen als positief voor hun medewerkers, maar zijn duidelijk minder positief over de gevolgen voor de eigen organisatie**. Vooral kleinere organisaties oordelen negatiever over de regeling voor hun organisatie. Werkgevers die negatiever zijn, wijzen in hun toelichtingen met name op de toegenomen administratieve lasten, een hogere werkdruk en moeite om de continuïteit van het werk te waarborgen. Daarnaast geven zij aan dat het verlof ook financiële gevolgen heeft, ondanks de compensatie van salariskosten via het UWV, met name door kosten voor het zoeken en inwerken van vervanging en de extra administratieve lasten.

Tabel 6.6 Werkgevers beoordelen de invoering van betaald ouderschapsverlof over het algemeen als positief voor hun medewerkers, maar zijn minder positief over de gevolgen voor de eigen organisatie

| Waardering betaald ouderschapsverlof voor organisatie zelf | Totaal werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| (zeer) positief | 27% | 25% | 38% | 59% |
| niet positief, niet negatief | 33% | 32% | 37% | 24% |
| (zeer) negatief | 31% | 33% | 23% | 9% |
| weet ik niet | 10% | 10% | 2% | 7% |
| **Waardering betaald ouderschapsverlof voor uw medewerkers** | **Totaal werkgevers** | **<50 medewerkers** | **50 - 249 medewerkers** | **250 medewerkers of meer** |
| (zeer) positief | 63% | 62% | 84% | 84% |
| niet positief, niet negatief | 20% | 21% | 11% | 7% |
| (zeer) negatief | 6% | 7% | 2% | 1% |
| weet ik niet | 11% | 11% | 2% | 9% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 6.6 Tussenconclusie

**Werkgevers ervaren betaald ouderschapsverlof vooral als een uitdaging voor de personeelsplanning.** Een meerderheid heeft vaker moeite om roosters rond te krijgen en ziet de werkdruk voor collega's toenemen. Daarnaast besteden werkgevers meer tijd aan administratieve werkzaamheden. Deze ervaringen sluiten aan bij de beleidstheorie, die voorspelt dat verlof op korte termijn organisatorische uitdagingen en extra kosten met zich meebrengt. Tegelijkertijd merkt een deel van de werkgevers ook positieve effecten op, zoals meer tevreden en minder gestreste werknemers. Deze voordelen spelen echter een minder prominente rol in de perceptie van werkgevers dan de organisatorische uitdagingen.

**Deze bevindingen wijken opvallend af van een groot deel van de internationale literatuur, waarin werkgevers doorgaans slechts beperkte negatieve effecten van ouderschapsverlof ervaren**. Mogelijk spelen de huidige omstandigheden op de Nederlandse arbeidsmarkt hierbij een rol. Werkgevers hebben door de arbeidsmarktkrapte meer moeite om vervanging te vinden, waardoor de druk op bestaande medewerkers toeneemt. Daarnaast geven werknemers hun verlofwensen vaak relatief laat door: bijna de helft van de werkgevers ontvangt deze melding minder dan twee maanden van te voren, dus later dan de wettelijke termijn voorschrijft. Hierdoor hebben werkgevers minder tijd om de personeelsplanning aan te passen. Tot slot werken veel Nederlanders in deeltijd, waardoor werkgevers minder mogelijkheden hebben om werkzaamheden onder collega's te herverdelen en roosters vaker moeten aanpassen.

# 7 Doelmatigheid

De regeling voor betaald ouderschapsverlof lijkt over het algemeen doelmatig. Voor veel werknemers betekende de regeling een daadwerkelijke uitbreiding van de mogelijkheden om betaald verlof op te nemen, en dit heeft ook geleid tot meer verlofgebruik onder zowel vaders als moeders. Kanttekening bij de doelmatigheid is dat vooral werknemers met een sterke arbeidsmarktpositie gebruikmaken van de regeling, terwijl het gebruik onder sociaaleconomisch kwetsbare groepen achterblijft.

**In dit hoofdstuk geven we een beeld van de doelmatigheid van de regeling betaald ouderschapsverlof**. Werkgevers financieren via de verplichte werkgeverspremie (Aof-premie) de regeling voor betaald ouderschapsverlof. Er is sprake van collectieve financiering via het Aof-fonds. We onderzoeken in hoeverre deze collectieve financiering nodig was om ouders meer verlof te laten opnemen na de geboorte van hun kind.

**We richten ons daarbij op de zogenoemde 'grote' doelmatigheid**. Daarbij kijken we of de regeling heeft bijgedragen aan de beleidsdoelen in verhouding tot de kosten. Als ouders ook zonder de regeling, of bij een lagere vergoeding, ongeveer evenveel verlof zouden opnemen, dan is de extra bijdrage van de regeling beperkt. In dat geval verschuift verlof vooral van particulier of via cao betaald verlof naar collectief gefinancierd verlof, zonder dat ouders daadwerkelijk meer verlof opnemen. De 'kleine' doelmatigheid valt buiten dit onderzoek. Hiermee bedoelen we de efficiëntie van de uitvoering, zoals de kosten die UWV maakt om de regeling uit te voeren. Dit onderzoeken we hier niet. Wel brengen we in kaart in hoeverre UWV signalen ontvangt van misbruik of oneigenlijk gebruik van de regeling.

**We brengen de grote doelmatigheid in kaart op basis van enquêtegegevens onder ouders en werkgevers**. Daarbij kijken we in hoeverre de financiële vergoeding ertoe heeft geleid dat ouders extra verlof opnemen, bovenop wat zij zonder de regeling zouden hebben gedaan. Daarnaast onderzoeken we welke eigen regelingen voor betaald verlof werkgevers hadden vóór de invoering van het wettelijke recht op betaald ouderschapsverlof. Dit geeft beiden inzicht in de mate waarin de wet het daadwerkelijke verlofgebruik heeft beïnvloed.

## 7.1 Aanpak

**Bij ouders kijken we hoe belangrijk de hoogte van de vergoeding is voor hun keuze om verlof op te nemen**. Zowel ouders die momenteel verlof opnemen als ouders die dat niet hebben gedaan, kregen verschillende hypothetische situaties voorgelegd met een uitkeringspercentage tussen 0 en 100 procent van hun huidige loon. Per situatie vroegen we of zij onder die voorwaarden verlof zouden opnemen. Op basis van deze antwoorden bepalen we bij welk minimumpercentage zij verlof zouden opnemen. Ligt dit onder de huidige vergoeding (circa 70 procent), dan wijst dit erop dat ze ook bij een lagere vergoeding verlof zouden opnemen. In dat geval is de extra werking van de regeling beperkter: de regeling zorgt dan deels voor een verschuiving van individueel of via de cao betaald verlof naar collectieve financiering, zonder dat het totale verlofgebruik toeneemt.

**Bij werkgevers kijken we of de regeling bestaande afspraken heeft vervangen.** We vragen of werkgevers vóór de invoering van de regeling het verlof van werknemers (gedeeltelijk) zelf betaalden. Als dat zo is, kan de huidige regeling bestaande afspraken hebben vervangen. Dit wijst op mogelijke verdringing van particuliere of cao-regelingen en daarmee op beperkte additionaliteit.

**Bij de interpretatie zijn twee kanttekeningen belangrijk**. Ten eerste kijken ouders achteraf terug op hun keuze. Positieve ervaringen met verlof kunnen bij ouders die verlof hebben opgenomen hun antwoorden beïnvloeden, waardoor we de extra werking van de regeling mogelijk onderschatten. Ten tweede zijn de percentages in de enquête een vereenvoudiging van de werkelijkheid. In de praktijk gaat het om 70 procent van het (maximum) dagloon, wat kan afwijken van het eigen loon. De uitkomsten geven daarom een indicatief beeld.

## 7.2 Verschuiving particuliere naar collectieve financiering verlof

**Een ruime meerderheid van de werkgevers (85 procent) had vóór de invoering van betaald ouderschapsverlof geen regeling voor hun werknemers**. Dit betekent dat het wettelijke recht voor het merendeel van de werknemers daadwerkelijk een verbetering is ten opzichte van hun eerdere mogelijkheden om verlof op te nemen. Dat geldt vooral voor werknemers van kleine organisaties, die relatief vaak nog geen regeling hadden vóór invoering van het betaald ouderschapsverlof.

**De rest van de werkgevers had vóór de invoering van betaald ouderschapsverlof al een eigen regeling voor betaald verlof**. Slechts 2 procent van de werkgevers bood al een vergelijkbare of genereuzere regeling aan dan de huidige wettelijke regeling. Nog eens 2 procent had wel een regeling, maar deze was minder genereus, bijvoorbeeld met minder weken verlof of een lager uitkeringspercentage. De overige 11 procent van de werkgevers had ook een regeling, maar het is niet bekend hoe genereus deze precies was, omdat hierover geen nadere informatie is ingevuld.

Tabel 7.1 Een ruime meerderheid van de werkgevers (85 procent) had vóór de invoering van betaald ouderschapsverlof geen regeling voor hun werknemers.

| Regeling vóór invoering wettelijke betaald ouderschapsverlof | Totaal werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| Geen regeling | 85% | 90% | 72% | 41% |
| Regeling die minder genereus was dan huidige regeling (minder dan 9 weken of minder dan 70%) | 2% | 1% | 6% | 15% |
| Regeling die even genereus of genereuzer was dan huidige regeling (meer dan 9 weken en meer dan 70%) | 2% | 2% | 3% | 5% |
| Regeling, maar onbekend hoe genereus die regeling precies was | 11% | 8% | 19% | 41% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

## 7.3 Bereidheid tot opnemen verlof ouders bij hoger (of lager) uitkeringspercentage

**Ongeveer 30 procent van de ouders zou zonder betaald ouderschapsverlof zelf onbetaald verlof opnemen**. Voor deze groep leidt de collectieve financiering dus niet tot méér verlofopname (en dus méér tijd met de kinderen). Immers zouden ze ook zonder de uitkering verlof opnemen. Dit geldt vooral voor hbo- en wo-opgeleide ouders, moeders, ouders met een bovenmodaal inkomen en ouders met een vast contract; zij geven relatief vaak aan ook zonder betaald verlof onbetaald verlof op te nemen (zie Bijlage B.7).

**Zonder inkomensverlies zouden bijna alle ouders verlof opnemen**. Ongeveer 94 procent van de vaders en 96 procent van de moeders geeft aan in dat geval betaald ouderschapsverlof te gebruiken. Dit ligt duidelijk hoger dan het huidige gebruik. Dit wijst erop dat het bereik van de regeling toeneemt naarmate het uitkeringspercentage hoger is. Vooral bij vaders neemt het gebruik sterk toe bij een hogere vergoeding.

Figuur 7.1 Ongeveer 30 procent van de ouders zou zonder betaald ouderschapsverlof zelf onbetaald verlof opnemen




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

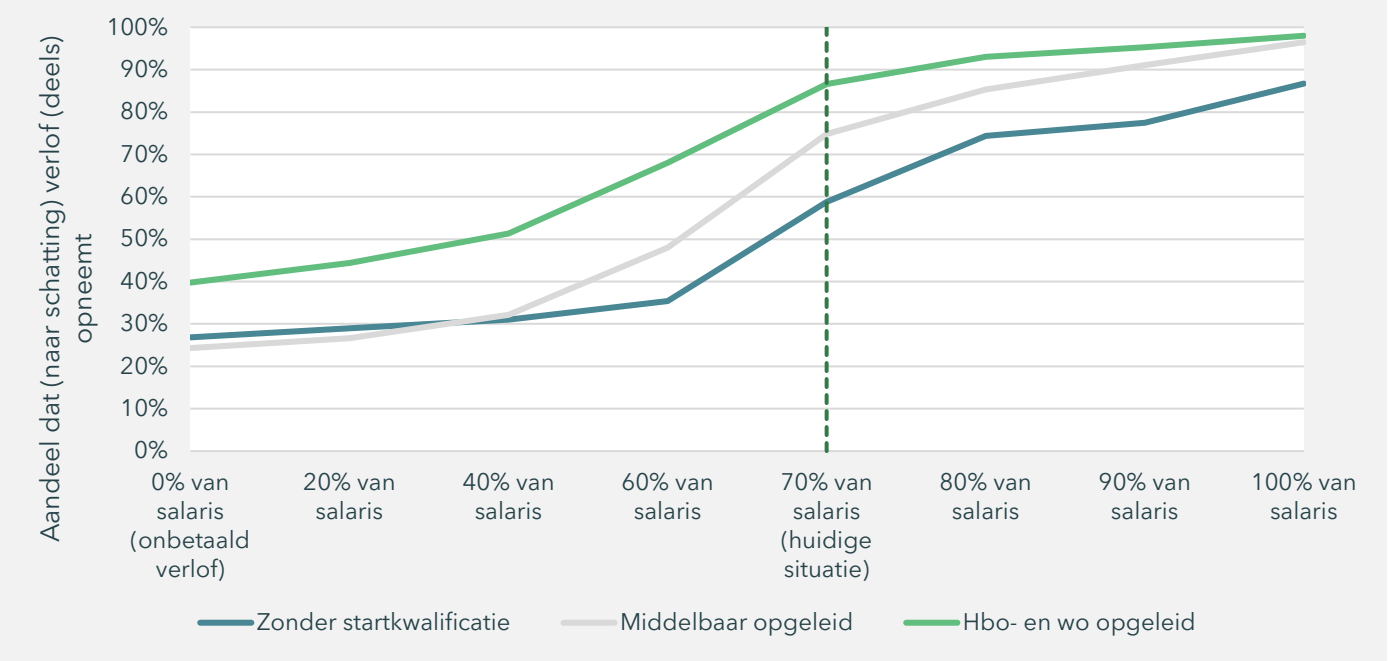
**Vooral ouders zonder startkwalificatie gaan vaker gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof als het uitkeringspercentage hoger is**. Bij volledige doorbetaling stijgt het aandeel in deze groep dat verlof opneemt met 28 procentpunt tot 87 procent. Ter vergelijking: bij middelbaar opgeleiden neemt dit toe met 21 procentpunt (tot 97 procent) en bij hbo- en wo-opgeleiden met 11 procentpunt (tot 98 procent). Dit wijst erop dat een hogere vergoeding vooral bij ouders zonder startkwalificatie een belangrijk verschil maakt.

**Niet alle drempels verdwijnen voor ouders zonder startkwalificatie**. Ook zonder inkomensverlies neemt iets meer dan 10 procent van de ouders zonder startkwalificatie geen verlof op. Dit aandeel ligt hoger dan bij andere opleidingsgroepen. Een mogelijke verklaring is dat werkgerelateerde belemmeringen, zoals hoge werkdruk of een

werkomgeving waarin verlof opnemen niet gebruikelijk is, een rol blijven spelen, en bij degenen zonder startkwalificatie vaker voorkomen (zie Bijlage B.7).

**De additionaliteit van de regeling is kleiner bij hbo- en wo-opgeleiden**. Hbo- en wo-opgeleiden geven relatief vaak aan ook zonder regeling verlof te nemen. Ongeveer 40 procent zou zelf onbetaald verlof opnemen, tegenover circa 25 procent van de middelbaar opgeleiden en ouders zonder startkwalificatie. Dit wijst erop dat de regeling voor deze groep minder extra verlof oplevert; zij kunnen het inkomensverlies doorgaans beter opvangen, waardoor zij minder afhankelijk zijn van een betaalde verlofregeling om tijd vrij te kunnen maken voor de zorg voor hun kinderen.

Figuur 7.2 Vooral ouders zonder startkwalificatie gaan vaker gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof als het uitkeringspercentage gelijk is aan het salaris




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

**Zonder betaald ouderschapsverlof wijken ouders vaak uit naar andere vormen van verlof.** De meerderheid geeft aan dan deels gebruik te maken van alternatieven zoals vakantiedagen (45 procent), onbetaald verlof (37 procent) of betaald verlof vanuit de werkgever (10 procent). Deze substitutie verklaart ook waarom ouders nog steeds verlof verwachten op te nemen bij een lager uitkeringspercentage (zie Figuur 7.1-7.3).

**Ook kiest een fors deel van de ouders ervoor minder contracturen te gaan werken**. Iets minder dan de helft van de ouders zou zonder regeling minder uren gaan werken, en onder moeders geeft zelfs meer dan de helft aan de contracturen te verminderen. Dit suggereert dat moeders zonder verlofregeling er eerder voor kiezen om na de geboorte van het kind deeltijd te gaan werken. Verlof zorgt er dan inderdaad voor – zoals de theorie voorspelt - dat ouders hun beslissing over het verminderen van werkuren uitstellen.

**Ongeveer één op de vijf ouders blijft na de geboorte volledig doorwerken en neemt geen verlof op of past de contracturen niet aan**. Dit betreft vooral vaders. Deze ouders organiseren de zorg voor hun kind op andere

manieren. Zij maken vaker gebruik van kinderopvang en schakelen vaker familie of vrienden in. Een klein deel geeft aan dat de partner in dat geval meer verlof zou opnemen; vaders noemen deze mogelijkheid vaker dan moeders.

Tabel 7.2 Zonder betaald ouderschapsverlof wijken ouders vaak uit naar andere vormen van verlof en/of verminderen ze contracturen

| Hoe had u extra tijd vrijgemaakt van werk als betaald ouderschapsverlof niet bestond? | Totaal (N = 1.668) | Moeder (N = 1.098) | Vader (N = 570) |
|---|---|---|---|
| Ik was blijven werken | 19% | 17% | 23% |
| Mijn werkgever had waarschijnlijk het verlof betaald | 10% | 8% | 12% |
| Ik had (meer) onbetaald verlof opgenomen | 37% | 38% | 34% |
| Ik had (meer) vakantie opgenomen | 45% | 43% | 48% |
| Ik had mijn contracturen verminderd | 45% | 53% | 30% |
| Weet ik niet | 6% | 6% | 5% |
| **Hoe zou u de zorg voor uw kind hebben geregeld? (Als respondent aangeeft te blijven werken)** | **Totaal (N = 281)** | **Moeder (N = 171)** | **Vader (N = 110)** |
| Mijn partner zou meer verlof hebben opgenomen | 14% | 3% | 31% |
| Ik had meer kinderopvang gebruikt | 60% | 64% | 54% |
| Ik had meer hulp van familie of vrienden ingeschakeld | 45% | 42% | 49% |
| Anders | 11% | 12% | 9% |
| Weet ik niet | 8% | 6% | 11% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek
Noot: Deze vragen zijn alleen voorgelegd aan ouders die betaald ouderschapsverlof hebben opgenomen.

## 7.4 Signalen van oneigenlijk gebruik bij UWV

**Er kan ook sprake zijn van misbruik en oneigenlijk gebruik van betaald ouderschapsverlof**. Daarvan is sprake wanneer iemand verlof aanvraagt of opneemt terwijl diegene daar geen recht op heeft. In dit onderzoek meten we misbruik en oneigenlijk gebruik niet direct. Wel hebben we van UWV een overzicht ontvangen van signalen die zij hierover binnenkrijgen. Deze zijn hieronder weergegeven.

**Het zicht op feitelijke verlofopname is beperkt, waardoor handhaving lastig is**. UWV heeft momenteel geen inzage in de daadwerkelijke opname van verlof en controleert niet of werknemers de aangevraagde verlofweken feitelijk opnemen. Daardoor blijft het zicht op mogelijk oneigenlijk gebruik beperkt. In theorie kunnen werknemers een uitkering ontvangen zonder daadwerkelijk verlof op te nemen, maar UWV heeft geen concrete signalen dat dit in de praktijk op grote schaal voorkomt. Het ontbreken van controlemogelijkheden maakt het echter lastig om dit risico goed te beoordelen.

**Ook de normering van het gebruik van verlof is beperkt, waardoor handhaving hierop moeilijk is.** De huidige wetgeving legt geen inhoudelijke verplichtingen op aan de besteding van het verlof. Hoewel de wet beoogt dat ouders het verlof gebruiken om te wennen aan de nieuwe gezinssituatie, schrijft de regelgeving dit niet dwingend

voor. Ouders kunnen het verlof daardoor ook voor andere doeleinden inzetten, zoals het starten van een onderneming. Er ontbreken handvatten om hierop te handhaven.

**Het risico op misbruik is relatief groot bij grensoverschrijdende aanvragen, maar blijft in absolute zin klein.** Bij aanvragen van personen die buiten Nederland wonen, beschikt UWV over minder controlemogelijkheden. Zo kan UWV bijvoorbeeld in sommige gevallen (bijv. bij grensarbeiders of seizoenarbeiders) geen gebruik maken van de Basisregistratie Personen (BRP) om gezinsrelaties te verifiëren als personen in het buitenland wonen Dit vergroot het risico op misbruik, met name in situaties waarin het ouderschap niet eenvoudig vast te stellen is. Tegelijkertijd blijft het aandeel internationale aanvragen beperkt (circa 1,1 procent van het totaal), waardoor het risico in absolute zin klein is.

**Het aantal meldingen en geconstateerde gevallen van misbruik of oneigenlijk gebruik is laag**. Sinds de invoering van het betaald ouderschapsverlof zijn negen meldingen binnengekomen bij UWV, waarvan UWV er twee als onderzoekswaardig heeft beoordeeld. In één geval constateerde UWV geen misbruik. In een ander geval stelde UWV een gefingeerd dienstverband vast, wat leidde tot terugvordering. Dit soort constructies, waarbij werkgever en werknemer mogelijk samenspannen om aanspraak te maken op uitkeringen, komt dus voor, maar lijkt zeldzaam.

Gezamenlijk schetsen deze bevindingen een beeld waarin risico's op papier aanwezig zijn, maar waarin UWV in de praktijk slechts in beperkte mate aanwijzingen vindt voor daadwerkelijk misbruik of oneigenlijk gebruik.

## 7.5 Tussenconclusie

**De regeling voor betaald ouderschapsverlof draagt over het algemeen doelmatig bij aan haar doelstellingen**.

- Ten eerste heeft de regeling de mogelijkheden voor verlof daadwerkelijk vergroot. Een ruime meerderheid van de werkgevers (85 procent) kende vóór de invoering geen regeling voor betaald ouderschapsverlof. Voor het merendeel van de werknemers betekende het wettelijke recht dus een reële uitbreiding van de mogelijkheden om betaald verlof op te nemen.
- Ten tweede heeft de uitbreiding van de mogelijkheden daadwerkelijk geleid tot extra verlofopname. Dat geldt voor alle onderzochte groepen: zowel vaders als moeders en zowel lagere als hogere inkomens- en opleidingsgroepen, zijn na invoering méér verlof gaan opnemen. De regeling heeft daarmee aantoonbaar bijgedragen aan méér verlofopname.
- Ten derde zijn er weinig signalen van misbruik of oneigenlijk gebruik: bij UWV zijn slechts beperkt meldingen binnengekomen, waarvan slechts één geval daadwerkelijk leidde tot terugvordering.

**Een deel van de middelen komt echter terecht bij groepen die ook zonder regeling verlof zouden opnemen**. Vooral ouders met een sterke positie op de arbeidsmarkt maken gebruik van betaald ouderschapsverlof, zoals hbo- en wo-opgeleiden en mensen met een vast contract. Zij geven vaker aan dat zij zonder de regeling ook verlof zouden hebben opgenomen, bijvoorbeeld via onbetaald verlof of vakantiedagen. Ook verdelen zij werk en zorg vaak al gelijker. Ouders met een zwakkere arbeidsmarktpositie, zoals ouders zonder startkwalificatie, maken juist minder gebruik van de regeling. Terwijl juist zij mogelijk meer baat hebben bij betaald verlof, omdat zij vaker een traditionele verdeling van werk en zorg hebben en minder alternatieven hebben voor verlof. Voor deze groep vormt het inkomensverlies tijdens verlof waarschijnlijk een belangrijke drempel voor het opnemen van betaald ouderschapsverlof.

# 8 Internationale vergelijking

Landen hebben betaald ouderschapsverlof op verschillende manieren vormgegeven. Een internationale vergelijking laat zien dat ontwerpkeuzes, zoals de hoogte van de vergoeding, duur van het verlof en mate van sturing, sterk bepalend zijn voor gebruik van het verlof en de verdeling van zorgtaken. Generositeit en gerichte prikkels helpen om verlofopname te vergroten, maar ook om duurzame veranderingen in zorgverdeling en welzijn te realiseren.

**Lidstaten vullen de *Work-life balance EU-richtlijn* verschillend in**. De (bredere) richtlijn heeft als doel om werknemers met zorgtaken in staat te stellen om hun werk en privéleven beter te combineren en daarmee gelijke kansen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te vergroten. Hiermee ligt het doel van de richtlijn vast. Voor het *hoe*, laat de richtlijn ruimte voor een *couleur locale*. Lidstaten hebben daarmee een zekere vrijheid om de omvang en spelregels van het verlof zelf te bepalen. Sinds 2019 zijn er met de implementatie nieuwe 'varianten in betaald ouderschapsverlof bijgekomen, waaronder in Nederland, België, Duitsland en Spanje. Dit naar het voorbeeld van - met name Scandinavische - landen die al langere tijd een vorm van betaald ouderschapsverlof kennen.

**De onderlinge variatie in ontwerpkeuzes maakt het mogelijk te leren van internationale ervaringen**. De regelingen in lidstaten verschillen in duur van het verlof, de hoogte van de vergoeding, en voorwaarden rondom flexibiliteit in *wanneer* en *door wie* het verlof wordt opgenomen. Specifiek is de vraag welke vormgeving effectief is in het bereik van de hoofddoelen van de richtlijn: een betere werk-privébalans voor prille ouders en een gelijkere onderlinge verdeling van werk- en zorgtaken. Op basis van eerste onderzoeken uit verschillende lidstaten kunnen we voorzichtig[8] verbanden leggen tussen ontwerpkeuzes in het verlof en patronen die we zien in het gebruik en de gevolgen van het verlof, met aandacht voor man/vrouw-verschillen.

## 8.1 Opzet landenvergelijking

**Voor deze internationale vergelijking nemen we vijf landen onder de loep: Zweden, Noorwegen, Spanje, Duitsland en België**. Bijlage C beschrijft in detail de verlofregelingen per landelijk verlofstelsel in termen van ontwerp, de context van het land, patronen in gebruik en (waar bekend) de impact.

**De ervaringen uit deze vijf landen zijn om verschillende redenen interessant voor Nederland**. Voorop staat dat betaald ouderschapsverlof in ieder land slechts één klein radertje is binnen een complex systeem van o.a. normen rondom werk en zorg, opvanginfrastructuur, en andere verlofregelingen rondom zwangerschap, geboorte en ouderschap. Hoe ieder element concreet uitpakt binnen de Nederlandse context, is daarom niet op voorhand vast te stellen.

[8] Met uitzondering van de Scandinavische landen is het empirisch bewijs nog dun bezaaid. Dit door het feit dat de meeste verlofregelingen zoals hier besproken, nog relatief nieuw zijn.

**Binnen de selectie vormen Duitsland en België een logisch vergelijkingspunt**. Deze buurlanden liggen relatief dicht bij Nederland wat betreft geografie, gendernormen en de verdeling van werk- en zorgtaken. Hierdoor zijn de ervaringen uit deze landen waarschijnlijk beter overdraagbaar naar de Nederlandse context.

**De Scandinavische landen, Zweden en Noorwegen, bieden een ander type vergelijking**. Zij kennen al decennialang actief beleid gericht op gelijkheid tussen mannen en vrouwen en hebben daardoor veel ervaring opgebouwd met ouderschapsverlof. Tegelijkertijd lopen zij op het gebied van emancipatie voor op Nederland, waardoor de institutionele en culturele context verschilt en belemmeringen rond de verdeling van werk en zorg minder groot kunnen zijn. Desondanks zijn deze landen juist interessant vanwege de omvangrijke hoeveelheid onderzoek en de lessen die daaruit te trekken zijn.

**Tot slot is Spanje om specifieke redenen opgenomen in de vergelijking**. Hoewel het land gemiddeld lager scoort op internationale ranglijsten voor emancipatie dan de Scandinavische landen, heeft het recent een uitgebreide verlofregeling voor beide ouders ingevoerd. Opvallend is dat deze regeling expliciet genderneutraal is vormgegeven in de wetgeving (Escobedo & Moss, 2025), wat interessante inzichten kan bieden voor beleid gericht op een meer evenwichtige verdeling van werk en zorg.

## 8.2 Vormgeving in Nederland in vergelijking met andere landen

**Veel andere landen kennen ruimere verlofregelingen dan Nederland (Tabel 8.1).** Nederland scoort qua generositeit – de duur en vergoeding van de regeling - lager dan landen als Spanje, Noorwegen en Zweden, maar hoger dan België en ongeveer gelijk aan Duitsland. In Noorwegen, Spanje en Zweden ligt de inkomensvergoeding bijvoorbeeld aanzienlijk hoger, vaak tussen de 80 en 100 procent van het loon. Ook is de totale verlofduur in veel van deze landen langer dan in Nederland.

**In Nederland is het ouderschapsverlof niet-overdraagbaar**. Overdraagbaarheid bepaalt of verlof van de ene ouder kan worden overgeheveld naar de andere. In Nederland hebben zowel moeders als vaders recht op negen weken betaald verlof, maar zij kunnen geen deel van hun verlofrecht overdragen aan hun partner. In landen als Duitsland, Zweden en Noorwegen is een deel van het verlof wel overdraagbaar, om ouders meer vrijheid en flexibiliteit te bieden in de verdeling van zorg en arbeid.

**Het Nederlandse verlof is relatief flexibel opneembaar**. Ouders kunnen het verlof binnen het eerste levensjaar van het kind spreiden, bijvoorbeeld door minder dagen per week te werken, maar ook in één keer aaneengesloten opnemen. Andere landen hanteren vaker beperkingen. In Duitsland moeten ouders het verlof bijvoorbeeld in maximaal drie aaneengesloten periodes opnemen, terwijl ouders in Spanje het verlof in blokken van één week moeten opnemen. Sommige landen beperken daarnaast de mogelijkheid voor ouders om gelijktijdig verlof op te nemen. Noorwegen stimuleert bijvoorbeeld juist zogeheten solozorg, waarbij ouders afzonderlijk verlof opnemen.

**Het Nederlandse verlof is niet toegankelijk voor zelfstandigen**. Het verlof in Nederland is primair gericht op werknemers in loondienst. In Noorwegen, Zweden en Spanje is verlof ook toegankelijk voor zelfstandigen.

Tabel 8.1 De verlofregelingen in de vijf geselecteerde landen in vogelvlucht, afgezet tegen Nederland

| Kenmerk | Duitsland | België | Noorwegen | Zweden | Spanje | Nederland |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1. Generositeit** | | | | | | |
| Duur betaald ouderschapsverlof | 12-14 mnd gezamenlijk | 4 mnd per ouder | 49 wk (100%) of 59 wk (80%) | 480 dagen (~16 mnd) gezamenlijk | 19 wk per ouder | 9 wk per ouder |
| Vergoedingsniveau | 65% netto-inkomen | Forfaitair (~€1.038/mnd voltijd) | 80-100% loon | ~80% loon (390 dagen); €16/dag (90 dagen) | 100% loon | 70% dagloon |
| Maximum uitkering | €1.800/mnd | €1.769/mnd | ~€10.382/mnd | ~€117/dag | €4.910/mnd | 70% van max. dagloon (~€213/dag) |
| **2. Overdraagbaarheid en prikkels voor evenredig gebruik** | | | | | | |
| Overdraagbaar deel ouderschapsverlof | Ja: 12 van 14 mnd vrij verdeelbaar | Nee | Ja: 16 wk gedeelde periode | Ja: 105 van 390 dagen | Nee (sinds 2021) | Nee |
| Use-it-or-lose-it deel voor vaders | 2 partnermaanden | 4 mnd per ouder (persoonsgebonden) | 15 wk vaderquotum | 90 dagen gereserveerd per ouder | 19 wk per ouder (persoonsgebonden) | 9 wk per ouder (persoonsgebonden) |
| Bonusmechanisme | Ja: 2 mnd extra bij gebruik beide ouders | Nee | Nee | Nee | Nee | Nee |
| **3. Prikkels voor solozorg** | | | | | | |
| Beperking gelijktijdig verlof | Nee | Nee | Ja: gedeeld verlof alleen als partner werkt | Beperkt: max 60 dubbele dagen | Nee | Nee |
| **4. Flexibiliteit in opname** | | | | | | |
| Deeltijdverlof | Ja (max 32 uur werken) | Ja (10%, 20%, 50% of 100% onderbreking) | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Opsplitsbaar in periodes | Max 3 periodes | Ja, met minimale blokken per verlofvorm | Ja | Ja | In blokken van één week | Ja |
| **5. Voorwaarden en toegankelijkheid** | | | | | | |
| Recht voor zelfstandigen | Ja | Nee | Ja | Ja | Ja | Nee |
| Huidig stelsel sinds | 2007 | 2018 | 1993 | 1995 | 2021 | 2022 |

Bron: SEO/IPSOS I&O/UU

In de paragrafen hierna bespreken we per uitkomstlaag – feitelijk verlofgebruik, verdeling van zorgtaken, en ervaren werk-privébalans – de uitwerking van de ontwerpdimensies op basis van empirische bronnen. Voor een gedetailleerde beschrijving per land verwijzen we naar bijlage C.

## 8.3 Effecten vormgeving op gebruik verlof

Tabel 8.2 laat zien hoe vaders en moeders in de vijf landen het verlof daadwerkelijk gebruiken. De verschillen tussen landen zijn groot: van vaders die nauwelijks verlof opnemen tot landen waar bijna alle vaders gebruikmaken van de regeling. In de bespreking hierna koppelen we deze patronen aan de verschillende ontwerpdimensies.

Tabel 8.2 Patronen in gebruik verlofregelingen: vaders en moeders

| Kenmerk | Duitsland | België | Noorwegen | Zweden | Spanje |
|---|---|---|---|---|---|
| % vaders dat ouderschapsverlof opneemt | 46,3% (geboortejaar kind 2022) | - | ~90% | ~88% | ~75% (sinds hervorming 2017) |
| % moeders dat ouderschapsverlof opneemt | 98,4% (geboortejaar kind 2022) | - | - | - | ~90% |
| Aandeel vaders in totaal opgenomen verlof | 10,0% van alle toegekende Elterngeld-maanden (geboortejaar kind 2022) 1 | - | 31,6%[9] | 31% (was 12% in 2002) | 51,9%[10] |
| Typische verlofduur vader | Precies 2 maanden (de partnerbonus) | Beperkt en versnipperd | Vaderquotum (15 weken), zelden meer | Quotum (90 dagen); 48,5% neemt méér op | 19 weken (sinds invoering individueel recht) |
| Solozorg door vaders | Beperkt: verlof valt vaak samen met moederverlof | Zeer beperkt | Relatief hoog: ontwerp dwingt non-overlap af | Relatief hoog | Beperkt: veel vaders nemen verlof gelijktijdig met moeder op |
| Verlofopname overdraagbaar deel | Vrijwel volledig door moeder opgenomen | n.v.t. (niet overdraagbaar) | Vrijwel volledig door moeder opgenomen | ~60% door moeder, ~40% door vader | n.v.t. (niet overdraagbaar) |
| Verschillen tussen groepen | Vaders met hogere inkomens en in publieke sector nemen vaker verlof op | Sterk afhankelijk van sector, anciënniteit en arbeidspositie | Vaders met lange werkdagen, in management of met deeltijdwerkende partner nemen minder op | Vaders in privésector (minder cao-aanvulling) nemen minder op | - |

Bron: SEO/IPSOS I&O/UU

### 8.3.2 Generositeit

**Genereuze regelingen vergroten het gebruik**. Een langere verlofduur en een hogere vergoeding stimuleren méér mensen om verlof op te nemen. Binnen de benchmark voor generositeit scoort Nederland qua generositeit

9 Berekening van dagen met foreldrepenger in kalenderjaar 2024, op basis van ontvangers en gemiddeld aantal dagen (mannen: 64.190 ontvangers × 57 dagen; vrouwen: 78.571 × 101 dagen).

10 Berekening aandeel vaders in totale gecompenseerde dagen in jan–jun 2025, op basis van aantallen begunstigden en gemiddelde duur (vaders 118.206 × 108,9 dagen; moeders 106.069 × 112,6 dagen).

lager dan Spanje, Noorwegen en Zweden, hoger dan België en ongeveer gelijk aan Duitsland. De verlofduur is in Nederland wel korter dan in Duitsland.

**Internationaal onderzoek laat zien dat genereuzere regelingen de verlofopname door vaders stimuleren**. Analyse van meer dan zestienduizend koppels in 23 Europese landen toont aan dat een hoger uitkeringspercentage en een langere verlofduur samenhangen met meer verlofopname bij beide ouders, waarbij het effect bij vaders ongeveer twee keer zo groot is als bij moeders (Robbins, 2024).

**Het effect van generositeit verschilt bovendien naar inkomen: vooral vaders met een lager inkomen nemen meer verlof op wanneer de vergoeding hoger is**. Bij een laag uitkeringspercentage beperken zij zich vaak tot het verlof dat zij zich financieel kunnen veroorloven, wat de bestaande broodwinnersnorm in stand houdt (Robbins, 2024). Onbetaald verlof biedt daarnaast niet dezelfde voordelen als betaald verlof (Nandi et al., 2018; Rossin, 2011).

### 8.3.3 Overdraagbaarheid en prikkels voor evenredig gebruik

**Daarnaast blijkt dat meer generositeit in het verlofstelsel op zichzelf niet zorgt voor een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken, zolang verlof overdraagbaar is.** In verschillende landen, zoals Duitsland, Zweden en Noorwegen, is een deel van het verlof overdraagbaar om ouders meer vrijheid en flexibiliteit te bieden. In de praktijk komt echter het grootste deel van dit overdraagbare verlof nog steeds bij vrouwen terecht (OECD, 2025; Dobrotić et al., 2025). Zweden vormt hierop een gedeeltelijke uitzondering: daar wordt inmiddels circa 40 procent van het overdraagbare verlof door mannen opgenomen, tegenover 60 procent door vrouwen (Dobrotić et al., 2025). De lange traditie van genereus betaald ouderschapsverlof lijkt verlofopname door mannen te hebben genormaliseerd in Zweden. Deze normalisering kan ook niet los worden gezien van het bredere emancipatie- en gelijkheidsbeleid in Zweden en de successen die hiermee zijn behaald.

**Daarom combineren landen overdraagbaar verlof met gerichte prikkels om een evenwichtiger gebruik te stimuleren.** Zowel Duitsland, Zweden als Noorwegen kennen een “use-it-or-lose-it” verlof voor vaders (en in Zweden en Noorwegen ook moeders), waarbij verlof komt te vervallen bij niet-gebruik. Duitsland gaat hier nog een stapje verder in: wanneer vaders minimaal twee maanden verlof opnemen, ‘ontgrendeld’ dit acht weken extra overdraagbaar ouderschapsverlof. Tegelijkertijd blijkt dat zulke ondergrenzen vaak ook als norm gaan fungeren: in Duitsland neemt het merendeel van de vaders precies twee maanden verlof op, terwijl in Noorwegen de meeste vaders zich beperken tot het niet-overdraagbare verlofdeel (Schmieder, Tübbicke & Wrohlich, 2024; Bungum & Kvande, 2025). Dit onderstreept dat het verlofgebruik van vaders in hoge mate wordt bepaald door de specifieke ontwerpkeuzes van de regeling (Dobrotić et al., 2025).

### 8.3.4 Prikkels voor solozorg

**Noorwegen kent prikkels voor solozorg, waardoor vaders minder vaak tegelijkertijd met moeders verlof opnemen**. Zo mogen ouders een deel van het verlof niet tegelijkertijd opnemen: de vader kan zijn vaderquota van 15 weken niet benutten tijdens de verplichte verlofperiode van de moeder direct na de geboorte (Dobrotić et al., 2025). Hierdoor wordt het verlof van vaders feitelijk naar een later moment verschoven, vaak naar de periode waarin de moeder alweer aan het werk is.

**Het ontbreken van dergelijke prikkels voor solozorg leidt er juist toe dat ouders vaker gelijktijdig verlof opnemen**. Spanje laat dit zien. Sinds 2021 hebben beide ouders recht op 16 weken betaald verlof. De eerste zes weken moeten zij verplicht tegelijk opnemen. De overige tien weken kunnen vaders later opnemen, bijvoorbeeld

nadat de moeder weer aan het werk is, maar daarvoor is instemming van de werkgever nodig. Daardoor is solozorg minder vanzelfsprekend. In de praktijk neemt ongeveer de helft van de vaders het verlof aaneengesloten op: eerst de verplichte zes weken en daarna de resterende tien weken. Ongeveer één op de vijf vaders gebruikt de laatste tien weken later voor solozorg (Castellanos-Serrano & Recio Alcaide, 2025). Tegelijkertijd laat onderzoek zien dat werkgevers deze periode van 'dubbel verlof' verschillend interpreteren voor mannen en vrouwen: mannen worden in de praktijk als meer beschikbaar gezien, vanuit de impliciete aanname dat de moeder de primaire verzorger is en de vader vooral een ondersteunende rol heeft (Castellanos-Serrano & Recio Alcaide, 2025).

### 8.3.5 Flexibiliteit

**Vaders benutten de mogelijkheden om het verlof flexibel op te nemen anders dan moeders**. In Noorwegen nemen vaders hun verlof relatief vaak aaneengesloten op in periodes waarin het werk dit toelaat, zoals de zomermaanden. Moeders daarentegen nemen hun verlof vaker op in periodes waarin het op de werkvloer minder goed uitkomt, omdat niet alle zorg zich om het werk heen laat plannen (Halrynjo & Mangset, 2022).

## 8.4 Effecten vormgeving op de verdeling van werk- en zorgtaken

Tabel 8.3 laat zien wat de effecten zijn van betaald ouderschapsverlof op de werk-privébalans en arbeidsmarktpositie van vaders en moeders.

### 8.4.1 Generositeit

**Betaald ouderschapsverlof voor beide ouders met een beperkte vergoeding leidt juist tot een ongelijkere verdeling van werk- en zorgtaken**. Dit patroon zien we terug in België, waar de relatief lage vergoeding (rond de duizend euro per maand) de verdeling van werk en zorg binnen en tussen gezinnen beïnvloedt. Minder genereuze regelingen drukken vooral het verlofgebruik van mannen, met name in gezinnen waarin de man de voornaamste kostwinner is en/of het verzamelinkomen lager ligt (Wood et al., 2023). Hierdoor zorgt de regeling voor een schevere verdeling van werk en zorg tussen partners. Tegelijkertijd lopen de verschillen tussen gezinnen op: ouders uit minder welvarende huishoudens kunnen zich minder verlof veroorloven en brengen daardoor minder tijd met hun kind door (Wood et al., 2023).

### 8.4.2 Overdraagbaarheid en prikkels voor evenredig gebruik

**Niet-overdraagbaar verlof zorgt voor een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken**. Het sterkste bewijs komt uit een Deense hervorming van 2022. Daarbij nam het geoormerkte vaderschapsverlof toe van twee naar elf weken. Kleven et al. (2026) laten zien dat vaders daardoor niet alleen meer verlof opnemen, maar ook een groter deel van de dagelijkse zorg op zich nemen. Dat effect blijft zichtbaar na afloop van het verlof. Ook verschuiven de opvattingen van ouders over de verantwoordelijkheid voor zorg. Zorgvaderschap wordt zichtbaarder en normaler. Dat beïnvloedt ook het gedrag van vaders die niet direct onder de nieuwe regeling vallen. Ook in Spanje ontstaat een vergelijkbaar patroon. Vaders die door een volledig individueel recht langer en zelfstandig verlof opnemen, nemen daarna ook een groter deel van de dagelijkse zorg op zich (Castellanos Serrano & Recio Alcaide, 2025). Dat wijst erop dat niet alleen verlofgebruik verandert, maar ook de verdeling van zorgtaken op langere termijn.

Tabel 8.3 Effecten: balans en verdeling van werk & zorg

| Kenmerk | Duitsland | België | Noorwegen | Zweden | Spanje |
|---|---|---|---|---|---|
| **Arbeidsmarktcontext (cijfers m.b.t. 2025)** | | | | | |
| Arbeidsparticipatie vrouwen | 78%; 48% werkt deeltijd | 69%; grote deeltijdkloof | 77% | 80% | 67% |
| Loonkloof m/v (zonder correctie) | 16% | 20% | 12% | 10% (2024) | 16% (2023) |
| **Effecten op moeders** | | | | | |
| Werk-privébalans en zorgdruk | Lange loopbaanonderbrekingen; structureel meer zorg bij moeder | Verlof voor moeders dominant; beperkte ontlasting bij terugkeer | Moeders nemen langer aaneengesloten verlof op | Moeders dragen structureel groter deel van zorgtaken | Beperkte ontlasting omdat partner verlof vaak gelijktijdig opneemt |
| Carrière-effect | Doorwerking in deeltijdwerk en loonontwikkeling | Minder zichtbaar door lage verlofopname | Verliezen vaker klanten/projecten; positie moet vaker opnieuw worden opgebouwd | Sectorverschillen in cao-aanvulling vergroten ongelijkheid; pensioensuppleme nt compenseert deels | Korter verlof beperkt duur loopbaanonderbreking |
| **Effecten op vaders** | | | | | |
| Werk-privébalans en zorgrol | Korte verlofperiode; vooral co-aanwezig met moeder | Nauwelijks verlofgebruik, dus beperkte zorgrol via verlof | Vaderquotum verankert zorgrol; solozorg wordt afgedwongen | Hoge opname maar zelden langer dan gereserveerd quotum | Hoge opname; vooral gelijktijdig met moeder ("helper"-rol) |
| Carrière-effect | Beperkt door korte duur | Nauwelijks effect (lage opname) | Vaders plannen verlof strategisch en behouden positie | Beperkt; verlof vaak verspreid over jaren | 10% neemt deeltijdverlof op (2023); beperkt loopbaaneffect |
| **Sociaaleconomische verschillen** | | | | | |
| Verschillen in toegang en gebruik tussen groepen | Verlof toegankelijk maar opname hangt samen met inkomen | Sterke ongelijkheid: ouders met stabiele banen profiteren meer | Verschillen tussen sectoren en functies | Cao-aanvulling verschilt per sector → ongelijke financiële drempel | Variabele bijdragevereiste creëert toegangsdrempels |

Bron: SEO/IPSOS I&O/UU

**Overdraagbaar verlof zorgt juist voor een ongelijkere verdeling**. Daar komt het overdraagbare deel van het verlof in de praktijk bijna volledig bij de moeder terecht. Daardoor blijft ook de verdeling van zorgtaken scheef (Schmieder et al., 2024; Bungum & Kvande, 2025). Generositeit alleen, in de vorm van meer weken en een hogere vergoeding, leidt dus niet per definitie tot een gelijkere zorgverdeling zolang het verlof overdraagbaar is.

### 8.4.3 Prikkels voor solozorg

**Solozorg zorgt voor een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken.** Uit onderzoek in Noorwegen blijkt dat wanneer vaders een periode alleen voor hun kind zorgen (zonder dat de moeder thuis is), zij ook ná het verlof structureel meer tijd aan de zorg voor het kind besteden. De kloof tussen moeders en vaders in latere zorgarbeid wordt dan merkbaar kleiner (Bünning, 2015). Met andere woorden: vaders die ervaren hebben om zelfstandig ouder te zijn, blijven doorgaans actiever betrokken bij de opvoeding. Dit heeft een blijvend positief effect op de verdeling van zorgtaken.

### 8.4.4 Flexibiliteit

**Flexibiliteit in verlofopname kan de arbeidsmarktpositie van ouders versterken, al profiteren in de praktijk vooral vaders.** Verschillen in opnamepatronen spelen hierbij een belangrijke rol: vaders stemmen hun verlof relatief vaak af op rustige periodes op het werk, waardoor zij betrokken blijven bij projecten, klanten en verantwoordelijkheden. Moeders nemen hun verlof daarentegen vaker op momenten die minder goed aansluiten op werkprocessen, omdat zorgtaken zich minder makkelijk laten plannen. Hierdoor leveren zij vaker in op hun portfolio van projecten en klanten, wat ook doorwerkt in hun verdere loopbaanontwikkeling (Halrynjo & Mangset, 2022).

## 8.5 Effecten vormgeving op werk-privébalans en mentale belasting

Naast verlofgebruik en zorgverdeling beïnvloeden de ontwerpkenmerken van verlofregelingen ook hoe ouders hun werk-privébalans en mentale belasting ervaren. De empirische literatuur wijst daarbij vooral op het belang van generositeit. Opvallend is dat ontwerpkenmerken die sturen op (zelfstandig) verlofgebruik door de vader, met name effect heeft op het mentale welzijn van de moeder.

### 8.5.1 Generositeit

**Genereus betaald verlof draagt bij aan de mentale gezondheid**. Een overzichtsstudie laat zien dat vooral onder moeders een langere verlofduur beschermt tegen psychische klachten (Heshmati et al., 2023). Dit geldt met name wanneer het verlof betaald is: de invoering van betaald verlof hangt samen met een betere mentale gezondheid in vergelijking met onbetaald verlof. Voor vaders zijn de bevindingen minder eenduidig, maar er zijn aanwijzingen dat genereuze regelingen met voldoende loonvervanging ook hun mentale gezondheid ten goede komen (Heshmati et al., 2023). Recent Zweeds cohortonderzoek onder ruim 210.000 moeders bevestigt dat het niveau van de verlofuitkering ertoe doet voor de mentale gezondheid (Heshmati et al., 2025).

**De duur van verlof en de steun bij terugkeer bepalen in sterke mate het welzijn van moeders.** Een langere verlofperiode en steun van collega's en leidinggevenden dragen bij aan betere mentale en fysieke gezondheid. Tegelijk ervaren veel moeders druk om hun afwezigheid te compenseren door harder te werken, wat de mentale belasting juist vergroot (Molgora et al., 2024).

### 8.5.2 Andere designkenmerken

**Prikkels voor solozorg zorgen voor een betere mentale gezondheid van moeders**. Wanneer vaders verlof opnemen rond de werkhervatting van moeders, daalt het gebruik van antidepressiva en zorg voor mentale klachten significant (Persson & Rossin-Slater, 2024). Vooral wanneer vaders tijdelijk alleen voor het kind zorgen, ontstaat mentale ontlasting voor moeders (Castellanos-Serrano & Recio Alcaide, 2025).

**Tegelijkertijd zorgt solozorg voor meer stress bij vaders als steun vanuit werk ontbreekt**. Kwalitatief onderzoek laat zien dat vaders die zelfstandig voor hun kind zorgen extra stress kunnen ervaren als steun vanuit de werkplek ontbreekt (Gheyoh Ndzi en Holmes, 2024). Druk van de werkgever om weer volledig te functioneren vergroot de mentale belasting en kan het opbouwen van een band met het kind bemoeilijken. Waar werkgevers

actief ondersteunen, rapporteren vaders juist positievere ervaringen, wat onderstreept dat niet alleen het verlofrecht, maar ook de context bepalend is voor het welzijn (Gheyoh Ndzi & Holmes, 2024).

**Flexibiliteit in verlofopname leidt niet automatisch tot een betere werk-privébalans.** Meer flexibiliteit hangt juist samen met meer werk-gezinsconflict, vooral bij vaders met een voltijd werkende partner, al wordt dit deels gedempt door een hogere inkomensvervanging (Hsiao, 2023).

## 8.6 Lessen voor het Nederlands ontwerp

**Eerste les: het behalen van de doelen begint bij genereuze regelingen.** Uit de landenvergelijking blijkt dat een voldoende hoge vergoeding een randvoorwaarde is om verlof daadwerkelijk bereikbaar te maken voor alle ouders. Generositeit dient daarbij twee samenhangende doelen tegelijk: het bevordert een meer gelijke verdeling van zorg tussen moeders en vaders, en het geeft ouders de ruimte voor zorg en herstel in de periode rond de geboorte. Het Nederlands ontwerp – met een relatief korte verlofduur en een vergoeding van 70 procent – is in dat licht gebaat bij een verkenning of de huidige regeling voldoende toegankelijk is om voor alle ouders bij te dragen aan een betere werk-privébalans.

**Tweede les: sturing op het opnamepatroon kan zorgen voor meer evenwichtige verdeling van werk en zorg.** Genderpatronen blijken hardnekkig, zelfs in relatief geëmancipeerde Scandinavische landen als Noorwegen en Zweden: ook daar vertaalt overdraagbaar verlof zich vrijwel geheel in opname door de moeder (Bungum & Kvande, 2025; Duvander & Cedstrand, 2022). Verlofopname door vaders werkt bovendien door buiten de arbeidsmarkt en hangt samen met een betere mentale gezondheid van moeders (Persson & Rossin-Slater, 2024; Heshmati et al., 2025). In die zin slaat sturing twee vliegen in één klap. Voor Nederland lijkt het – gegeven de beleidsdoelen van een meer evenwichtige verdeling en een betere werk-privébalans – een verstandige keuze te zijn geweest om overdraagbaar verlof in het ontwerp achterwege te laten.

**Derde les: meer opname door vaders leidt niet vanzelf tot solozorg.** Ervaringen uit andere landen laten zien dat een hogere opname door mannen zich niet noodzakelijk vertaalt in meer solozorg, terwijl juist die solozorg belangrijk lijkt om een eigenstandige band met het kind op te bouwen en om zorgpatronen ook op de lange termijn te veranderen (Brandth & Kvande, 2021; Kleven et al., 2026). Met het oog op een evenwichtigere verdeling van werk en zorg is het zinvol om te verkennen in hoeverre het verlofstelsel gerichte prikkels kan bevatten die solo-opname door vaders stimuleren, bijvoorbeeld naar het voorbeeld van Zweden en Denemarken.

**Vierde les: het draait om een werkzame mix.** De vergelijking maakt duidelijk dat geen enkele maatregel op zichzelf volstaat. Wat effectief blijkt, is een verlofregeling die zowel genereus is als gericht op het doorbreken van bestaande rolpatronen tussen ouders. Juist die combinatie draagt bij aan een evenwichtigere verdeling van werk en zorg én aan een betere balans tussen werk en privé. Tegelijkertijd is er sprake van een afruil. Deze analyse richt zich primair op welke vormgeving bijdraagt aan een groter bereik en hogere doeltreffendheid, maar ook de doelmatigheid is van belang. Riantere regelingen brengen hogere kosten met zich mee en kunnen leiden tot extra gebruik onder groepen die deze verruiming minder nodig hebben.

# 9 Conclusie en discussie

Betaald ouderschapsverlof is inmiddels breed bekend en helpt ouders om werk en zorg beter te combineren. Vooral verlofopname door vaders draagt bij aan een gelijkere verdeling van werk- en zorgtaken. Tegelijkertijd ervaren werkgevers knelpunten rond personeelsplanning, werkdruk en administratieve lasten.

## 9.1 Beantwoording onderzoeksvragen

**In deze paragraaf beantwoorden we de onderzoeksvragen van dit onderzoek**. Deze vragen zijn opgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast gaan we in op een aantal toezeggingen aan de Eerste en Tweede Kamer die betrekking hebben op betaald ouderschapsverlof. We baseren de antwoorden op de bevindingen uit hoofdstuk 2 tot en met 8 en de verdiepende analyses in Bijlage B.

### 9.1.1 Bekendheid, bereik en gebruik

***In hoeverre is betaald ouderschapsverlof bekend onder de doelgroep?***

Slechts 6 procent van de ouders is helemaal niet bekend met de regeling; dit betreft vooral ouders zonder startkwalificatie en ouders met een inkomen onder modaal. Ook werkgevers zijn meestal bekend met de regeling, al blijken kleine organisaties minder vaak precies te weten hoe deze werkt. Al met al suggereren de bevindingen dat de informatievoorziening ouders en werkgevers goed bereikt, wat een belangrijke voorwaarde vormt voor een breed gebruik van de regeling.

***Hoe is de doelgroep bekend geraakt met betaald ouderschapsverlof?***

Ouders raken vooral via een eigen zoektocht bekend met betaald ouderschapsverlof. Meer dan de helft van de ouders die de regeling kent, heeft zelf informatie opgezocht. Opvallend is dat slechts een minderheid (39 procent) van de ouders aangeeft informatie over betaald ouderschapsverlof via het werk te verkrijgen, terwijl werkgevers verplicht zijn informatie over verlofrechten beschikbaar te stellen. Daar staat tegenover dat veel ouders informatie ontvangen via andere kanalen, waaronder via hun privénetwerk (familie, vrienden etc.), sociale media of andere organisaties (bijv. een vakbond).

***Wie maakt (geen) gebruik van betaald ouderschapsverlof? En waarom? Hebben inkomen, arbeidsduur en/of contractvorm invloed op gebruik van betaald ouderschapsverlof?***

CBS-analyses laten zien dat 53 procent van de vaders die recht hebben op verlof, hier ook daadwerkelijk gebruik van maakt. De kans dat vaders verlof opnemen is groter als ze de volgende kenmerken hebben:

- hbo- en wo-opgeleid
- vast contract
- eerste kind
- werkzaam voor grote werkgever
- inkomen boven 130% WML, maar onder maximumdagloon
- de werkgever vult de uitkering aan tot 100 procent van het salaris
- de partner neemt ook verlof op

Bij moeders ligt het gebruik van verlof hoger: 73 procent van de moeders die recht heeft op verlof, maakt hier gebruik van. De kans dat moeders verlof opnemen is groter als ze de volgende kenmerken hebben:

- hbo- en wo-opgeleid
- vast contract
- eerste kind
- voltijd
- werkzaam voor grote werkgever
- de partner neemt ook verlof op

Opvallend is dat financiële factoren bij moeders minder bepalend lijken voor het opnemen van verlof. Bij moeders zien we nauwelijks een lagere opname onder de groep die méér dan het maximum dagloon verdient. Ook een aanvulling van de werkgever draagt niet bij aan meer verlofgebruik

In de enquête hebben we ouders gevraagd waarom zij geen gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof. Daaruit blijkt opnieuw dat vooral vaders financiële redenen noemen. Moeders noemen daarentegen vaker werkgerelateerde redenen, zoals hoge werkdruk en zorgen over mogelijke negatieve gevolgen voor hun carrière. Bij een klein deel (ongeveer één op de vijf ouders) speelt ook onbekendheid met de regeling een rol. Ouders geven aan dat ze rondom de geboorte van een kind al veel moeten regelen, waardoor niet altijd de tijd of ruimte bestaat om zich uitgebreid te verdiepen in de mogelijkheden van verlofregelingen.

***Op welke wijze nemen rechthebbenden verlof op (aaneengesloten of flexibel, (deels) gelijktijdig of solo, relatie met ander verlof)? In hoeverre is er een verschil in gebruik tussen mannen en vrouwen?***

Vaders en moeders nemen betaald ouderschapsverlof op verschillende manieren op. Vaders spreiden hun verlof vaker over een langere periode en nemen het bijvoorbeeld in meerdere blokken op gedurende het eerste levensjaar van het kind. Moeders nemen het verlof juist vaker direct aansluitend op het bevallingsverlof op.

Ouders nemen het verlof zowel solo als gelijktijdig op. Ongeveer 15 procent neemt het verlof volledig solo op, terwijl ongeveer twee derde het verlof deels gelijktijdig en deels solo opneemt. Ouders gebruiken het verlof vooral waarvoor het bedoeld is: de zorg voor hun kind. Andere activiteiten, zoals werk of hobby's, spelen slechts een beperkte rol. Gebruikers van betaald ouderschapsverlof maken daarnaast vaker gebruik van andere verlofregelingen, zoals aanvullend geboorteverlof, onbetaald ouderschapsverlof en vakantiedagen.

***In hoeverre hebben sectorale verschillen invloed op het gebruik van betaald ouderschapsverlof?***

Het gebruik van betaald ouderschapsverlof verschilt sterk tussen sectoren. Werknemers in het openbaar bestuur, de zakelijke dienstverlening, financiële instellingen en de energiesector nemen relatief vaak verlof op, terwijl het gebruik lager ligt in onder meer horeca, landbouw, onderwijs en cultuur, sport en recreatie.

Een belangrijke verklaring hiervoor is de aanvulling van de uitkering door werkgevers. Ongeveer 24 procent van de werkgevers vult de uitkering aan tot het volledige loon. In sectoren waar dit via cao's geregeld is, ligt het verlofgebruik duidelijk hoger.

***In hoeverre heeft de hoogte van de uitkering effect op het gebruik? Hebben aanvullingen van betalingshoogte bijgedragen aan het opnemen van betaald verlof?***

In de enquête geeft meer dan 90 procent van de ouders aan verlof te willen opnemen wanneer de uitkering gelijk is aan het volledige loon. Dat ligt duidelijk hoger dan het huidige gebruik van de regeling. Dit wijst erop dat ouders vaker verlof opnemen naarmate de vergoeding hoger is. Andersom ontmoedigt een lagere vergoeding juist het gebruik: wanneer het verlof onbetaald zou zijn, zegt slechts 30 procent van de ouders verlof op te nemen.

Vooral praktisch opgeleiden blijken gevoelig voor de hoogte van de uitkering. Enquêteresultaten laten zien dat hun verlofgebruik sterker toeneemt bij een hoger uitkeringspercentage dan bij hbo- en wo-opgeleiden. Een mogelijke verklaring is dat inkomensverlies voor deze groep relatief zwaarder weegt, omdat zij een relatief laag inkomen hebben en mogelijk minder financiële buffers hebben.

Ook vaders blijken gevoeliger voor de hoogte van de uitkering dan moeders. Dit sluit aan bij de CBS-analyses, waaruit blijkt dat vaders vaker verlof opnemen wanneer werkgevers de uitkering aanvullen tot het volledige loon. Bij moeders heeft zo'n aanvulling nauwelijks effect op het verlofgebruik. Aanvullingen hebben dus vooral effect op de verlofopname van vaders.

### 9.1.2 Gevolgen voor gezinnen

***In hoeverre heeft betaald ouderschapsverlof bijgedragen aan het beter kunnen combineren van werk en zorgverantwoordelijkheden voor zowel mannen als vrouwen?***

Enquêteresultaten laten zien dat betaald ouderschapsverlof ouders helpt om werk en zorg beter te kunnen combineren. Een grote meerderheid van de ouders geeft aan dat het verlof hen meer mogelijkheden biedt om werk- en zorgtaken in balans te brengen. In lijn hiermee ervaren de meeste ouders dat betaald ouderschapsverlof bijdraagt aan een betere werk-privébalans. Vooral vaders geven aan dat zij dankzij het verlof een betere balans tussen werk en privé hebben.

***In hoeverre heeft betaald ouderschapsverlof bijgedragen aan een gelijkere verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen?***

Enquêteresultaten laten zien dat opname van betaald ouderschapsverlof door de vader bijdraagt aan een gelijkere verdeling van zorgtaken. Wanneer vaders verlof opnemen, ontstaan er meer mogelijkheden om de zorg gelijker te verdelen. Verlofopname door moeders leidt daarentegen niet automatisch tot een gelijkere taakverdeling. Als alléén moeders verlof opnemen, blijft de bestaande 'traditionele' verdeling - waarbij moeders het grootste deel van de zorgtaken dragen - in stand.

De verlofopname door vaders is daarmee bepalend voor de mate waarin een gelijkere verdeling van zorgtaken ontstaat. Omdat in de meeste huishoudens niet alleen moeders maar ook vaders verlof opnemen, draagt de regeling per saldo bij aan een meer evenwichtige taakverdeling.

***In hoeverre heeft betaald ouderschapsverlof de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen beïnvloed?***

Verlofopname door moeders leidt per saldo niet tot grote veranderingen in hun arbeidsmarktpositie. Moeders die verlof opnemen, blijven wel vaker werken: drie jaar na de geboorte ligt hun baandeelname ongeveer 2 procentpunt hoger dan die van vergelijkbare moeders die geen verlof opnemen. Tegelijkertijd gaan zij vaker in kleinere deeltijdbanen werken, waardoor zij per saldo niet meer uren werken of meer verdienen.

Verlofopname door vaders lijkt juist positief uit te pakken voor moeders. Wanneer vaders verlof opnemen, blijven moeders meer uren werken en ligt hun bruto maandloon drie jaar na geboorte gemiddeld 62 euro hoger. Waarschijnlijk komt dit doordat vaders meer zorgtaken op zich nemen. Tegelijkertijd gaat dit wel ten koste van hun eigen arbeidsmarktpositie. Zij blijven ook na de verlofperiode minder uren werken. Hierdoor ligt hun maandloon gemiddeld 81 euro lager drie jaar na geboorte.

Per saldo zorgt de regeling daarmee voor een gelijkere positie van vaders en moeders op de arbeidsmarkt. Moeders blijven beter verbonden met werk, terwijl vaders meer ruimte nemen voor zorgtaken. Dit zien we ook terug in het huishoudinkomen: wanneer de vader verlof opneemt, stijgt de bijdrage van moeders aan het huishoudinkomen met 1 procentpunt.

***Wat is het gezamenlijke effect van alle verlofregelingen, in het bijzonder het (aanvullend) geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof, op de arbeidsparticipatie van vrouwen en de verdeling van zorgtaken tussen partners?***

De gevolgen van alleen aanvullend geboorteverlof voor de arbeidsmarktpositie van moeders lijken beperkt (zie Bijlage B.5). Vaders nemen dit verlof meestal direct na de geboorte op, terwijl moeders nog herstellen van de bevalling. Beide ouders zorgen dan tegelijk voor het kind, waardoor moeders weinig extra ruimte krijgen om meer te werken of zich verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt.

Aanvullend geboorteverlof lijkt wel een belangrijke basis te vormen voor de werking van betaald ouderschapsverlof. Doordat vaders eerst aanvullend geboorteverlof opnemen, kunnen zij betaald ouderschapsverlof later en meer verspreid inzetten. Hierdoor nemen vaders vaker zelfstandig zorgtaken op zich wanneer moeders weer aan het werk zijn, wat moeders helpt verbonden te blijven aan de arbeidsmarkt.

De combinatie van verlofregelingen lijkt daarnaast bij te dragen aan een gelijkere verdeling van werk en zorg. Vaders die gebruikmaken van beide verlofregelingen, geven vaker aan dat zij werk en zorg beter kunnen combineren en ervaren vaker een gelijkere verdeling van zorgtaken als gevolg van het verlof. Dit wijst erop dat de verschillende verlofregelingen elkaar versterken in het bevorderen van de combinatie van werk en zorg en van een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen partners.

***In hoeverre heeft betaald ouderschapsverlof bijgedragen aan de binding tussen ouder en kind?***

Betaald ouderschapsverlof versterkt volgens het overgrote deel van de ouders de band met hun kind. Vrijwel alle vaders en het merendeel van de moeders ervaren dat de verlofopname hun band met het kind heeft versterkt. Het effect lijkt iets sterker voor vaders.

***In hoeverre heeft betaald ouderschapsverlof invloed gehad op het gebruik van de kinderopvang?***

Een meerderheid van de ouders gebruikt minder kinderopvang door betaald ouderschapsverlof. Tijdens het verlof nemen ouders zelf een groter deel van de zorg op zich, waardoor minder opvang nodig is. Dit verlicht de druk op de kinderopvang, die te maken heeft met personeelstekorten en wachtlijsten.

***Wat is het gezamenlijke effect van alle verlofregelingen, in het bijzonder het (aanvullend) geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof, op de band tussen ouder en kind?***

Vaders die zowel aanvullend geboorteverlof als betaald ouderschapsverlof hebben opgenomen, geven vaker aan dat het verlof hun band met het kind heeft versterkt dan vaders die alleen aanvullend geboorteverlof hebben opgenomen.

***In hoeverre heeft betaald ouderschapsverlof een effect op de financiën van ouders?***

Betaald ouderschapsverlof biedt volgens het overgrote deel van de ouders méér financiële ruimte om te zorgen voor kinderen. Doordat ouders tijdens het verlof een uitkering ontvangen, hoeven zij minder vaak onbetaald verlof op te nemen of hun arbeidsuren te verlagen. Dit beperkt het directe inkomensverlies.

***In hoeverre bevordert betaald ouderschapsverlof de economische zelfstandigheid van vrouwen?***

Vlak na de geboorte zorgt betaald ouderschapsverlof voor meer financiële zekerheid en minder financiële druk. Sinds de invoering is het gebruik van onbetaald verlof sterk afgenomen en grotendeels vervangen door betaald verlof. Daardoor hoeven moeders in de eerste periode na de geboorte minder vaak zonder inkomen thuis te blijven.

Ook na de verlofperiode lijkt betaald ouderschapsverlof bij te dragen aan de economische zelfstandigheid van vrouwen. Moeders blijven vaker verbonden aan de arbeidsmarkt, terwijl vaders meer zorgtaken op zich nemen en minder uren gaan werken. Hierdoor stijgt ook de bijdrage van moeders aan het huishoudinkomen en daarmee hun economische zelfstandigheid.

Tegelijkertijd maken juist moeders met een kwetsbare sociaaleconomische positie minder vaak gebruik van betaald ouderschapsverlof. Ook hun partners nemen minder vaak verlof op. Juist voor deze groep kan de regeling relevant zijn, omdat zij financieel vaker kwetsbaar zijn en minder mogelijkheden hebben om werk en zorg goed te combineren. Hier lijkt daarom nog winst te behalen in het gebruik van de regeling en het versterken van hun economische zelfstandigheid.

***Bied de duur van betaald ouderschapsverlof voldoende, financiële en tijds-, ondersteuning aan ouders?***
Een deel van de ouders heeft behoefte aan méér ouderschapsverlof. Ruim 20 procent van de moeders en circa 15 procent van de vaders neemt naast betaald ouderschapsverlof ook aanvullend onbetaald verlof op. Dit wijst erop dat zij meer tijd nodig hebben om werk en zorg goed te kunnen combineren.

Vooral voor moeders lijkt de huidige verlofduur nog niet optimaal om arbeid en zorg duurzaam te combineren zonder negatieve gevolgen voor hun arbeidsmarktpositie. Uit internationaal onderzoek blijkt dat een totale verlofduur van ongeveer zeven maanden tot maximaal één jaar optimaal is voor de arbeidsmarktpositie van moeder. Op dit moment bedraagt het totale verlof voor moeders iets meer dan zes maanden. Dit suggereert dat de huidige verlofduur voor moeders nog niet optimaal is voor hun arbeidsmarktpositie.

### 9.1.3 Gevolgen voor werkgevers

***Wat zijn de opvattingen van (mkb) werkgevers over betaald ouderschapsverlof?***
Werkgevers beoordelen de invoering van betaald ouderschapsverlof over het algemeen positief voor hun medewerkers, maar zijn minder positief over de gevolgen voor de eigen organisatie. Vooral kleinere werkgevers (minder dan 50 werknemers) zijn kritischer over de regeling. In hun toelichtingen wijzen zij met name op de toegenomen administratieve lasten, een hogere werkdruk en moeite om de continuïteit van het werk te waarborgen. Daarnaast ervaren zij financiële gevolgen, vooral door de kosten van het zoeken en inwerken van vervanging en door extra administratieve werkzaamheden.

***Wat zijn de gevolgen van betaald ouderschapsverlof voor bedrijven en instellingen?***
Betaald ouderschapsverlof heeft volgens werkgevers negatieve gevolgen voor de personeelsplanning, werkdruk en administratieve lasten. Een meerderheid van de werkgevers ervaart dat verlofopname het lastiger maakt om roosters rond te krijgen en dat de werkdruk voor collega's toeneemt. Slechts een klein deel van de werkgevers ervaart positieve gevolgen, zoals tevredener en minder gestreste werknemers en minder uitval.

Deze uitkomsten wijken af van internationale studies, waarin de negatieve gevolgen voor werkgevers doorgaans beperkt blijven. Een mogelijke verklaring hiervoor ligt in de Nederlandse context op dit moment. Door de krappe arbeidsmarkt is het lastiger om vervanging te regelen, waardoor de druk op bestaande medewerkers toeneemt. Daarnaast geven werknemers verlofwensen vaak relatief laat door (veelal korter dan de wettelijke 2 maanden van

te voren), wat de ruimte voor personeelsplanning beperkt. Ook het grote aandeel deeltijdwerk in Nederland maakt het moeilijker om werkzaamheden flexibel over collega's te verdelen.

***Zijn er barrières voor (mkb) bedrijven en instellingen in het opnemen van betaald ouderschapsverlof door werknemers?***
Werkgevers ervaren verschillende barrières bij de opname van betaald ouderschapsverlof door werknemers, vooral binnen het mkb. De belangrijkste knelpunten liggen bij de administratieve belasting, de organisatie van vervanging en de inrichting van de aanvraagprocedure.

Slechts 41 procent beoordeelt de aanvraagprocedure als eenvoudig. Dat is lager dan bij vergelijkbare regelingen; Bij aanvullend geboorteverlof was dit bijvoorbeeld 72 procent. Werkgevers geven aan dat het aanvragen en registreren van verlof relatief veel tijd en administratieve handelingen kost. Vooral kleinere organisaties ervaren hierbij knelpunten, omdat zij vaak minder HR-capaciteit en gespecialiseerde ondersteuning hebben.

Daarnaast zorgt de vormgeving van de regeling voor praktische en financiële onzekerheid. Werkgevers kunnen het verlof pas achteraf bij UWV aanvragen, terwijl zij het loon vaak al vooraf doorbetalen. Hierdoor moeten zij tijdelijk de kosten voorschieten, wat vooral voor kleinere werkgevers financieel belastend kan zijn. Ook sluit de aanvraagprocedure niet altijd goed aan op de praktijk: werkgevers moeten de verlofperiode vaak als één aaneengesloten periode registreren, terwijl werknemers het verlof juist geregeld gespreid opnemen.

***Is er inzicht te creëren in het tijdig melden van verlof en de afspraken rondom de planning van het verlof tussen werkgever en werknemer?***
Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat werknemers minder dan twee maanden van te voren hun verlofwens melden. Dit is eigenlijk korter dan de wettelijke termijn van twee maanden. Werkgevers gaan meestal mee in de verlofwensen van de werknemer. Werkgevers die dit niet altijd kunnen doen, benoemen dat het vanwege piekperioden soms lastig is om verlofwensen te honoreren.

***Wijzen werkgevers hun werknemers op betaald ouderschapsverlof?***
De helft van de werkgevers geeft persoonlijk informatie aan werknemers over het betaald ouderschapsverlof. Dit zijn vooral werkgevers die zelf ook goed op de hoogte zijn van de regeling. Bij nog eens een derde is er (ook) informatie beschikbaar op het intranet en personeelshandboek. Vooral grote organisaties (50 of meer medewerkers) bieden vaak ook informatie aan via intranet/personeelshandboek. Een kwart biedt geen informatie aan werknemers, waaronder vooral kleine organisaties (met minder dan 50 werknemers).

### 9.1.4 Doelmatigheid en misbruik

***In hoeverre is betaald verlof doelmatig?***
De regeling voor betaald ouderschapsverlof draagt over het algemeen doelmatig bij aan haar doelstellingen.

- Ten eerste heeft de regeling de mogelijkheden voor verlof daadwerkelijk vergroot. Een ruime meerderheid van de werkgevers (85 procent) kende vóór de invoering geen regeling voor betaald ouderschapsverlof. Voor het merendeel van de werknemers betekende het wettelijke recht dus een reële uitbreiding van de mogelijkheden om betaald verlof op te nemen.
- Ten tweede heeft de uitbreiding van de mogelijkheden daadwerkelijk geleid tot extra verlofopname. Dat geldt voor alle onderzochte groepen: zowel vaders als moeders en zowel lagere als hogere inkomens- en opleidingsgroepen, zijn na invoering méér verlof gaan opnemen. De regeling heeft daarmee aantoonbaar bijgedragen aan méér verlofopname.

- Ten derde zijn er weinig signalen van misbruik of oneigenlijk gebruik: bij UWV zijn slechts beperkt meldingen binnengekomen, waarvan slechts één geval daadwerkelijk leidde tot terugvordering.

Tegelijkertijd geldt een belangrijke kanttekening bij de doelmatigheid van de regeling. Het betaald ouderschapsverlof komt relatief vaak terecht bij ouders met een sterke arbeidsmarktpositie, zoals hbo- en wo-opgeleiden. Zij beschikken doorgaans ook over alternatieven voor betaald ouderschapsverlof. Voor hen verschuiven de kosten deels van private naar collectieve financiering, zonder dat daar altijd extra verlofopname tegenover staat. Daartegenover staat dat ouders zonder startkwalificatie met een laag inkomen (tot maximaal 130% van het wettelijk minimumloon) juist ondervertegenwoordigd zijn. Zij beschikken minder vaak over alternatieven voor betaald ouderschapsverlof en nemen daardoor geregeld helemaal geen verlof op. Deze groep lijkt vooral af te haken omdat de uitkering het inkomensverlies onvoldoende compenseert.

***In hoeverre heeft UWV signalen ontvangen van misbruik of oneigenlijk gebruik van het betaald ouderschapsverlof?***
Het aantal meldingen en geconstateerde gevallen van misbruik of oneigenlijk gebruik is laag. Sinds de invoering van het betaald ouderschapsverlof zijn negen meldingen binnengekomen bij UWV, waarvan UWV er twee als onderzoekswaardig heeft beoordeeld. In één geval constateerde UWV geen misbruik. In een ander geval stelde UWV een gefingeerd dienstverband vast, wat leidde tot terugvordering. Dit soort constructies, waarbij werkgever en werknemer mogelijk samenspannen om aanspraak te maken op uitkeringen, komt dus voor, maar lijkt zeldzaam

***Gaat het specifiek om huishoudelijk personeel met een dienstverband van minder dan vier dagen per week?***
Er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat huishoudelijk personeel minder toegang heeft tot betaald ouderschapsverlof (zie Bijlage B.6). Het gebruik ligt onder hen iets lager dan gemiddeld, maar de verschillen zijn klein. Wel krijgen zij minder vaak een aanvullende vergoeding van hun werkgever, bijvoorbeeld een aanvulling tot het volledige loon.

Directeur-grootaandeelhouders (DGA's) nemen minder vaak verlof op dan reguliere werknemers, ondanks dat zij vaker een aanvulling tot 100 procent van hun loon ontvangen.

Bij zowel huishoudelijk personeel als DGA's vinden we geen duidelijke aanwijzingen voor oneigenlijk gebruik. Bij beide groepen daalt het inkomen tijdens de verlofperiode, wat erop wijst dat zij tijdens het verlof daadwerkelijk minder inkomen ontvangen. Er zijn dus geen signalen dat uitkeringen worden aangevraagd zonder minder loon uit te keren. Daarbij gaat het wel om statistische analyses op groepsniveau en niet om individuele gevallen.

### 9.1.5 Landenvergelijking

***Hoe hebben buurlanden betaald ouderschapsverlof geïmplementeerd? Hoe ziet dat eruit? Wat zijn de grootste verschillen t.o.v. Nederland?***
Veel andere landen kennen ruimere verlofregelingen dan Nederland. Vooral in landen als Noorwegen, Spanje en Zweden zijn de vergoeding hoger; ouders ontvangen daar vaak tussen de 80 en 100 procent van hun loon tijdens het verlof. Ook kunnen ouders in sommige landen langer betaald verlof opnemen dan in Nederland. Nederland scoort daarmee qua generositeit lager dan deze landen, maar ongeveer vergelijkbaar met Duitsland en hoger dan België.

Tegelijkertijd is het Nederlandse verlof relatief flexibel ingericht. Ouders kunnen zelf bepalen hoe zij het verlof binnen het eerste levensjaar opnemen, bijvoorbeeld verspreid over meerdere maanden of juist aaneengesloten. In

andere landen gelden hier vaker beperkingen voor, zoals verplichte opname in vaste blokken of beperkingen op gelijktijdige opname door beide ouders.

Een verschil met landen als Duitsland, Zweden en Noorwegen is dat het Nederlandse verlof niet-overdraagbaar is. Beide ouders hebben ieder recht op negen weken betaald verlof, maar kunnen dit niet aan elkaar overdragen. In sommige andere landen kan een deel van het verlof wel tussen ouders worden verdeeld, waardoor gezinnen meer vrijheid hebben in de verdeling van werk en zorg.

***Wat is in die landen bekend over de effecten van betaald ouderschapsverlof op de arbeidsparticipatie, verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen partners en de band tussen ouder en kind?***
De vormgeving van betaald ouderschapsverlof heeft invloed op zowel de verdeling van werk- en zorgtaken tussen partners als op de mogelijkheden om werk en privé te combineren.

Minder genereuze regelingen leiden vaak tot een traditionelere taakverdeling, omdat vooral vaders - met name in gezinnen waar zij de belangrijkste kostwinner zijn – dan minder snel verlof opnemen. Daardoor blijven zorgtaken vaker bij moeders liggen en wordt de combinatie van werk en zorg voor hen zwaarder. Tegelijkertijd kunnen ouders met lagere inkomens zich een lagere vergoeding tijdens verlof minder goed veroorloven, waardoor ongelijkheid tussen gezinnen toeneemt.

Niet-overdraagbaar verlof blijkt juist bij te dragen aan een gelijkere verdeling van zorg. Onderzoek uit onder meer Denemarken en Spanje laat zien dat vaders die zelfstandig verlof opnemen later ook structureel meer zorgtaken op zich nemen. Dat effect is het sterkst wanneer sprake is van zogenoemde *solozorg*: periodes waarin vaders alleen verantwoordelijk zijn voor de zorg terwijl de moeder weer werkt. Overdraagbaar verlof heeft vaak het tegenovergestelde effect: extra verlof komt dan meestal bij de moeder terecht, waardoor bestaande rolpatronen juist worden versterkt.

Ook de werk-privébalans van ouders hangt sterk samen met de vormgeving van verlofregelingen. Langere en beter betaalde verlofregelingen geven ouders meer ruimte voor herstel en zorg in de eerste periode na de geboorte en hangen samen met minder mentale belasting, vooral bij moeders. Tegelijkertijd blijkt flexibiliteit in verlofopname niet automatisch gunstig uit te pakken. Hoewel flexibele opname ouders meer keuzevrijheid geeft, profiteren vaders hier in de praktijk vaak meer van doordat zij hun verlof strategisch plannen rondom rustige periodes op het werk. Moeders stemmen verlof vaker af op zorgtaken, waardoor zij vaker werkonderbrekingen ervaren die gevolgen hebben voor hun loopbaan en werkdruk.

De internationale vergelijking laat daarmee zien dat effectieve verlofregelingen niet alleen voldoende genereus moeten zijn, maar ook actief moeten sturen op een evenwichtige opname tussen partners. Juist de combinatie van financiële toegankelijkheid, individueel verlofrecht en prikkels voor solozorg draagt bij aan een gelijkere verdeling van werk en zorg én aan betere mogelijkheden voor ouders om werk en privé duurzaam te combineren.

## 9.2 Beleidsimplicaties

**Op basis van deze evaluatie zien we verschillende aanknopingspunten om het bereik en doeltreffendheid van de regeling te vergroten**. Het gaat daarbij niet om concrete beleidsvoorstellen, maar om aandachtspunten

voor vervolgonderzoek en verdere beleidsafwegingen. Daarbij spelen in de uiteindelijke afweging ook andere belangen mee, zoals de overheidsfinanciën, de belasting van uitvoeringsorganisaties, de continuïteit van bedrijfsvoering en de ondernemersvrijheid.

**Een eerste aanknopingspunt ligt in het aanpassen van de uitkeringshoogte, met name om het bereik onder vaders en groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie te vergroten.** Juist onder deze groepen blijft het verlofgebruik achter. De hoogte van de uitkering lijkt daarbij een belangrijke verklaring voor het achterblijvende verlofgebruik. Een hoger uitkeringspercentage stimuleert vooral ouders met een zwakkere arbeidsmarktpositie en vaders met een inkomen onder het maximumdagloon om meer verlof op te nemen. Dat kan door werkgevers te stimuleren de uitkering aan te vullen - momenteel vult ongeveer een kwart van de werkgevers deze al aan tot het volledige loon - maar ook door wettelijk een hoger uitkeringspercentage vast te leggen, generiek of specifiek voor lagere inkomensgroepen. Daarnaast kan een verhoging van het maximumdagloon vooral vaders met een hoger inkomen stimuleren om verlof op te nemen. Daarbij kan het zinvol zijn om de dagloonsystematiek voor ouderschapsverlof los te koppelen van andere werknemersverzekeringen, zoals de WW en WIA, zodat aanpassingen in het ouderschapsverlof geen gevolgen hebben voor andere uitkeringen.

**Een tweede aanknopingspunt ligt in het sturen van opnamepatronen van ouders**. Ervaringen uit andere landen laten zien dat meer verlofopname door vaders niet automatisch betekent dat zij ook vaker zelfstandig voor het kind zorgen. Juist die solozorg lijkt belangrijk om zorgtaken blijvend gelijker te verdelen en moeders meer ruimte te geven op de arbeidsmarkt. Het Nederlandse systeem, waarbij ouders hun verlof niet aan elkaar kunnen overdragen, lijkt daarom goed aan te sluiten bij de beleidsdoelen. Tegelijkertijd zien we dat ouders het verlof nog vaak gelijktijdig opnemen. Het kan daarom zinvol zijn om te verkennen of de regeling meer prikkels kan bevatten om solo-opname door vaders te stimuleren, zoals in Zweden en Denemarken.

**Een derde aanknopingspunt ligt in het ondersteunen van werkgevers bij de uitvoering van de regeling.** De overheid kan dit doen door procedures eenvoudiger te maken en administratieve lasten te verminderen. Daarnaast kan de overheid werkgevers wijzen op hun plicht om werknemers tijdig te wijzen op de mogelijkheden voor verlof. Werkgevers geven werknemers nu nog beperkt persoonlijke informatie over verlof. Daardoor gaan werkgevers en werknemers soms pas laat met elkaar in gesprek over verlofwensen, waardoor werkgevers op korte termijn nog vervanging moeten regelen. Tijdigere en actievere communicatie kan dit helpen voorkomen.

# Referenties

Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E., & Zhang, N. (2024). Violence against women at work. The Quarterly Journal of Economics, 139(2), 937-991.

Almond, D., & Currie, J. (2011). Human capital development before age five. In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4B, pp. 1315–1486). Elsevier.

Blum, S., Fischer, J., Peuert, A., Reimer, T., Schober, P., & Stertz, A. M. (2025). Germany country note. In I. Dobrotić

Brandth, B., & Kvande, E. (2020/2021). *Designing Parental Leave Policy: The Norway Model and the Changing Face of Fatherhood*. Bristol University Press

S. Blum, G. Kaufman, A. Koslowski, P. Moss, & K. Vlahovicova (2025), *International Review of Leave Policies and Research 2025*. Leave Network.

Brenøe, A., Krenk, U., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2025). *How do firms respond to parental leave absences?* SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.5266181

Brehm, U., Gratz, V., Barth, A., Spieß, K. C., & Wrohlich, K. (2022). *15 Jahre Elterngeld: Erfolge, aber noch Handlungsbedarf*. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2016). *ElterngeldPlus with partnership bonus* (Brochure). BMFSFJ.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (z.d.). *Elterngeld*.

Bungum, B., & Kvande, E. (2025). Norway country note. In I. Dobrotić et al. (Eds.), *International Review of Leave Policies and Research 2025*. Leave Network.

Bünning, M. (2015). What happens after the 'daddy months'? *European Sociological Review, 31*(6), 738–748.

Burgess, A. (2006). *The costs and benefits of active fatherhood*. Fathers Direct.

Castellanos-Serrano, C., Escot, L., & Fernández-Cornejo, J. A. (2024). Parental leave system design impacts on its gendered use. *Family Relations, 73*(1), 359–378.

Castellanos Serrano, C., & Recio Alcaide, A. (2025). *Use of paid parental leave in Spain by mothers and fathers of children born in 2023*.

Craig, L. (2006). Does father care mean fathers share? *Gender & Society, 20*(2), 259–281.

Cunha, F., & Heckman, J. J. (2008). The technology of skill formation. *Journal of Human Resources, 43*(4), 738–782.

Dahl, G. B., Løken, K. V., Mogstad, M., & Salvanes, K. V. (2016). What is the case for paid maternity leave? *Review of Economics and Statistics, 98*(4), 655–670.

Dearing, H. (2016). Designing gender-equalizing parental leave schemes. *Zeitschrift für Familienforschung, 28*, 38–64.

Den Dulk, L., & Yerkes, M. A. (2023). Netherlands country note. In *International Review of Leave Policies and Research 2023*.

Desmet, B., Glorieux, I., & Vandeweyer, J. (2007). *Wie zijn de loopbaanonderbrekers?*

Duvander, A.-Z., & Löfgren, N. (2025). Sweden country note. In *International Review of Leave Policies and Research 2025*.

European Institute for Gender Equality. (z.d.). *Who is eligible for parental leave in Spain?*

Eurofound. (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*.

Eurostat. (2022). *Gender statistics*. European Commission.

Eurostat. (2024). *Employment rate of adults by educational attainment level*.

Expatica. (z.d.). *Maternity and paternity leave in Spain*.

Fabel, M. (2021). Maternity leave and children's health outcomes. *Journal of Health Economics, 76*, 102431.
Försäkringskassan. (z.d.). *Parental benefits*.

Fusulier, B., & Mortelmans, D. (2025). Belgium country note. In *International Review of Leave Policies and Research 2025*.

Gheyoh Ndzi, E., & Holmes, A. (2024). *Correction: Paternal Leave Entitlement and Workplace Culture: A Key Challenge to Paternal Mental Health*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(1), 101

González, L., Lapuerta, I., & Seiz, M. (2025). Spain as a model of success. LSE.

Halrynjo, S., & Mangset, M. (2022). Parental leave vs. competition for clients. *Journal of Family Research, 34*(3), 932–957.

Heisig, K., & Zierow, L. (2021). *Parental leave and life satisfaction of children*. CESifo.

Heshmati, A., Honkaniemi, H., & Juárez, S. P. (2023). Parental leave and mental health. *The Lancet Public Health, 8*(1), 57–75.

Houmark, M., Jørgensen, C., Kristiansen, I., & Gensowski, M. (2024). Effects of extending parental leave. *European Economic Review, 170*, 104880.

Kalb, G. (2018). Paid parental leave and female labour supply. *Economic Record, 94*(304), 80–100.

Karu, M., & Tremblay, D. G. (2018). Fathers on parental leave. *Community, Work & Family, 21*(3), 344–362.

Kleven, H., Landais, C., Lassen, A.H. (2026). Expanding paternity leave: effects of beliefs, norms and gender gaps.

Kotsadam, A., & Finseraas, H. (2011). The causal effects of paternity leave. *Social Science Research, 40*(6), 1611–1622.

Kvande, E. (2022). *Individual parental leave for fathers*.

Lalive, R., & Zweimüller, J. (2005). *Does parental leave affect fertility and return-to-work?* IZA.

Lapuerta, I., Baizán, P., & González, M. J. (2011). Parental leave use in Spain. *Population Research and Policy Review, 30*(2), 185–210.

Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the world's fathers*. Promundo.

Marynissen, L., Mussino, E., Wood, J., & Duvander, A.-Z. (2019). Fathers' leave uptake. *Social Sciences, 8*(11), 312.

Marynissen, L., Wood, J., & Marx, I. (2021). Mothers and parental leave in Belgium. *Social Inclusion, 9*(2), 27–38.

Meil, G., Escobedo, A., Lapuerta, I., & Romero-Balsas, P. (2025). Spain country note. In *International Review of Leave Policies and Research 2025*.

Meil, G., Romero-Balsas, P., & Rogero-García, J. (2018). Parental leave in Spain. *Revista Española de Sociología, 27*, 27–43.

Nandi, A., Jahagirdat, D., Dimitris, M., Labrecque, J. (2018). The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries: A Systematic Review of the Empirical Literature

Nordic Co-operation. (z.d.). *Parental leave in Norway/Sweden*.

OECD. (2019). *OECD employment database*.

OECD. (2019). *Parental leave systems*. OECD Family Database.

Patnaik, A. (2019). Reserving time for daddy. *Journal of Labor Economics, 37*(4).

Persson, P. & Rossin-Slater, M. (2024). When dad can stay home: fathers' workplace flexibility and maternal health. American Economic Journal: applied economics. 16(4), 186-219.

Rabaté, S., & Rellstab, S. (2021). *The child penalty in the Netherlands*. CPB.

Reuters. (2025). Spain's parental leave reform.

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. (2014–2025). *Ouderschapsverlof en thematische verloven*.

Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. (z.d.). *Moederschapsrust*.

Rossin-Slater, M. (2017). Maternity and family leave policy. In *Oxford Handbook of Women and the Economy*.

Schmieder, J. F., Tübbicke, S., & Wrohlich, K. (2024). Parental leave and discrimination. IZA.

Schönberg, U., & Ludsteck, J. (2007). Maternity leave legislation. IZA.

Spiess, C. K., & Wrohlich, K. (2008). Parental leave reform in Germany. *Population Research and Policy Review, 27*(5), 575–591.

Statistisches Bundesamt. (z.d.). *Persons on parental leave*.

Sun, L., & Abraham, S. (2021). Estimating dynamic treatment effects in event studies with heterogeneous treatment effects. Journal of econometrics, 225(2), 175-199.

Tanaka, S. & Waldfogel, J. (2007). Effects of parental leave and work hours on fathers' involvement with their babies. Community, Work & Family, 10(4)

Talent Brussels. (2025). Ouderschapsverlof bij vaders.

Thévenon, O. (2013). Drivers of female labour force participation.

Thévenon, O., & Solaz, A. (2012). Labour market effects of parental leave.

Van Kesteren, J., & Klinker, I. (2022). Paternity leave and earnings gap. SEO.

Van Kesteren, J., Vlaanderen, M., Ruit, R., & Veuger, C. (2026). *In verwachting van gelijke behandeling*. SEO.

Verwaltung Bundesportal. (z.d.). Planning parental leave.

Vlaamse Overheid. (z.d.). *Vlaamse aanmoedigingspremie*.

VRT. (2025). Recordjaar ouderschapsverlof.

Wood, J., & Marynissen, L. (2019). Leave uptake in Belgium. *Population, 74*(3), 303–332.

# Bijlage A Onderzoeksverantwoording

## Bijlage A.1 Enquête-onderzoek ouders

**Doel vragenlijst**

Het doel van de enquête was inzicht te verkrijgen in de bekendheid met en het gebruik van betaald ouderschapsverlof, de wijze waarop ouders het verlof opnemen en de gevolgen daarvan voor de verdeling van werk- en zorgtaken, de band met het kind, het gebruik van kinderopvang en de financiële en arbeidsmarktsituatie van ouders. De vragenlijst is ontwikkeld op basis van de beleidsdoelstellingen van de regeling en bouwt voort op bestaande onderzoeken naar arbeid en zorg.

De vragenlijst bestond uit 44 vragen, verdeeld over verschillende thema's: de gezinssituatie, het gebruik van verlof, voorkeuren ten aanzien van de verdeling van werk en zorg, de feitelijke verdeling van werk- en zorgtaken rond de geboorte en op het moment van enquêteren, de ervaren effecten van betaald ouderschapsverlof en achtergrondkenmerken van de respondent. De effecten van betaald ouderschapsverlof zijn gemeten aan de hand van stellingen, zoals: *'Door het opnemen van betaald ouderschapsverlof kan ik werk en zorgtaken beter combineren.'*

**Doelgroep vragenlijst**

De doelgroep van de enquête bestond uit ouders die tussen augustus 2022 (de invoering van betaald ouderschapsverlof) en oktober 2024 een kind hebben gekregen en van wie ten minste één ouder werkzaam is in loondienst.

**Veldwerk vragenlijst**

Het veldwerk vond plaats van 11 november 2025 tot en met 9 december 2025. Voor de werving van respondenten zijn twee kanalen gebruikt:

- I&O Research Panel een panel van ruim 45.000 leden dat wordt opgebouwd op basis van aselecte steekproeven en geen zelfaanmelding kent. Hiermee wordt selectieve deelname zoveel mogelijk voorkomen. Het panel wordt regelmatig ingezet voor wetenschappelijk onderzoek en kent een gemiddelde respons op online vragenlijsten van circa 50 tot 60 procent.
  Sociale Verzekeringsbank (SVB) via de SVB zijn ouders rechtstreeks benaderd. Daarbij is bewust gekozen voor oversampling in kwetsbare wijken om voldoende ouders met een laag inkomen, zonder startkwalificatie of met een migratieachtergrond te bereiken. In totaal zijn 10.000 schriftelijke uitnodigingen verstuurd, gevolgd door een herinneringsbrief. Onder de deelnemers zijn cadeaubonnen verloot. Voor de verzending is gebruikgemaakt van postmateriaal van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), wat de herkenbaarheid en geloofwaardigheid van de uitnodiging heeft vergroot en naar verwachting heeft bijgedragen aan een hogere respons.

**Gerealiseerde respons en weging**

In totaal hebben 2.304 ouders deelgenomen aan de enquête. Hiervan zijn 820 respondenten geworven via het I&O Research Panel en 1.484 via de werving in samenwerking met de SVB.

De resultaten zijn gewogen naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en regio. De populatieverdeling is gebaseerd op gegevens van de SVB over ontvangers van kinderbijslag. Alle gepresenteerde resultaten houden rekening met deze weging en geven daarmee een zo representatief mogelijk beeld van de doelgroep.

**Samenstelling response enquête ouders**

Hieronder presenteren we de ongewogen samenstelling van de respons. Daaruit blijkt dat de meeste respondenten zowel ten tijde van de geboorte als op het moment van enquêteren het ouderschap delen met een partner (93 procent). Daarnaast geldt voor het merendeel van de respondenten (70 procent) dat beide partners werkzaam zijn in loondienst en daarmee in beginsel recht hebben op betaald ouderschapsverlof.

| | Aandeel |
|---|---|
| **Ouder** | |
| Moeder | 65% |
| Vader | 35% |
| **Aantal kinderen** | |
| 1 | 41% |
| 2 | 44% |
| 3 | 12% |
| 4 | 3% |
| 5 | 1% |
| **Gedeeld ouderschap** | |
| Bij geboorte en nu | 93% |
| Alleen bij geboorte | 1% |
| Alleen nu | 1% |
| Geen gedeeld ouderschap | 5% |
| **Biologische ouder** | |
| Ja | 99% |
| Nee | 1% |
| **Opleidingsniveau** | |
| Zonder startkwalificatie | 6% |
| Middelbaar opgeleid | 20% |
| Hbo- en wo opgeleid | 72% |
| Onbekend | 2% |
| **Opleidingsniveau partner** | |
| Zonder startkwalificatie | 7% |
| Middelbaar opgeleid | 28% |
| Hbo- en wo opgeleid | 62% |
| Onbekend | 3% |
| **Loondienst** | |

| | |
|---|---|
| Alleen respondent in loondienst | 18% |
| Alleen partner in loondienst | 7% |
| Beiden in loondienst | 70% |
| Beiden niet in loondienst | 5% |
| **Inkomen (huishoudinkomen)** | |
| Onder modaal (onder €41.500) | 12% |
| Modaal (tussen €41.500 en €49.500) | 10% |
| Boven modaal (boven €49.500) | 69% |
| Weet ik niet | 9% |
| **Leeftijdscategorie** | |
| Tot 30 jaar | 10% |
| 30 tot 40 jaar | 74% |
| 40 + | 14% |
| **Werkuren respondent** | |
| Minder dan 20 uur | 4% |
| 20 tot 35 uur | 42% |
| Meer dan 35 uur | 54% |
| **Werkuren partner** | |
| Minder dan 20 uur | 4% |
| 20 tot 35 uur | 29% |
| Meer dan 35 uur | 67% |
| **Situatie*** | |
| Ondernemer met personeel | 2% |
| Zelfstandige | 7% |
| DGA | 1% |
| Alfahulp | 1% |
| Geen | 90% |

* Meerdere antwoorden mogelijk, rijen tellen op tot meer dan 100%

# Bijlage A.2 Enquête-onderzoek werkgevers

**Doel vragenlijst**

Het doel van de enquête was inzicht te verkrijgen in de ervaringen en opvattingen van werkgevers over betaald ouderschapsverlof en de gevolgen van deze regeling voor de bedrijfsvoering en het HR-beleid. Daarbij is onder

meer gekeken naar de bekendheid met de regeling, de informatievoorziening aan werknemers, ervaringen met de aanvraag en opname van verlof en mogelijke effecten op het aanname-, promotie- en beloningsbeleid.

**Doelgroep en inhoud vragenlijst**
De vragenlijst is uitgezet onder werkgevers met personeel in Nederland, variërend van mkb-bedrijven tot grotere organisaties. De vragenlijst bestond uit 39 vragen en had een gemiddelde invultijd van circa tien minuten. De vragenlijst omvatte modules over bedrijfskenmerken, de bekendheid met en het gebruik van betaald ouderschapsverlof, ervaringen met de aanvraag en opname van verlof, de verlofregelingen die werkgevers vóór de invoering van betaald ouderschapsverlof aanboden en de ervaren gevolgen voor de organisatie, waaronder effecten op werving en selectie, personeelsplanning en de bedrijfsvoering.

**Veldwerk vragenlijst**
Het veldwerk is uitgevoerd via twee kanalen: het I&O Research Ondernemerspanel en het I&O Research Panel.

- I&O Ondernemerspanel dit panel telt circa 5.000 ondernemers en is representatief naar sector en bedrijfsomvang, met een goede vertegenwoordiging van mkb-bedrijven. Van de deelnemende bedrijven zijn gegevens beschikbaar over onder meer het aantal werkzame personen, de sector en de regio.
- I&O Research Panel dit panel van ruim 45.000 leden wordt opgebouwd via aselecte steekproeven en kent geen zelfaanmelding, om selectieve deelname te voorkomen. Het panel wordt regelmatig ingezet voor wetenschappelijk onderzoek en kent een gemiddelde respons op online vragenlijsten van circa 50 tot 60 procent.

Via beide panels zijn werkgevers benaderd voor deelname aan een online enquête. De dataverzameling vond plaats in november 2025. Respondenten vulden de vragenlijst zelfstandig online in.

**Respons**
In totaal hebben 967 werkgevers de vragenlijst volledig ingevuld. Om ervoor te zorgen dat de resultaten representatief zijn voor de populatie van werkgevers in Nederland, is de gerealiseerde respons gewogen naar sector en bedrijfsomvang.

## Bijlage A.3 Interviews ouders en werkgevers

**Doel en doelgroep interviews**
Het doel van de interviews was om de kwantitatieve resultaten te verdiepen en nadere duiding te geven aan bevindingen uit de enquête- en registeranalyses. In totaal zijn tien interviews afgenomen: vijf met ouders en vijf met werkgevers. In overleg met de begeleidingscommissie zijn op basis van de kwantitatieve resultaten de onderwerpen voor de interviews vastgesteld.

- De interviews met ouders richtten zich op de verdeling van werk- en zorgtaken binnen het gezin en op de bekendheid met en het gebruik van betaald ouderschapsverlof. Daarnaast zijn specifiek directeur-grootaandeelhouders (DGA's) benaderd om aanvullende inzichten te verkrijgen in de ervaringen van deze groep.
- De interviews met werkgevers richtten zich op de aanvraag en uitvoering van betaald ouderschapsverlof, de ervaringen daarmee en de gevolgen van verlofopname voor werknemers en de organisatie.

**Uitvoering interviews**
In de vragenlijsten van het I&O Research Panel en het I&O Research Ondernemerspanel konden ouders en werkgevers aangeven of zij bereid waren deel te nemen aan een verdiepend interview. Op basis van deze aanmeldingen is een selectie gemaakt voor de tien interviews.

Bij de selectie van werkgevers is gezorgd voor spreiding naar sector, bedrijfsomvang en ervaringen met het aanvraagproces van betaald ouderschapsverlof. Voor de interviews met ouders zijn alle DGA's die zich hadden aangemeld (n = 4) benaderd; uiteindelijk zijn twee DGA's geïnterviewd. Daarnaast is gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen vaders en moeders en naar variatie in verlofgebruik door de respondent zelf en diens partner.

De interviews zijn afgenomen aan de hand van een vooraf opgestelde gespreksleidraad, waarin de verschillende onderzoeksthema's aan bod kwamen. De interviews vonden plaats via Microsoft Teams in april 2026 en duurden gemiddeld 30 tot 45 minuten. Alle interviews zijn uitgevoerd door twee onderzoekers van Ipsos I&O.

# Bijlage A.4 Analyses CBS Microdata

**Studieperiode**
Voor de analyses van het bereik en de arbeidsmarkteffecten richten we ons op ouders die tussen augustus 2022 en december 2023 een kind hebben gekregen. Omdat verlofaanvragen vaak achteraf met terugwerkende kracht worden ingediend, was de verlofregistratie bij de start van dit onderzoek nog niet volledig voor de jaren 2025 tot en met 2026. Daardoor konden we voor deze jaren nog niet betrouwbaar vaststellen welke ouders verlof hadden opgenomen. Om die reden richten we ons voor het bereik en de effecten van de regeling specifiek op gebruikers die tussen augustus 2022 en december 2023 een kind kregen. Voor hen is de volledige verlofopname in het eerste jaar na zichtbaar. Voor cohortvergelijkingen hanteren we een langere periode, namelijk van augustus 2017 tot en met augustus 2024.

**Doelgroep**
Voor opname in de analyses moeten ouders voldoen aan een aantal voorwaarden. Ten eerste moeten zij gedurende de gehele periode van negen maanden vóór tot twaalf maanden na de geboorte van het kind in de Basisregistratie Personen (BRP) zijn geregistreerd. Daarnaast moeten beide ouders in het jaar na de geboorte samenwonen.

Verder houden we rekening met het recht op betaald ouderschapsverlof. Omdat alleen werknemers in loondienst hiervoor in aanmerking komen, eisen we dat ten minste één van beide ouders recht had op het verlof. In analyses op gezinsniveau selecteren we uitsluitend gezinnen waarin beide ouders recht hadden op betaald ouderschapsverlof. In analyses op individueel niveau eisen we alleen dat de betreffende ouder recht had op het verlof. Daarbij selecteren we steeds ouders die gedurende het gehele eerste jaar na de geboorte werkzaam waren in loondienst. Hiermee voorkomen we vertekening doordat ouders geen verlof konden opnemen vanwege werkloosheid of uitstroom uit loondienst.

**CBS-microdata**
De analyses zijn uitgevoerd op microdatabestanden van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Deze gegevens stellen ons in staat om individuele ouders door de tijd te volgen en hun kenmerken, werk en inkomen aan elkaar te koppelen. We maken gebruik van de volgende registers:

- **Bevolkingsregister** (*GBAPERSOONTAB, GBAADRESOBJECTBUS, GBAHUISHOUDENBUS, KINDOUDERTAB*). Dit register bevat informatie over persoonskenmerken, huishoudsamenstelling en de relatie tussen ouders en kinderen. We gebruiken onder meer gegevens over geslacht, leeftijd, huishoudtype en de koppeling tussen ouders en kinderen.
- **Baanregister** (*SPOLISBUS*). Dit register bevat informatie over dienstverbanden, loon en arbeidsduur. Wanneer een ouder meerdere banen heeft in dezelfde maand, tellen we de lonen en contracturen op. Voor overige baan
- kenmerken gebruiken we de baan waaruit het hoogste loon wordt ontvangen. Daarnaast gebruiken we informatie over contractvorm, werkgever en tijdelijke loonverminderingen als gevolg van verlof.
- **Bedrijvenregister** (*BETAB*). Hieruit gebruiken we informatie over de bedrijfsgrootte en de sector waarin de ouder werkzaam is.
- **Onderwijsregister** (*HOOGSTEOPLTAB*). Dit register bevat informatie over het hoogst behaalde opleidingsniveau.
- **UWV-registraties**. We gebruiken gegevens over het gebruik van betaald ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof en zwangerschapsverlof door ouders die tussen 2020 en 2024 van een van deze regelingen gebruikmaakten.

**Vaststellen van loonaanvulling door werkgevers**

Om vast te stellen of werkgevers de uitkering tijdens betaald ouderschapsverlof aanvullen tot 100 procent van het loon, beperken we de analyse tot werkgevers met ten minste vijftien werknemers die tussen augustus 2022 en december 2023 een kind kregen. Voor kleinere werkgevers zijn onvoldoende waarnemingen beschikbaar om dit betrouwbaar vast te stellen. We classificeren een werkgever als 'vult de uitkering aan tot het volledige loon' wanneer minder dan 5 procent van de werknemers die betaald ouderschapsverlof opnemen een loonvermindering ervaart. Loonverminderingen identificeren we met behulp van de variabele *SCDINCINKVERM* uit de *SPOLISBUS*.

**Methode**

Om de arbeidsmarkteffecten van betaald ouderschapsverlof te schatten, combineren we een staggered difference-in-differences-analyse (Sun & Abraham, 2021) met matching. Daarbij vergelijken we de ontwikkeling van werk en inkomen van ouders die betaald ouderschapsverlof opnemen met die van vergelijkbare ouders die geen verlof opnemen. De aanpak is geïnspireerd op Adams-Prassl et al. (2024).

We onderscheiden vier situaties, waarbij we steeds kijken naar het effect op een ouder en naar welke ouder het verlof opneemt:

- effect op moeders wanneer de moeder betaald ouderschapsverlof opneemt;
- effect op moeders wanneer de vader betaald ouderschapsverlof opneemt;
- effect op vaders wanneer de moeder betaald ouderschapsverlof opneemt;
- effect op vaders wanneer de vader betaald ouderschapsverlof opneemt.

Om voor iedere ouder die verlof opneemt een vergelijkbare controlegroep samen te stellen, passen we matching toe. Daarbij combineren we propensity score matching met enkele harde matchcriteria. Voor de propensity score matching gebruiken we de volgende kenmerken:

- leeftijd (maximaal twee jaar verschil);
- deeltijdfactor;
- het log loon vanaf negen maanden vóór de geboorte tot en met één maand vóór de geboorte (maximaal 10% verschil);
- het log loon van de andere ouder (maximaal 10% verschil).

Daarnaast hanteren we de volgende harde matchcriteria:

- de geboortemaand van het kind;
- het opleidingsniveau;
- het aantal kinderen in het huishouden;
- het hebben van een vast contract;
- de opname van betaald ouderschapsverlof door de andere ouder;
- de opname van aanvullend geboorteverlof door de vader.

Na de matching schatten we een event-study model met fixed effects voor individu, kalendermaand en het aantal maanden ten opzichte van de geboorte:

$$Y_{it} = \sum_{j \neq -9} \delta_j D_{i,j} + \alpha_i + \gamma_t + \omega_j + \varepsilon_{it}$$

In de formule representeert $Y_{it}$ de uitkomstvariabele van persoon $i$ in maand $t$. $D_{i,j}$ is een indicator die één is voor alle personen die betaald ouderschapsverlof opnemen in de maanden na geboorte. $\delta_j$ zijn de coëfficiënten die het effect van betaald ouderschapsverlof identificeren. We laten de gegevens 9 maanden vóór geboorte weg ($j = -9$), waardoor we de effecten schatten relatief tot de situatie 9 maanden vóór geboorte. Hiernaast voegen we individu- ($\alpha_i$), maand- ($\gamma_t$) en maand sinds geboorte ($\omega_j$) fixed effects toe. Als een individu meerdere keren een kind krijgt in de studieperiode, dan krijgt deze persoon per kind een apart fixed effect.

# Bijlage B Verdiepende resultaten

## Bijlage B.1 Bereik betaald ouderschapsverlof

Tabel B.1 Gemiddelde eigenschappen van ouders uitgesplitst naar wie betaald ouderschapsverlof opneemt

| Opname verlof als beide recht hebben op verlof | Moeder | | | | Vader | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Geen verlof | Alleen moeder | Alleen vader | Beide verlof | Geen verlof | Alleen moeder | Alleen vader | Beide verlof |
| Leeftijd | 31 | 31 | 31 | 31 | 34 | 34 | 33 | 33 |
| **Huishoudsituatie** | | | | | | | | |
| Eerste kind | 33% | 44% | 46% | 55% | 34% | 44% | 46% | 55% |
| Had al kinderen | 67% | 56% | 54% | 45% | 66% | 56% | 54% | 45% |
| **Opleiding** | | | | | | | | |
| Onbekend | 10% | 6% | 7% | 5% | 13% | 9% | 8% | 6% |
| Basisschool, vmbo of mbo-1 | 14% | 8% | 10% | 7% | 14% | 9% | 10% | 7% |
| Havo, vwo of mbo-2 t/m 4 | 46% | 42% | 45% | 40% | 47% | 46% | 49% | 46% |
| Hbo of universiteit | 30% | 43% | 38% | 48% | 26% | 35% | 33% | 41% |
| **Verlof** | | | | | | | | |
| Hoogte uitkering | | € 4.252 | | € 4.570 | | | € 4.548 | € 4.914 |
| Verlofweken van totaal 9 weken | | 7,7 | | 7,8 | | | 6,8 | 7,0 |
| Zwangerschapsverlof | 93% | 99% | 96% | 98% | | | | |
| Aanvullend geboorteverlof | | | | | 43% | 53% | 80% | 84% |
| **Arbeidsmarktpositie** | | | | | | | | |
| Vast contract | 74% | 78% | 74% | 79% | 81% | 82% | 81% | 82% |
| Werkt in deeltijd | 72% | 67% | 69% | 63% | 17% | 19% | 20% | 22% |
| Bruto maandloon | € 2.645 | € 3.013 | € 2.803 | € 3.131 | € 3.888 | € 4.034 | € 3.669 | € 3.823 |
| **Bruto maandloon voor 1 fte** | | | | | | | | |
| Minder dan 130% van het minimumloon (€ 0 tot € 2.515) | 33% | 17% | 25% | 14% | 19% | 14% | 15% | 11% |
| 130% van het minimumloon tot het maximum dagloon (€ 2.515 tot € 5.580) | 61% | 77% | 69% | 81% | 66% | 70% | 76% | 78% |
| Hoger dan het maximum dagloon (€ 5.580) | 6% | 6% | 6% | 5% | 14% | 16% | 9% | 11% |
| **Bedrijfsgrootte** | | | | | | | | |
| 0-50 werknemers | 33% | 18% | 27% | 17% | 42% | 38% | 28% | 26% |
| 50-100 werknemers | 7% | 6% | 6% | 6% | 8% | 8% | 9% | 9% |
| 100-1000 werknemers | 29% | 33% | 32% | 32% | 26% | 28% | 32% | 32% |
| >=1000 werknemers | 31% | 43% | 35% | 45% | 23% | 26% | 31% | 33% |
| **% van alle huishoudens** | **15%** | **28%** | **12%** | **45%** | **15%** | **28%** | **12%** | **45%** |
| **% van huishoudens die gebruikmaken van verlof** | | **33%** | **53%** | **14%** | | **33%** | **53%** | **14%** |

Tabel B.2 Kans om verlof op te nemen voor verschillende subgroepen

| Subgroep | Betaald ouderschapsverlof moeder | Betaald ouderschapsverlof partner |
|---|---|---|
| **Huishouden** | | |
| Eerste kind | 76% | 59% |
| Had al kinderen | 67% | 48% |
| Ouders wonen samen in het eerste jaar | 72% | 54% |
| Ouders wonen niet samen in het eerste jaar | 55% | 33% |
| **Opleidingsniveau** | | |
| Onbekend | 61% | 39% |
| Basisschool, vmbo of mbo-1 | 59% | 43% |
| Havo, vwo of mbo-2 t/m 4 | 70% | 54% |
| Hbo of universiteit | 78% | 60% |
| **Bruto maandloon voor 1 fte** | | |
| Minder dan 130% van het minimumloon (€ 0 tot € 2.515) | 57% | 43% |
| 130% van het minimumloon tot het maximum dagloon (€ 2.515 tot € 5.580) | 76% | 57% |
| Hoger dan het maximum dagloon (€ 5.580) | 71% | 44% |
| **Contractsoort** | | |
| Vast | 73% | 54% |
| Tijdelijk of flexibel | 68% | 50% |
| **Werkt fulltime** | | |
| Ja | 75% | 53% |
| Nee | 70% | 57% |
| **Bedrijfsgrootte** | | |
| 0-50 werknemers | 60% | 44% |
| 50-100 werknemers | 70% | 55% |
| 100-1.000 werknemers | 73% | 57% |
| >= 1.000 werknemers | 77% | 60% |
| **Aanvulling door werkgever** | | |
| Aanvulling tot 100% | 79% | 67% |
| Geen aanvulling tot 100% | 77% | 60% |
| **Gemiddelde** | **71%** | **53%** |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: Deze tabel toont het percentage ouders dat betaald ouderschapsverlof of aanvullend geboorteverlof opneemt voor verschillende subgroepen. We berekenen de opnamepercentages voor ouders die het hele jaar na geboorte werk in loondienst hebben. De opnamepercentages bij ouders met of zonder een aanvulling op de uitkering door de werkgever wijken licht af van de volledige groep. Dit komt doordat we alleen bij grotere werkgevers kunnen vaststellen of ze de uitkering aanvullen.

Tabel B.3 Lineair kansmodel om de opname van betaald ouderschapsverlof te verklaren

| Variabele | Moeders | Vaders |
|---|---|---|
| **Constante** | 0,4197*** (0,0108) | 0,1470*** (0,0134) |
| **Werkgever vult uitkering aan tot 100%** | 0,0048 (0,0065) | 0,0877*** (0,0076) |
| **Verlof opname partner** | | |
| Partner neemt betaald ouderschapsverlof | 0,0772*** (0,0030) | 0,1366*** (0,0029) |
| Vader neemt aanvullend geboorteverlof | 0,0385*** (0,0031) | |
| **Eerste kind** | 0,0881*** (0,0028) | 0,1032*** (0,0029) |
| **Leeftijdsklassen** (ref. = <25 jaar) | | |
| 25-29 jaar | 0,0353*** (0,0093) | 0,0682*** (0,0123) |
| 30-34 jaar | 0,0223* (0,0096) | 0,0815*** (0,0122) |
| 35-39 jaar | 0,0105 (0,0100) | 0,0692*** (0,0123) |
| 40-44 jaar | -0,0323** (0,0122) | 0,0464*** (0,0128) |
| 45 jaar of ouder | -0,0901* (0,0375) | -0,0039 (0,0140) |
| **Opleidingsniveau** (ref. = opleiding onbekend) | | |
| Basisschool, vmbo of mbo-1 | 0,0340*** (0,0080) | -0,0258*** (0,0061) |
| Havo, vwo of mbo-2 t/m 4 | 0,1580*** (0,0063) | 0,1258*** (0,0055) |
| Hbo of universiteit | 0,0736*** (0,0059) | 0,0582*** (0,0050) |
| **Loon** (ref. = Tot 130% van het minimumloon) | | |
| 130% van het minimumloon tot het maximum dagloon (€ 2.515 tot € 5.580) | 0,0119** (0,0041) | 0,0085, (0,0049) |
| Hoger dan het maximum dagloon (€ 5.580) | -0,0267*** (0,0063) | -0,1138*** (0,0060) |
| **Werkt in deeltijd** | 0,0134*** (0,0032) | 0,1404*** (0,0032) |
| **Heeft een tijdelijk of flexibel contract** | -0,0729*** (0,0040) | -0,0772*** (0,0040) |
| **Bedrijfsgrootte** (ref. = 0-50 werknemers) | | |
| 50-100 werknemers | 0,0907*** (0,0065) | 0,1050*** (0,0053) |
| 100-1.000 werknemers | 0,1163*** (0,0042) | 0,1366*** (0,0036) |
| >= 1.000 werknemers | 0,1457*** (0,0042) | 0,1793*** (0,0039) |
| **Aantal observaties** | **106.853** | **119.375** |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: Deze tabel toont hoe kenmerken van ouders samenhangen met de kans om betaald ouderschapsverlof op te nemen. Het gaat om een lineair kansmodel. De referentiecategorie van een set dummyvariabelen geven we aan met "ref." * p < 5%, ** p < 1%, *** p < 0,1%

# Bijlage B.2 Ontwikkelingen arbeidsmarktpositie voor geboorte

Tabel B.4 De arbeidsmarktpositie van moeders 9 maanden voor geboorte verbetert tussen 2017 en 2024

| 9 maanden voor geboorte | 2017-2018 | 2018-2019 | 2019-2020 | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Moeders** | | | | | | | |
| Werkt in loondienst | 76% | 77% | 78% | 79% | 79% | 80% | 80% |
| Aandeel in het huishoudinkomen | 42% | 43% | 43% | 44% | 44% | 45% | 45% |
| **Moeders met werk** | | | | | | | |
| Werkt in deeltijd | 70% | 70% | 71% | 70% | 69% | 68% | 67% |
| Vast contract | 64% | 64% | 65% | 70% | 71% | 71% | 71% |
| Bruto maandloon (prijsniveau 2025) | € 2.958 | € 2.987 | € 3.021 | € 3.151 | € 3.202 | € 3.070 | € 3.189 |
| … voor 1 Fte (prijsniveau 2025) | € 3.726 | € 3.747 | € 3.773 | € 3.895 | € 3.921 | € 3.739 | € 3.853 |
| **Vaders** | | | | | | | |
| Werkt in loondienst | 79% | 80% | 80% | 80% | 80% | 80% | 79% |
| Aandeel in het huishoudinkomen | 58% | 57% | 57% | 56% | 56% | 55% | 55% |
| **Vaders met werk** | | | | | | | |
| Werkt in deeltijd | 19% | 20% | 20% | 21% | 21% | 21% | 22% |
| Vast contract | 68% | 68% | 69% | 76% | 77% | 77% | 78% |
| Bruto maandloon (prijsniveau 2025) | € 4.176 | € 4.226 | € 4.245 | € 4.375 | € 4.365 | € 4.145 | € 4.252 |
| … voor 1 Fte (prijsniveau 2025) | € 4.365 | € 4.407 | € 4.429 | € 4.562 | € 4.553 | € 4.326 | € 4.440 |
| **Aantal observaties** | 118.566 | 117.826 | 118.582 | 123.338 | 121.768 | 116.031 | 118.812 |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: Deze tabel toont de gemiddelde eigenschappen 9 maanden vóór geboorte van cohorten van ouders tussen 2017 en 2024. De cohorten lopen vanaf augustus van het beginjaar tot juli in het eindjaar. Het maandloon berekenen we voor de groep ouders die werk in loondienst hebben. Het maandloon voor 1 fte is het loon als iemand fulltime zou werken. Inkomen als zelfstandige blijft in deze analyse buiten beeld.

# Bijlage B.3 Verdeling werk- en zorgtaken

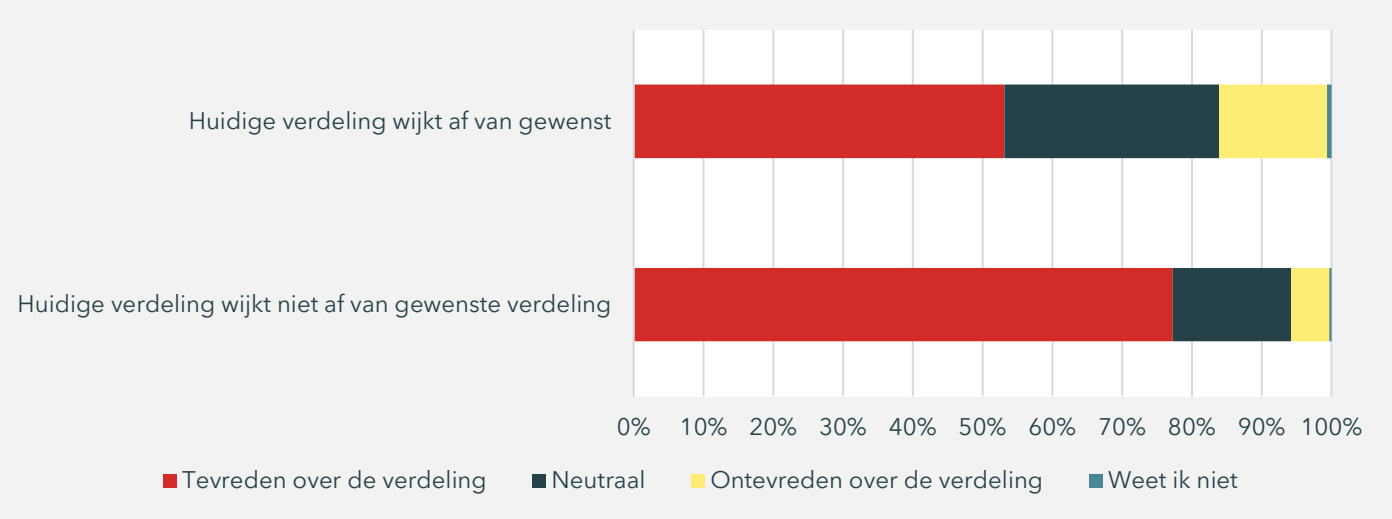
Tabel B.5 Voor moeders draagt de mate van afspraken maken en de wijze van opname van betaald ouderschapsverlof significant bij aan de kans dat de huidige verdeling van taken afwijkt van de gewenste verdeling

| Verdeling zorg en werktaken is anders dan gewenst | Moeder | Vader |
|---|---|---|
| **Opleidingscategorie (referentie is middelbaar)** | | |
| Praktisch | -0.173 | -0.623 |
| | (0.441) | (0.578) |
| Theoretisch | -0.369 | -0.440 |
| | (0.204) | (0.252) |
| **Inkomen (referentie is modaal)** | | |
| Onder modaal | 0.265 | 0.591 |
| | (0.373) | (0.652) |
| Boven modaal | 0.033 | -0.294 |
| | (0.268) | (0.454) |
| **Aantal kinderen** | | |
| 2 | -0.389* | 0.101 |
| | (0.181) | (0.225) |
| 3 | -0.112 | 0.551 |
| | (0.282) | (0.371) |
| 4 | -0.320 | 0.430 |
| | (0.714) | (0.662) |
| **Opname betaal ouderschapsverlof (referentie is beiden niet opgenomen)** | | |
| Alleen zelf | -0.432 | 0.469 |
| | (0.398) | (0.529) |
| Alleen partner | -0.421 | 0.269 |
| | (0.496) | (0.507) |
| Beiden opgenomen | -0.750* | -0.167 |
| | (0.371) | (0.399) |
| **Mate van afspraken maken (referentie is neutraal)** | | |
| Kleine mate | -0.473* | -0.351 |
| | (0.197) | (0.264) |
| Grote mate | 0.969*** | -0.100 |
| | (0.248) | (0.435) |
| **Vast contract (referentie is nee)** | | |
| Ja | -0.329 | 0.297 |
| | (0.236) | (0.365) |

| | | |
|---|---|---|
| Constante | 0.992* | -0.123 |
| N | 966 | 566 |

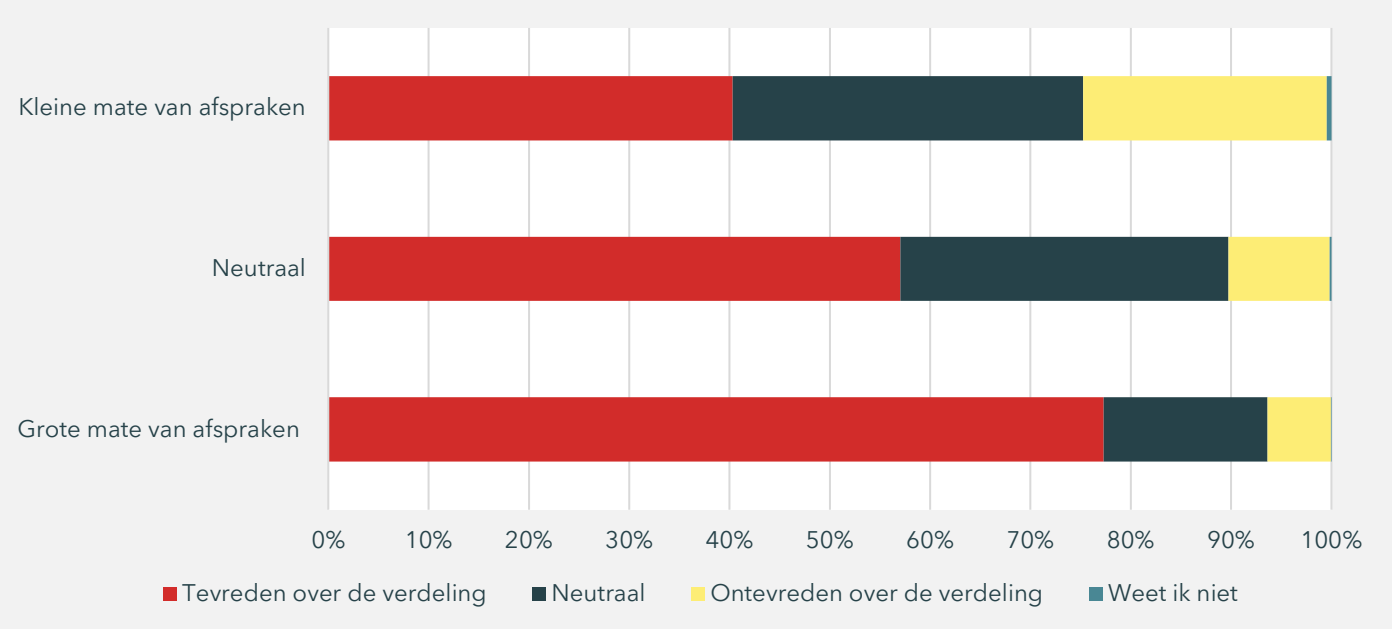
Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.1 Het merendeel van de ouders geeft aan tevreden te zijn over de verdeling van zorg- en werktaken




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

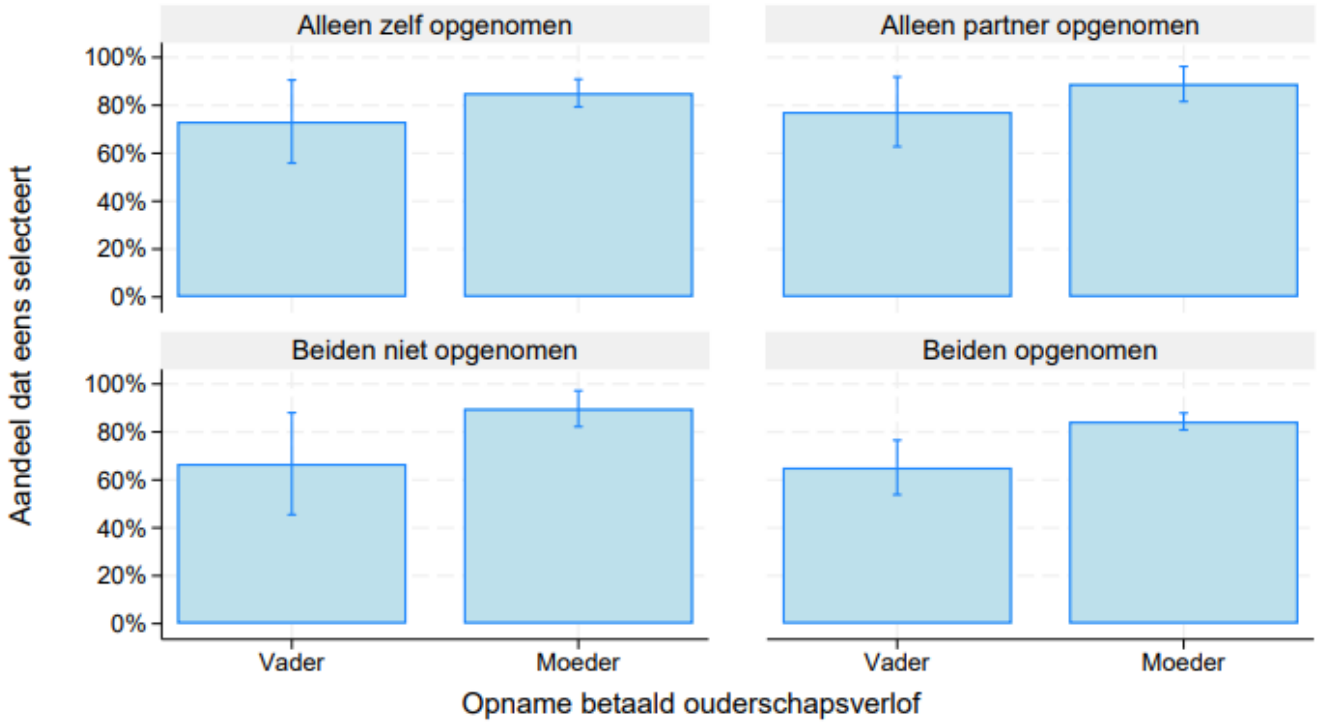
Figuur B.2 Wanneer afspraken gemaakt worden over de verdeling van zorg en werktaken is de tevredenheid groter



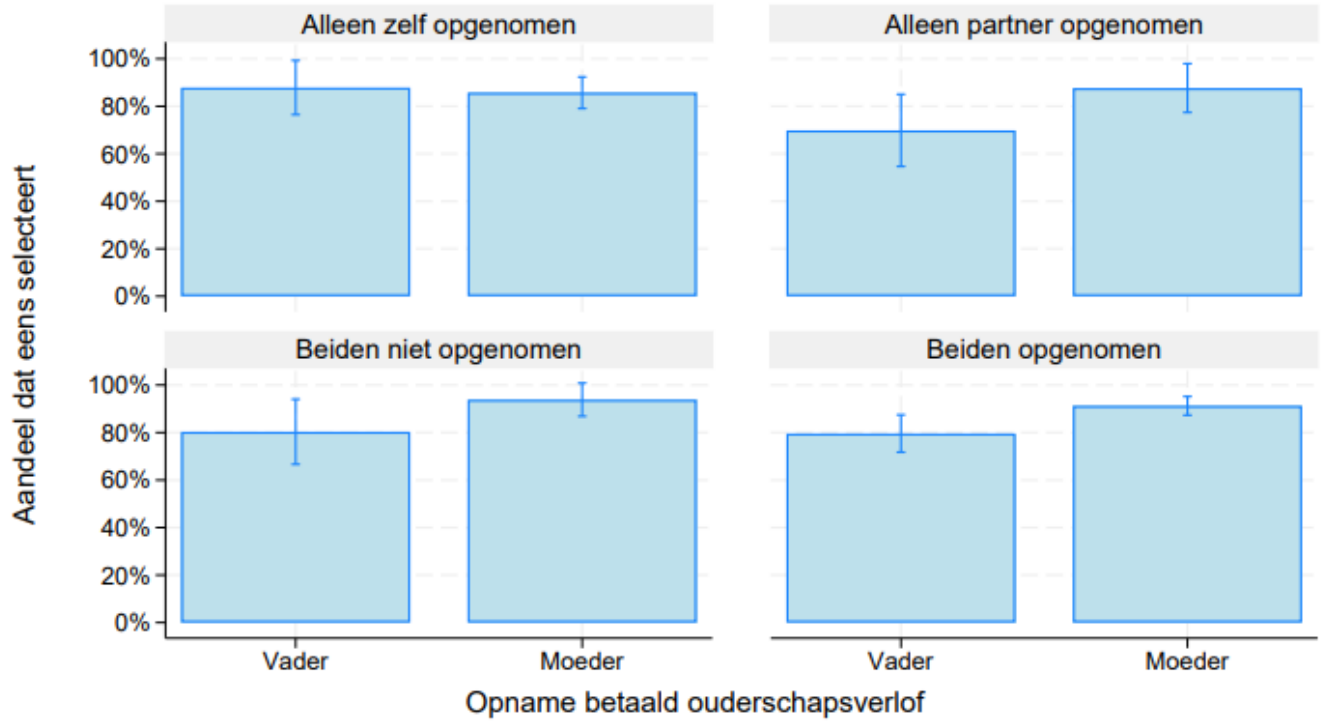

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

# Bijlage B.4 Opvattingen over verdeling werk- en zorgtaken

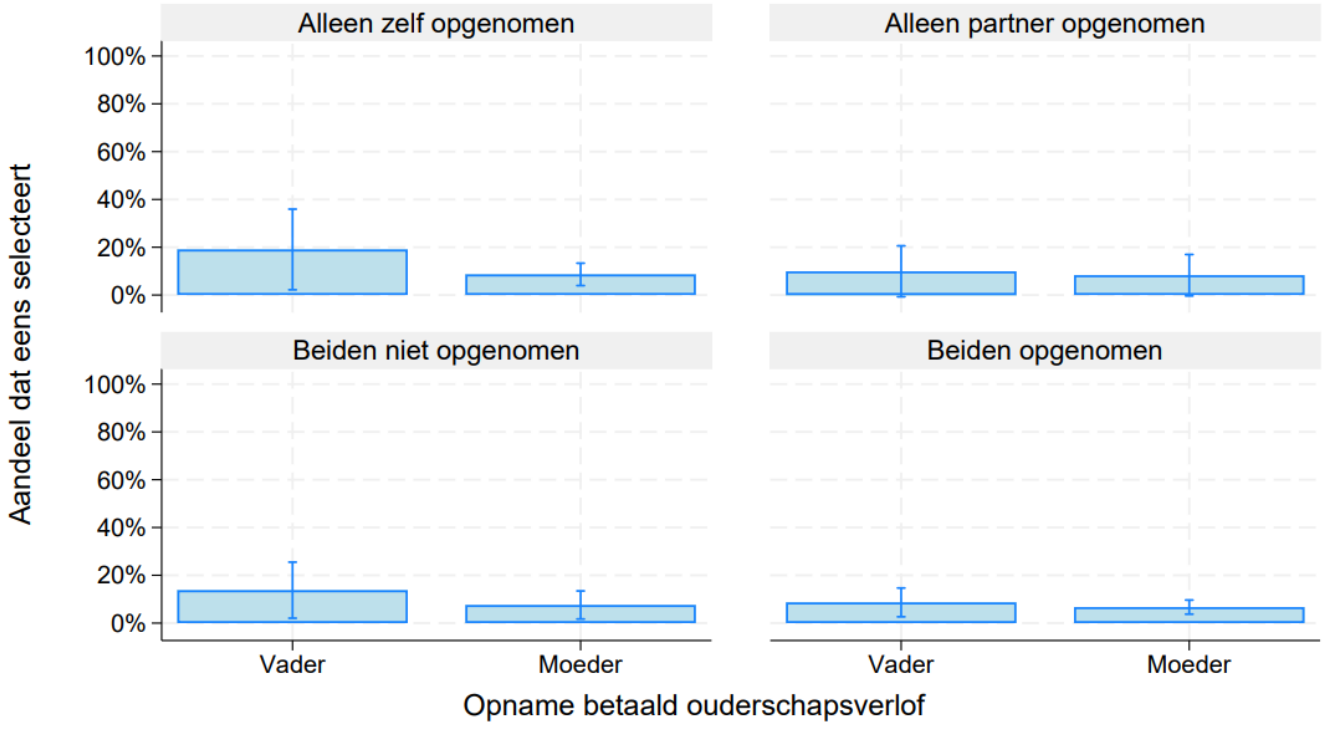
**Stelling:** Ik vind het belangrijk om financieel onafhankelijk van mijn (ex-)partner te zijn



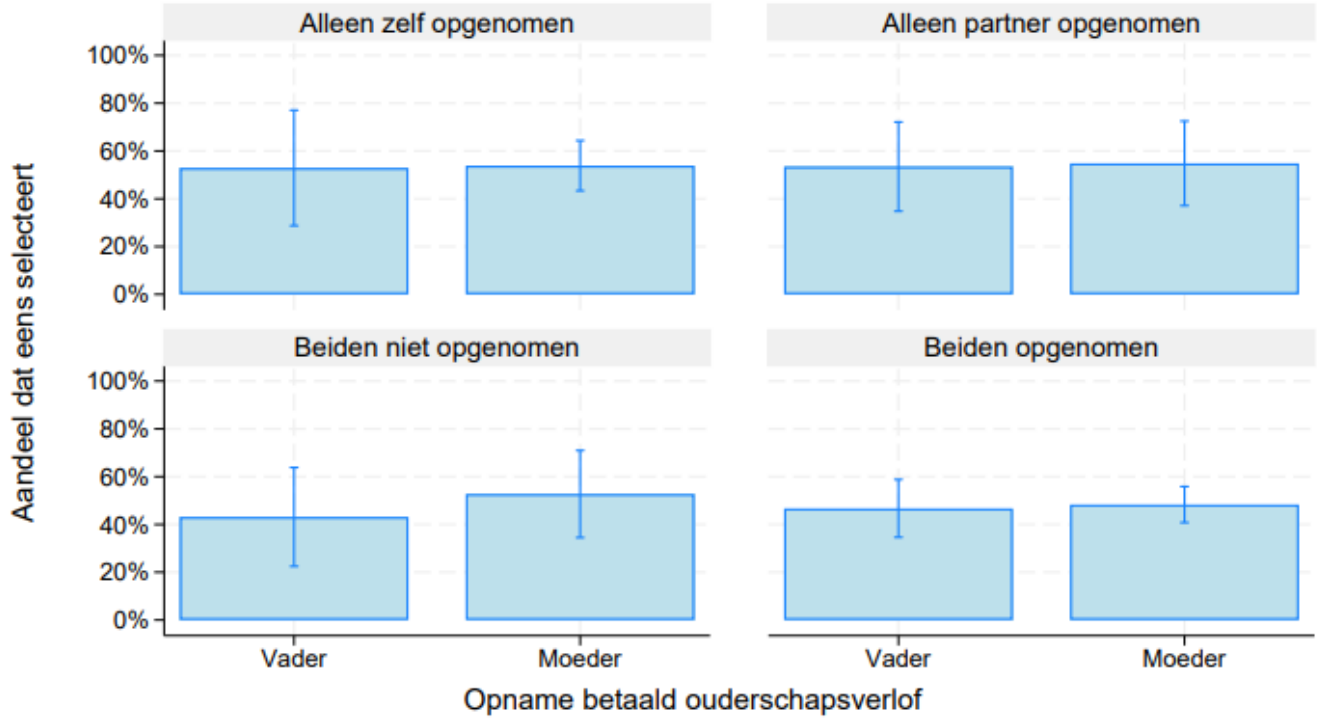

**Stelling:** Ik werk liever niet voltijds, zodat ik tijd overhoud voor de zorg voor mijn kind



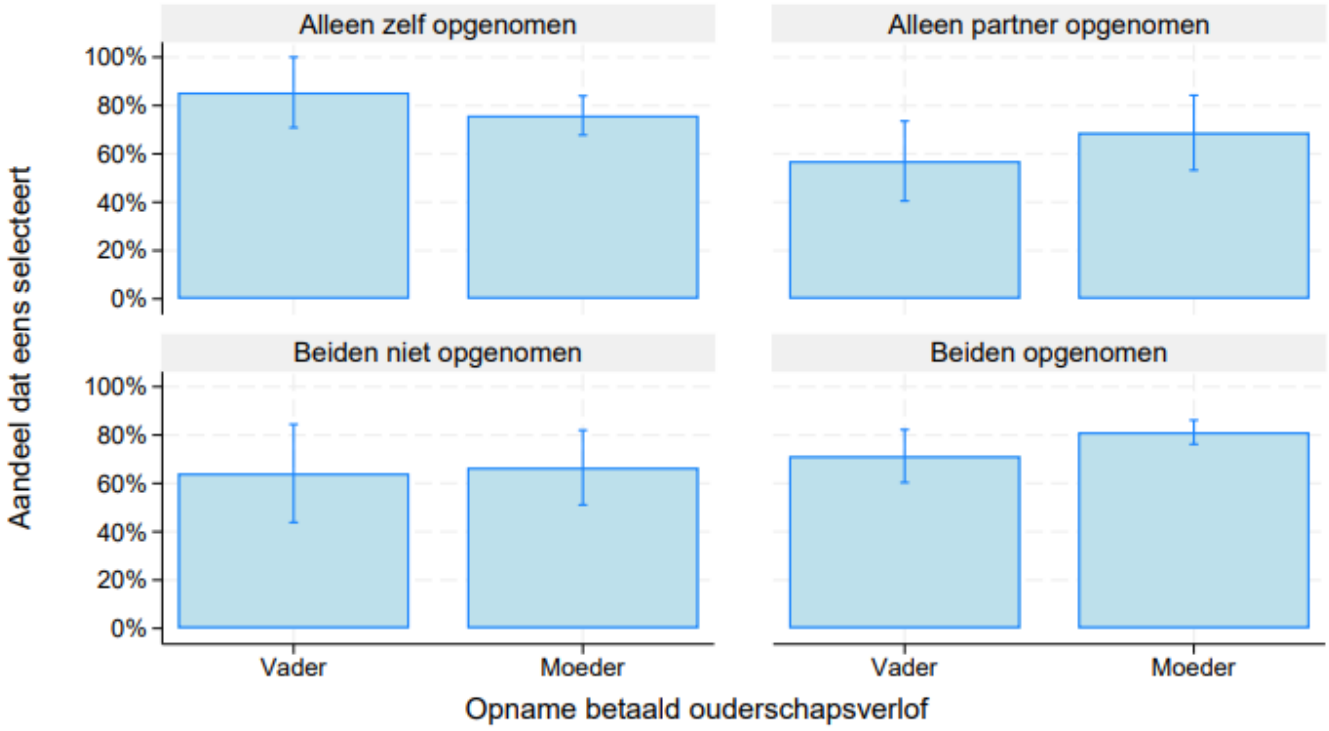
**Stelling:** Luiers verschonen, kinderen in bad doen en kinderen te eten geven (zorgverantwoordelijkheden) zijn vooral de verantwoordelijkheid van de moeder



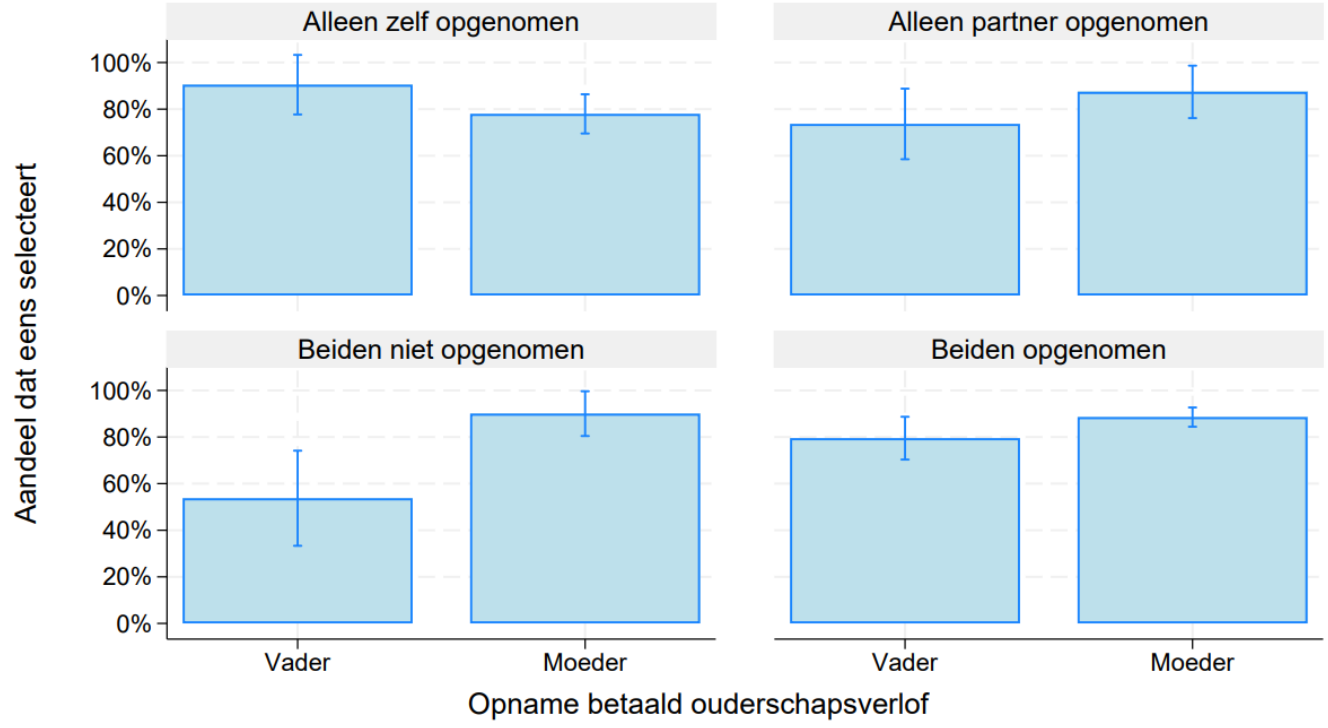

**Stelling:** Moeders gaan meer werken als vaders/partners meer zorgtaken op zich nemen



**Stelling:** Het is goed voor baby's als beide ouders minder gaan werken na de geboorte van het eerste kind




**Stelling:** Vaders kunnen net zo goed voor hun kinderen zorgen als moeders




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

# Bijlage B.5 Gebruik en effecten aanvullend geboorteverlof

## Gebruik aanvullend geboorteverlof

De opname van betaald ouderschapsverlof gaat vaak samen met de opname van aanvullend geboorteverlof. Meer dan 80 procent van de vaders die betaald ouderschapsverlof opnemen, maakt ook gebruik van aanvullend geboorteverlof; slechts 18 procent neemt alleen betaald ouderschapsverlof op. Dit wijst op een sterke samenhang tussen beide regelingen.

Het gebruik van aanvullend geboorteverlof blijft vooral achter onder mensen zonder startkwalificatie, lage inkomensgroepen (max. 130% WML), inkomensgroepen boven het maximumdagloon, werknemers bij kleine werkgevers en alleenstaanden. Deze patronen lijken sterk op die van betaald ouderschapsverlof: groepen die weinig gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof nemen ook minder vaak aanvullend geboorteverlof op.

Tabel B.6 De opname van aanvullend geboorteverlof is selecitef

| | Neemt wel aanvullend geboorteverlof op | Neemt geen aanvullend geboorteverlof op | Totaal |
|---|---|---|---|
| **Opleiding** | | | |
| Onbekend | 53% | 47% | 100% |
| Geen startkwalificaite | 56% | 44% | 100% |
| mbo | 66% | 34% | 100% |
| hhbo en wo | 71% | 29% | 100% |
| **Loonklasses** | | | |
| Max. 130% WML (tot € 2.515) | 55% | 45% | 100% |
| 130% WML – max. dagloon | 69% | 31% | 100% |
| Hoger dan het maximum dagloon (€ 5.580) | 58% | 42% | 100% |
| **Bedrijfsgrootte** | | | |
| 0-50 werknemers | 54% | 46% | 100% |
| 50-100 werknemers | 70% | 30% | 100% |
| 100-1000 werknemers | 71% | 29% | 100% |
| >=1000 werknemers | 72% | 28% | 100% |
| **Aantal kinderen** | | | |
| Eerste kind | 69% | 31% | 100% |
| Had al kinderen | 62% | 38% | 100% |
| **Samenwonend** | | | |
| Nee | 46% | 54% | 100% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Ja | 66% | 34% | 100% |
| **Werkt in deeltijd** | | | |
| Nee | 65% | 35% | 100% |
| Ja | 69% | 31% | 100% |
| **Contractsoort** | | | |
| Vast contract | 66% | 34% | 100% |
| Flexibel of tijdelijk contract | 65% | 35% | 100% |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

## Effecten van aanvullend geboorteverlof

De directe effecten van alleen aanvullend geboorteverlof op de arbeidsmarktpositie van moeders lijken beperkt. Vaders nemen dit verlof meestal direct na de geboorte op, terwijl moeders nog herstellen van de bevalling. Beide ouders zorgen dan tegelijk voor het kind, waardoor moeders weinig extra ruimte krijgen om meer te werken of zich verder te ontwikkelen op de arbeidsmarkt. CBS-analyses laten dan ook nauwelijks effecten zien op arbeidsparticipatie, gewerkte uren of de bijdrage van moeders aan het huishoudinkomen (zie Tabel B.5).

Tabel B.7 Gemiddelde effecten derde jaar na geboorte

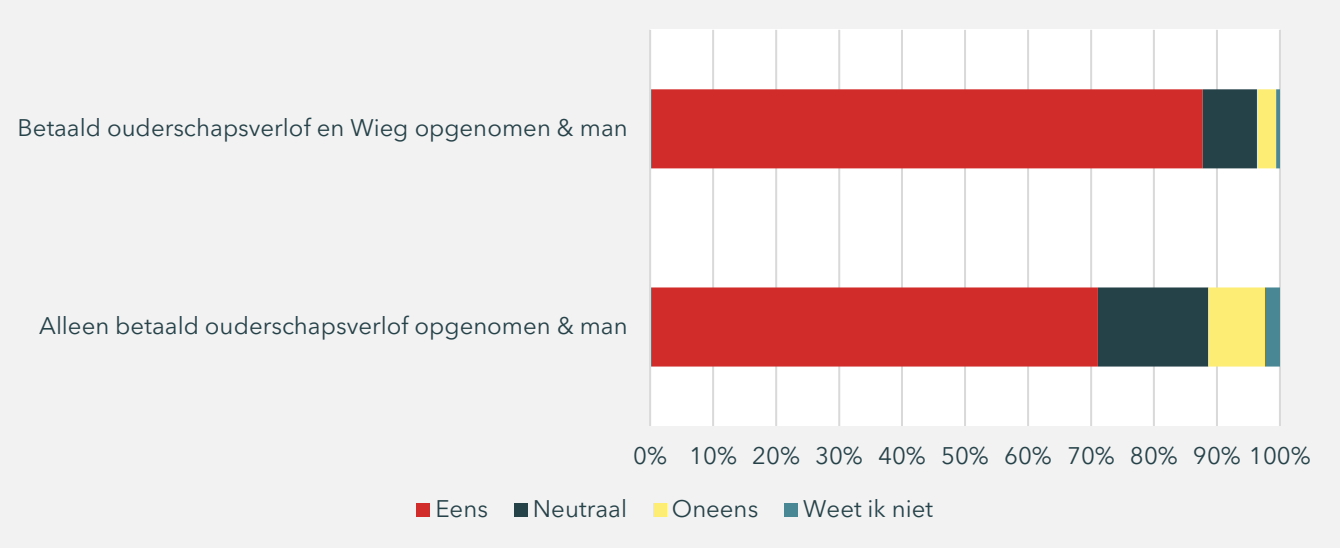
| | Werk in loondienst (pp) | Gewerkte uren (pp) | Aandeel huishoudinkomen (pp) |
|---|---|---|---|
| **Moeders** | 0,0213 (0,0282) | 0,0002 (0,0041) | 0,0005 (0,0026) |
| **Vader** | 0,0249 (0,0244) | -0,0038 (0,0031) | -0,0031 (0,0023) |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

Noot: Deze tabel toont de gemiddelde arbeidsmarkteffecten van aanvullend geboorteverlof in het derde jaar na geboorte. We analyseren gezinnen waarin beide ouders werk hebben in het jaar na geboorte. Het effect op het bruto maandloon tonen we in euro. De overige effecten tonen we in procent punt (pp). * p < 5%, ** p < 1%, *** p < 0,1%

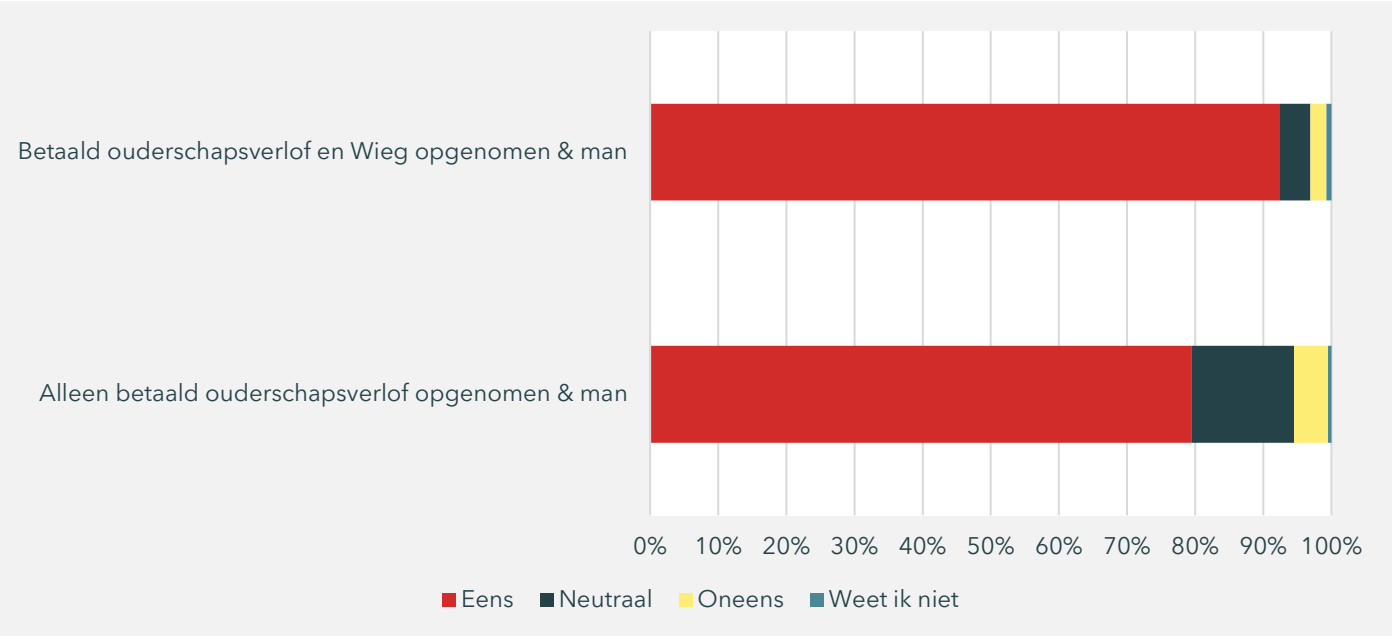
Tegelijkertijd lijkt aanvullend geboorteverlof wel een belangrijke basis te vormen voor de werking van betaald ouderschapsverlof. Doordat vaders eerst aanvullend geboorteverlof opnemen, kunnen zij betaald ouderschapsverlof later en meer verspreid inzetten. Hierdoor nemen vaders vaker zelfstandig zorgtaken op zich wanneer moeders weer aan het werk zijn, wat moeders helpt verbonden te blijven aan de arbeidsmarkt. Daarnaast lijken de regelingen elkaar te versterken: vaders die zowel aanvullend geboorteverlof als betaald ouderschapsverlof opnemen, geven vaker aan dat zij werk en zorg beter kunnen combineren, een sterkere band met hun kind ervaren en zorgtaken gelijker verdeeld zien binnen het gezin (zie Figuur B.4 en B.5)

Figuur B.3 Partners die aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof opnemen kunnen werk en zorgtaken beter combineren




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Figuur B.4 Vaders die betaald ouderschapsverlof combineren met aanvullend geboorteverlof voelen zich meer verbonden met hun kind




Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

# Bijlage B.6 Alfahulpen en DGA's

Het ministerie van SZW heeft gevraagd specifiek te kijken naar het gebruik van betaald ouderschapsverlof door directeur-grootaandeelhouders (DGA's) en alfahulpen. Voor beide groepen werd verwacht dat het gebruik relatief laag zou zijn, onder meer vanwege de beperkte hoogte van de uitkering in verhouding tot hun inkomen of arbeidspositie.

## Gebruik

Voor deze analyses gebruiken we CBS-microdata. Alfahulpen zijn daarbij benaderd via SBI-code 97, waaronder huishoudelijk personeel valt. DGA's kunnen wel direct worden geïdentificeerd in de data.

Uit de analyses blijkt dat DGA's relatief weinig gebruikmaken van betaald ouderschapsverlof. Van de vaders met een DGA-status neemt 21 procent verlof op; bij moeders ligt dit aandeel op 17 procent. DGA's vullen hun loon tijdens verlof relatief vaak aan tot volledige doorbetaling van het salaris (86 procent doet dit)

Bij alfahulpen ligt het gebruik van betaald ouderschapsverlof iets lager dan gemiddeld, maar de verschillen zijn beperkt. Onder moeders neemt 67,5 procent verlof op en onder vaders 44 procent. Wel krijgen alfahulpen minder vaak een aanvullende vergoeding van hun werkgever (slechts 18 procent krijgt dit).

We vinden bij zowel alfahulpen als DGA's geen duidelijke aanwijzingen voor oneigenlijk gebruik. Bij beide groepen daalt het inkomen tijdens de verlofperiode, wat erop wijst dat zij tijdens verlof daadwerkelijk minder inkomen ontvangen. Er zijn dus geen signalen dat uitkeringen worden aangevraagd zonder inkomensverlies. Deze conclusie is gebaseerd op analyses op groepsniveau en niet op individuele gevallen.

Tabel B.8 DGA's maken weinig gebruik van betaald ouderschapsverlof

| | Moeders die betaald ouderschapsverlof opnemen | Vaders die betaald ouderschapsverlof opnemen | Vaders die aanvullend geboorteverlof opnemen |
|---|---|---|---|
| **DGA's** | | | |
| Aandeel opname (%) | 17,1% | 21,4% | 22,2% |
| Aantal ouders | 761 | 6.646 | 6.646 |
| **Alfahulpen** | | | |
| Aandeel (%) | 67,5% | 44,0% | 60,8% |
| Aantal ouders | 970 | 1.112 | 1.112 |

Bron: SEO Economisch Onderzoek, gebaseerd op CBS-microdata en UWV-registraties

## Redenen niet-gebruik

In de enquête zijn slechts kleine aantallen alfahulpen (n=12) en DGA's (n=9) vertegenwoordigd. Alfahulpen noemen als redenen voor niet-gebruik onder meer onbekendheid met de regeling, negatieve reacties van werkgevers en het feit dat verlof opnemen niet gebruikelijk was op het werk. DGA's noemen vooral inkomensverlies, hoge werkdruk en het ontbreken van vervanging als reden om geen verlof op te nemen. Door de kleine aantallen moeten deze uitkomsten voorzichtig worden geïnterpreteerd.

In de twee interviews met DGA's komt naar voren dat het opnemen van betaald ouderschapsverlof voor DGA's financieel onaantrekkelijk is. Het maximumdagloon is aanzienlijk lager dan het gebruikelijke inkomen van een DGA.

Een gesproken DGA geeft aan dat gebruikmaking van het betaald ouderschapsverlof een grote financiële impact heeft. *"Wat de overheid dan betaalt, 70% van het gemaximeerde dagloon, is voor een DGA maar een heel klein stukje van het werkelijke salaris wat een DGA uitkeert."* Deze DGA maakte wel gebruik van het betaald ouderschapsverlof en accepteerde dit inkomensverlies; er was geen sprake van aanvulling vanuit zijn eigen BV. Hij had ook zonder de (relatief lage) inkomenscompensatie vanuit het betaald ouderschapsverlof vrij genomen. Een andere gesproken DGA koos er uit financiële overwegingen voor om geen gebruik te maken van de regeling en maar beperkt vrij te nemen rondom de geboorte van zijn kind. Ook hij rekende voor dat de vergoeding veel lager was dan zijn gebruikelijke inkomen.

# Bijlage B.7 Doelmatigheid

Tabel B.9 Werkgerelateerde belemmeringen naar opleidingsniveau

| Reden voor niet opnemen betaald ouderschapsverlof | Zonder startkwalificatie (N = 35) | Middelbaar opgeleid (N = 96) | Hbo- en wo opgeleid (N = 207) |
|---|---|---|---|
| Werkgever reageerde negatief* | 6% | 6% | 5% |
| Te druk op het werk* | 37% | 18% | 17% |
| Niemand kon mij vervangen* | 6% | 3% | 6% |
| Niet gebruikelijk op mijn werk* | 15% | 7% | 7% |
| Slecht voor mijn carrière* | 0% | 4% | 9% |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

* Meerdere antwoorden mogelijk, rijen tellen op tot meer dan 100%
'Ik wist niet dat het kon' komt 42% voor bij mensen zonder startkwalificatie, 17% bij middelbaar opgeleiden en 10% bij hbo- en wo opgeleiden. Weet ik niet komt bij 17% van de mensen zonder startkwalificatie, 5% van de middelbaar opgeleiden en 0% van de hbo- en wo opgeleiden voor.

Tabel B.10 Voor sommige ouders is de kans groter dat zij onbetaald ouderschapsverlof opnemen

| | Opname onbetaald ouderschapsverlof |
|---|---|
| **Opleidingsniveau (referentie is middelbaar)** | |
| Zonder startkwalificatie | 0.468 |
| | (0.294) |
| Theoretisch | 0.512*** |
| | (0.142) |
| **Inkomen (referentie is modaal)** | |
| Onder modaal | 0.0395 |
| | (0.297) |
| Boven modaal | 0.660*** |
| | (0.221) |
| **Aantal kinderen** | |

| | |
|---|---|
| 2. | -0.102 |
| | (0.124) |
| 3. | -0.133 |
| | (0.194) |
| 4. | 0.0663 |
| | (0.396) |
| 5. | -0.467 |
| | (0.802) |
| **Ouder (referentie is moeder)** | |
| Vader | -0.247** |
| | (0.122) |
| **Vast contract** | |
| Ja | 0.426** |
| | (0.183) |
| Constant | -1.730*** |
| | (0.288) |
| N | 1,925 |

Bron: Enquête onder ouders 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

# Bijlage B.8 Gevolgen voor werkgevers

Tabel B.11 Beoordeling aanvraagproces % (helemaal) mee eens

| | Werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers[11] |
|---|---|---|---|
| Het is duidelijk op welk verlof werknemers recht hebben bij de geboorte van een kind | 76% | 76% | 86% |
| Het is duidelijk wanneer verlof moet worden aangevraagd | 59% | 57% | 64% |
| Het is duidelijk welke regels voor de werkgever gelden bij verlof | 67% | 65% | 78% |
| Het is duidelijk hoe de uitkeringssystematiek werkt | 53% | 53% | 57% |
| Het aanvragen van het verlof kost veel tijd | 33% | 34% | 35% |
| De registratie van het verlof is veel werk | 51% | 51% | 51% |
| De aanvraagtermijn van 2 maanden is lang genoeg | 60% | 59% | 68% |

[11] Vanwege het lage aantal waarnemingen dienen de cijfers voor deze subgroep vooral ter indicatie.

Tabel B.12 Effecten betaald ouderschapsverlof – personeelsplanning en bedrijfsvoering % (helemaal) eens

| Door het betaald ouderschapsverlof... | Aandeel werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| is de werkdruk voor collega's toegenomen | 73% | 76% | 67% | 51% |
| is het lastiger geworden om roosters rond te krijgen | 69% | 71% | 62% | 50% |
| is de administratieve last toegenomen | 63% | 66% | 68% | 28% |
| is het verlofbeleid complexer geworden | 61% | 62% | 61% | 43% |
| ervaren werknemers minder stress in het combineren van werk- en zorgtaken | 39% | 36% | 50% | 61% |
| heeft mijn organisatie omzet gemist | 37% | 41% | 32% | 13% |
| zijn werknemers gemotiveerder om bij mijn organisatie te werken | 23% | 19% | 24% | 47% |
| is er minder verzuim onder werknemers | 11% | 8% | 20% | 24% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.13 Effecten betaald ouderschapsverlof – werving en selectie % (helemaal) eens

| Door het betaald ouderschapsverlof... | Aandeel werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| zijn er in onze organisatie meer zorgen over het aannemen van mensen in de leeftijd waarin zij vaak kinderen krijgen | 35% | 39% | 26% | 8% |
| geeft mijn organisatie mannen en vrouwen gelijkere kansen bij sollicitaties | 35% | 36% | 41% | 29% |
| zijn onze beslissingen over het aannemen van nieuwe werknemers op een andere manier veranderd | 13% | 14% | 10% | 3% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.14 Effecten betaald ouderschapsverlof – promotie en salarisverhoging % (helemaal) eens

| Door het betaald ouderschapsverlof... | Aandeel werkgevers | <50 medewerkers | 50 - 249 medewerkers | 250 medewerkers of meer |
|---|---|---|---|---|
| geeft mijn organisatie mannen en vrouwen gelijkere kansen op promotie en/of salarisverhoging | 33% | 33% | 43% | 25% |
| zijn er in mijn organisatie meer zorgen over het geven van promotie en/of salarisverhoging aan werknemers die (mogelijk) verlof opnemen | 17% | 18% | 21% | 4% |
| zijn onze beslissingen over promotie en/of salarisverhoging op een andere manier veranderd | 9% | 9% | 7% | 4% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.15 Bekendheid betaald ouderschapsverlof naar leeftijdsverdeling organisatie

| | Werkgevers | Gevarieerde leeftijd | Relatief jong bedrijf; >50% is jonger dan 40 jaar | Middelbaar; >50% tussen 40 en 55 jaar | Relatief oud; >50% is ouder dan 55 jaar |
|---|---|---|---|---|---|
| Weet precies wat betaald ouderschapsverlof betekent | 24% | 28% | 31% | 15% | 17% |
| Weet in grote lijnen wat betaald ouderschapsverlof betekent | 62% | 63% | 61% | 62% | 61% |
| Niet bekend met betaald ouderschapsverlof | 14% | 9% | 8% | 22% | 23% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.16 Informatievoorziening betaald ouderschapsverlof naar genderverdeling organisatie

| | Werkgevers | >60% man | Ongeveer evenveel man als vrouw | >60% vrouw |
|---|---|---|---|---|
| Ja, zij krijgen persoonlijke informatie hierover van ons | 49% | 44% | 62% | 52% |
| Ja, er is informatie beschikbaar op ons intranet/personeelshandboek | 32% | 28% | 38% | 26% |
| Nee, wij geven hier geen informatie over | 24% | 30% | 15% | 28% |
| Dat weet ik niet | 5% | 5% | 4% | 2% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.17 Informatievoorziening betaald ouderschapsverlof naar opleidingsniveau medewerkers

| | Werkgevers | Mix van opleidingen | >50% laagopgeleid | Laag/ middelbaar <20% hoogopgeleid | >50% middelbaar opgeleid | Middelbaar/ hoog <20% laagopgeleid | >50% hoogopgeleid |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ja, zij krijgen persoonlijke informatie hierover van ons | 49% | 45% | 45% | 65% | 48% | 76% | 50% |
| Ja, er is informatie beschikbaar op ons intranet/personeelshandboek | 32% | 46% | 15% | 38% | 19% | 21% | 41% |
| Nee, wij geven hier geen informatie over | 24% | 6% | 41% | 29% | 32% | 16% | 21% |
| Dat weet ik niet | 5% | 7% | - | - | 7% | - | 4% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.18 Beoordeling betaald ouderschapsverlof voor medewerkers naar sector

| Waardering betaald ouderschapsverlof | Voor uw medewerkers (totaal) | Primair | Secundair | Tertiair |
|---|---|---|---|---|
| (zeer) positief | 63% | 39% | 63% | 65% |
| niet positief, niet negatief | 20% | 26% | 21% | 19% |
| (zeer) negatief | 6% | 14% | 6% | 5% |
| weet ik niet | 11% | 11% | 2% | 9% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.19 Beoordeling betaald ouderschapsverlof voor organisatie naar sector

| Waardering betaald ouderschapsverlof | Voor uw organisatie (totaal) | Primair | Secundair | Tertiair |
|---|---|---|---|---|
| (zeer) positief | 27% | 15% | 15% | 29% |
| niet positief, niet negatief | 33% | 37% | 35% | 32% |
| (zeer) negatief | 31% | 33% | 44% | 29% |
| weet ik niet | 10% | 15% | 6% | 10% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.20 Beoordeling betaald ouderschapsverlof voor medewerkers naar opleidingsniveau medewerkers

| Waardering betaald ouderschapsverlof | Voor uw medewerkers (totaal) | Mix van opleidingen | >50% laagopgeleid | Laag/ middelbaar <20% hoogopgeleid | >50% middelbaar opgeleid | Middelbaar / hoog <20% laagopgeleid | >50% hoogopgeleid |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (zeer) positief | 63% | 66% | 58% | 49% | 58% | 63% | 77% |
| niet positief, niet negatief | 20% | 22% | 21% | 28% | 24% | 18% | 11% |
| (zeer) negatief | 6% | 7% | 11% | 12% | 7% | 3% | 3% |
| weet ik niet | 11% | 5% | 10% | 11% | 11% | 16% | 9% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

Tabel B.21 Beoordeling betaald ouderschapsverlof voor organisatie naar opleidingsniveau medewerkers

| Waardering betaald ouderschapsverlof | Voor uw medewerkers (totaal) | Mix van opleidingen | >50% laagopgeleid | Laag/ middelbaar <20% hoogopgeleid | >50% middelbaar opgeleid | Middelbaar / hoog <20% laagopgeleid | >50% hoogopgeleid |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (zeer) positief | 27% | 19% | 12% | 19% | 23% | 17% | 40% |
| niet positief, niet negatief | 33% | 46% | 30% | 22% | 34% | 36% | 28% |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (zeer) negatief | 31% | 36% | 46% | 48% | 34% | 31% | 23% |
| weet ik niet | 10% | - | 13% | 11% | 9% | 16% | 10% |

Bron: Enquête onder werkgevers 2025, bewerking SEO Economisch Onderzoek

# Bijlage C Landenvergelijking

## Bijlage C.1 Duitsland

### Ontwerp van het ouderschapsverlof

In Duitsland hebben ouders samen recht op 12 maanden betaald ouderschapsverlof. Als beide ouders minimaal twee maanden verlof opnemen, duurt het verlof twee maanden langer. Het totaal komt dan uit op 14 maanden (Brehm et al., 2022). Ouders bepalen zelf wanneer het verlof start. Zij ontvangen de vergoeding alleen zolang het kind jonger is dan 14 maanden. De vergoeding bedraagt 65 procent van het netto-inkomen van de ouder vóór de geboorte. De vergoeding ligt tussen € 300 en € 1.800 per maand (Blum et al., 2025).

Ouders mogen ook onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Na de geboorte van hun kind kunnen beide ouders afzonderlijk in totaal tot drie jaar (36 maanden) verlof opnemen, ongeacht of de andere ouder verlof opneemt. Ouders kunnen maximaal 24 maanden opnemen tussen het derde en achtste levensjaar van het kind (Brehm et al., 2022).

#### Zwangerschapsverlof en geboorteverlof

Het zwangerschapsverlof duurt zes weken vóór en acht weken na de geboorte. Tijdens dit verlof ontvangen moeders 100 procent van hun inkomen, zonder maximum. De werkgever financiert dit grotendeels. Deze periode telt mee als ouderschapsverlof en verkort daarmee de resterende duur van de verlofvergoeding (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024).

Voor de vader of co-ouder start het ouderschapsverlof op zijn vroegst bij de geboorte (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024). Duitsland kent geen afzonderlijk vaderschapsverlof.

#### Flexibiliteit van het verlof

Moeders moeten de acht weken na de geboorte betaald verlof opnemen (Blum et al., 2025). Buiten het zwangerschapsverlof verdelen ouders de betaalde verlofmaanden vrij. De twee extra maanden vormen hierop een uitzondering. Ouders ontvangen deze maanden alleen als beide ouders minimaal twee maanden verlof opnemen. In de praktijk kan alleen de vader of co-ouder deze twee maanden gebruiken.

Sinds 2015 kunnen ouders kiezen voor deeltijdverlof. Zij werken dan maximaal 32 uur per week. In ruil daarvoor ontvangen zij de helft van de reguliere vergoeding. De uitkeringsduur verdubbelt dan tot maximaal 28 maanden, mits beide ouders vier maanden verlof opnemen. Het totale bedrag aan vergoeding blijft gelijk aan dat van voltijdverlof. Ouders kunnen ook voltijd- en deeltijdverlof combineren. Zo kunnen zij langer tijd met hun kind doorbrengen en tegelijk hun loopbaan voortzetten (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2016).

Ouders mogen het verlof in maximaal drie periodes opnemen. Valt de derde periode na het derde levensjaar van het kind, dan kan de werkgever het verzoek om dringende operationele redenen afwijzen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2024).

### Voorwaarden

Werknemers voldoen aan de voorwaarden voor ouderschapsverlof als zij voltijd of deeltijd werken met een tijdelijk of vast contract. Tijdens het verlof mogen ouders maximaal 32 uur per week werken. Ook zelfstandigen hebben recht op een verlofvergoeding. De ouder woont in hetzelfde huishouden als het kind en zorgt zelf voor het kind (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2024).

Ouders vragen het verlof tijdig en informeel aan bij de werkgever, uiterlijk zeven weken vóór de start. De werkgever bevestigt de aanvraag (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2024).

## Context

Het Duitse ouderschapsverlofbeleid verandert in 2007 ingrijpend met de invoering van een hogere vergoeding. De hervorming reageert op lage geboortecijfers en de beperkte arbeidsparticipatie van vrouwen. Met partnermaanden wil Duitsland vooral de zorgparticipatie van vaders vergroten (Spiess & Wrohlich, 2008; OECD, 2019). In 2015 verschuift de focus naar de economische zelfstandigheid van moeders. Duitsland voert regelingen voor deeltijdouderschapsverlof in om langdurige loopbaanonderbrekingen te beperken en deeltijdwerk financieel aantrekkelijker te maken (BMFSFJ, 2016).

## Gebruik

Hoewel vaders sinds 1986 ouderschapsverlof kunnen opnemen, doen zij dat nog steeds minder vaak dan moeders (Schmieder et al., 2024). Daarom heeft Duitsland de ouderschapsverlofregelingen in 2007 hervormd en uitgebreid (Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2016). Het aantal mannen dat verlof opneemt stijgt langzaam, terwijl het aandeel vrouwen dat verlof neemt daalt (Statistisches Bundesamt, z.d.). Veel vaders nemen precies twee maanden verlof op. Zij plannen dit verlof vaak direct na de geboorte en laten het samenvallen met het zwangerschapsverlof (Schmieder et al., 2024).

## Impact

Het Duitse stelsel stimuleert vaders om verlof op te nemen, maar de prikkelstructuur (met name de partnermaanden) leidt er in de praktijk vaak toe dat vaders vooral een korte periode opnemen tegelijkertijd met moeders. Hierdoor blijft de langdurige zorg doorgaans meer bij moeders liggen, waardoor traditionele rolpatronen slechts beperkt doorbroken worden (Schmieder et al., 2024). Dit heeft implicaties voor arbeidsmarktuitkomsten: wanneer moeders structureel langer uitvallen of vaker in deeltijd werken, kan dit bijdragen aan aanhoudende verschillen in loon- en loopbaanontwikkeling tussen mannen en vrouwen. 48 procent van vrouwen werkt in deeltijd en de loonkloof bedraagt 18 procent. Dit is een van de hoogste percentages binnen de EU (Eurostat, 2022).

# Bijlage C.2 België

## Ontwerp van het verlof

In België heeft elke ouder recht op maximaal vier maanden betaald ouderschapsverlof. Tijdens het verlof ontvangen ouders een forfaitaire vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). De hoogte hangt af van de sector (privé, onderwijs, overheid), de gezinssituatie en de gekozen verlofvorm. De netto vergoeding bij een

volledige onderbreking bedraagt € 1.038,11 per maand en € 1.768,56 voor alleenstaanden. Ouders kunnen het verlof opnemen tot het kind 12 jaar is.

Naast de RVA-vergoeding kent de Vlaamse overheid een aanmoedigingspremie voor werknemers die in het Vlaams Gewest werken. In de privésector bedraagt deze premie netto € 223,40 voor werknemers die vóór het ouderschapsverlof minimaal 75 procent van een voltijdbaan werken. Alleenstaanden ontvangen € 55,11 extra. In de social profit sector bedraagt de premie € 627,01. De overheid kent de premie maximaal twaalf maanden toe. De regeling geldt ook voor andere vormen van loopbaanonderbreking, zoals palliatief verlof (Vlaanderen, z.d.).

Werknemers die minimaal twee jaar bij hun huidige werkgever werken, hebben ook recht op *tijdskrediet met motief*. Daarmee kunnen zij maximaal 51 maanden loopbaanonderbreking opnemen om te zorgen voor een kind jonger dan acht jaar. Ook andere zorgredenen, zoals palliatieve zorg of zorg voor een zieke, kunnen een motief vormen. Werknemers kunnen dit recht eenmaal gebruiken tijdens hun loopbaan. Zij kunnen de onderbreking ook in deeltijd opnemen, waardoor de periode langer duurt. Bij een voltijdsonderbreking ontvangen werknemers een RVA-vergoeding van € 643,68 bruto per maand (Fusulier & Mortelmans, 2025).

## Zwangerschapsverlof en geboorteverlof

Naast het ouderschapsverlof hebben moeders recht op maximaal 15 weken zwangerschapsverlof. Tijdens dit verlof ontvangen zij een uitkering van 82 procent van het brutoloon in de eerste 30 dagen. Daarna daalt dit naar 75 procent. Er geldt een maximum van ongeveer € 183,13 per dag. Ouderschapsverlof en moederschapsrust staan los van elkaar (Fusulier & Mortelmans, 2025).

Partners hebben recht op 20 dagen geboorteverlof. In de eerste drie dagen ontvangen zij 100 procent van het loon. Daarna ontvangen zij 82 procent, met een maximum van € 183,13 per dag. Partners kunnen dit verlof opnemen in de eerste vier maanden na de geboorte (Fusulier & Mortelmans, 2025).

## Flexibiliteit van het verlof

Moeders nemen verplicht zwangerschapsverlof op vanaf één week vóór de geboorte tot negen weken na de geboorte. Voor vaders of partners gelden geen verplichtingen. Het ouderschapsverlof is persoonsgebonden en niet overdraagbaar (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.). Ouders kunnen het ouderschapsverlof ook in deeltijd opnemen. Zij kiezen uit de volgende vormen:

- Volledige onderbreking: maximaal vier maanden per kind
- Onderbreking tot 50 procent: maximaal acht maanden
- Onderbreking tot 20 procent: maximaal twintig maanden
- Onderbreking tot 10 procent: maximaal veertig maanden

Ouders kunnen deze vormen ook combineren (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.). De vergoeding verandert mee met de omvang van de onderbreking (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.).

Ouders kunnen het verlof ook in aparte periodes opnemen. Bij een volledige onderbreking nemen zij verlof op per maand of een veelvoud daarvan. Bij een onderbreking van 50 procent, 20 procent en 10 procent geldt een minimale periode van respectievelijk twee, vijf en tien maanden, of een veelvoud daarvan. In overleg met de werkgever kunnen ouders hiervan afwijken (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.).

### Voorwaarden

Alleen werknemers in de privésector en bij de overheid hebben recht op ouderschapsverlof. Werknemers in de privésector moeten minimaal één jaar in dienst zijn bij hun werkgever (Fusulier & Mortelmans, 2025). Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof, ongeacht of de andere ouder hiervan gebruikmaakt (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.). Zelfstandigen hebben wel recht op een moederschapsuitkering, maar niet op ouderschapsverlof.

Werkgevers in de privésector mogen het verlof uitstellen als dit de werking van de organisatie ernstig verstoort. Voor een onderbreking tot 10 procent is goedkeuring van de werkgever verplicht (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.). Ouders informeren de werkgever vooraf en dienen een aanvraag in bij de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.). Ouders dienen de aanvraag voor de vergoeding minimaal twee en maximaal drie maanden vóór de start van het verlof in (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, z.d.).

## Context

België kent een hoge arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, maar de genderkloof in tewerkstelling en deeltijdwerk blijft groot (Eurofound, 2016; OECD, 2019). België voert ouderschapsverlof relatief laat in, in 1997. Het beleid blijft lange tijd beperkt door een lage forfaitaire uitkering en weinig flexibiliteit (RVA Dienst Studies, 2014). Het beleid bevat geen expliciete doelstellingen voor gendergelijkheid. Daardoor blijft vooral het gebruik door moeders dominant (Wood & Marynissen, 2019). België plant ingrijpende hervormingen van het ouderschapsverlof. Daarbij introduceert België ook grootouderschapsverlof als nieuwe verlofvorm (Fusulier & Mortelmans, 2025).

## Gebruik

Het gebruik van ouderschapsverlof in België stijgt al jaren, al vlakt de groei recent af (Talent.Brussels, 2025; Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, 2025). Het verlof in huidige vorm bestaat sinds 2018 en is persoonsgebonden. De lage forfaitaire uitkering en beperkte flexibiliteit remmen vooral vaders (RVA Dienst Studies, 2014; Wood & Marynissen, 2019). Hun deelname groeit wel, maar slechts 5,8 procent van de vaders neemt binnen twee jaar na de geboorte ouderschapsverlof op (Marynissen et al., 2019). De opname verschilt sterk tussen sectoren en beroepen (Desmet et al., 2007).

## Impact

In België is het ouderschapsverlof minder effectief als instrument om de genderverdeling van betaalde arbeid en zorg te veranderen, doordat de vergoeding beperkt is en beleid minder expliciet stuurt op gelijke opname door vaders en moeders (RVA Dienst Studies, 2014; Wood & Marynissen, 2019). Daardoor blijft het risico bestaan dat ouderschapsverlof vooral een regeling is die moeders gebruiken, met beperkte impact op een gelijkere verdeling van zorg en betaalde arbeid (Marynissen et al., 2019). Daarnaast kan het systeem sociale ongelijkheid versterken: als toegang en benutting sterker samenhangen met sector, arbeidspositie en anciënniteit, profiteren vooral ouders met stabielere banen, terwijl ouders met een kwetsbare positie minder gebruik kunnen maken van het verlof (Marynissen et al., 2021).

# Bijlage C.3 Noorwegen

## Ontwerp van het verlof

In Noorwegen hebben ouders samen recht op twaalf maanden ouderschapsverlof (Arbeidstilsynet, z.d.). Tijdens dit verlof ontvangen ouders een inkomensafhankelijke vergoeding, gebaseerd op het loon vóór het verlof. De regeling kent twee varianten: 100 procent loon gedurende 49 weken of 80 procent loon gedurende 59 weken. Hierbij geldt de 6G-regel: de uitkering bedraagt maximaal zes keer het basisbedrag van de sociale zekerheid (Arbeids- og velferdsetaten, z.d.). De maximale uitkering bedraagt NOK 124.028 (€ 10.382,39) per maand. Werkgevers kunnen het loon via cao-afspraken aanvullen tot 100 procent als het loon boven dit maximum ligt (Bungum & Kvande, 2025). Daarnaast kunnen beide ouders per geboorte aansluitend nog een jaar extra onbetaald verlof opnemen.

Alleenstaande ouders die volledig voor hun kind zorgen hebben recht op twee jaar betaald verlof. Ook andere verzorgers kunnen onder voorwaarden verlof ontvangen (Nordic Co-operation, z.d.). Ouders die geen gebruikmaken van publieke kinderopvang ontvangen een forfaitaire bijdrage van NOK 7.500 (€ 627,83) per maand, zolang het kind 13 tot en met 19 maanden oud is (Bungum & Kvande, 2025).

### Zwangerschapsverlof en geboorteverlof

Noorwegen kent geen wettelijk zwangerschapsverlof. Moeders nemen wel verplicht zes weken verlof op na de geboorte. Zij kunnen er ook voor kiezen om drie weken vóór de geboorte met verlof te starten. Dit verlof maakt deel uit van het ouderschapsverlof (Bungum & Kvande, 2025).

Vaders of partners kunnen aansluitend op de geboorte twee weken geboorteverlof opnemen. De wet regelt geen vergoeding voor dit verlof. In de praktijk vergoeden werkgevers dit vaak via cao-afspraken (Bungum & Kvande, 2025).

### Flexibiliteit van het verlof

De verlofperiode bestaat uit drie delen: een moederquotum, een vader- of co-ouderquotum en een gezamenlijke periode. Het moederquotum en het vader- of co-ouderquotum duren elk 15 weken. De gezamenlijke periode duurt zes weken (Nordic Co-operation, z.d.). Ouders kunnen deze weken niet overdragen aan de andere ouder. De verplichte zes weken verlof na de geboorte vallen onder het moederquotum. Verlof vóór de geboorte valt onder de gezamenlijke periode.

Ouders hoeven het verlof niet aaneengesloten op te nemen. Zij kunnen het verlof uitstellen of combineren met deeltijdwerk. Het recht op verlof vervalt zodra het kind drie jaar is of bij de geboorte van een volgend kind. In dat geval ontstaat een nieuw verlofrecht (Nordic Co-operation, z.d.). Voor elk onderdeel kunnen ouders kiezen voor een langere verlofperiode met 80 procent inkomensvergoeding (Bungum & Kvande, 2025).

Neemt de vader of co-ouder (een deel van) de gezamenlijke periode op, dan werkt de moeder (Nordic Co-operation, z.d.). Ouders kunnen alleen het moederquotum en het vader- of co-ouderquotum gelijktijdig opnemen. De vader of co-ouder kan het vaderquotum niet opnemen in de zes weken waarin de moeder verplicht verlof opneemt, ook al valt deze periode onder het moederquotum. Moeders kunnen de gezamenlijke periode wel opnemen terwijl de vader of co-ouder verlof opneemt binnen het vaderquotum (Bungum & Kvande, 2025).

### Voorwaarden

Ouders hebben recht op een vergoeding als zij in ten minste zes van de afgelopen tien maanden werken. Zij moeten in het afgelopen jaar minimaal de helft van het nationale minimumloon verdienen. Ook zelfstandigen ontvangen ouderschapsverlof, zolang zij in Noorwegen wonen en via belastingen bijdragen aan sociale premies (Bungum & Kvande, 2025). Ouders met andere inkomensregelingen, zoals een werkloosheidsuitkering, kunnen onder voorwaarden ook recht hebben op een verlofvergoeding (Nordic Co-operation, z.d.).

Vaders of co-ouders hebben geen recht op het vaderquotum als de moeder geen recht heeft op ouderschapsverlof of het verlof niet opneemt. Zij houden wel recht op de gezamenlijke periode, mits de moeder werkt of studeert tijdens dit verlof. De regeling stimuleert ouders om werk en zorg te combineren (Nordic Co-operation, z.d.).

## Context

Noorwegen geeft vaders in 1978 voor het eerst recht op gedeeld ouderschapsverlof. In 1993 voert Noorwegen als eerste land een vaderquotum in. Dit is een niet-overdraagbaar deel van het ouderschapsverlof dat vaders stimuleert om zorgtaken op te nemen. De regeling sluit aan bij het individuele verdiener-verzorgermodel, waarin beide ouders zowel kostwinner als verzorger zijn (Kvande, 2022). Noorwegen geldt daarmee als voorloper in gendergelijkheid in arbeid en zorg.

De arbeidsparticipatie van vrouwen is hoog: 77 procent van de vrouwen is actief op de arbeidsmarkt (Eurostat, 2024). Dit hangt samen met een uitgebreid stelsel van kinderopvang, verlofregelingen en fiscale prikkels dat de combinatie van werk en gezin ondersteunt (Thévonon, 2013). Tegelijkertijd blijven een carrièrekloof en loonkloof bestaan tussen moeders en vaders, vooral in competitieve sectoren zoals bankieren (Halrynjo & Mangset, 2022).

## Gebruik

De huidige vorm van het ouderschapsverlof in Noorwegen bestaat sinds 1993. Meer dan 90 procent van de vaders maakt inmiddels gebruik van het vaderquotum. Tegelijkertijd nemen moeders nog steeds het grootste deel van de gedeelde verlofperiode op en blijven zij gemiddeld langer met verlof (Kvande, 2022). Ouders volgen vaak de formele verlofstructuur. De meeste vaders nemen alleen het vaderquotum op, terwijl moeders het moederquotum combineren met het grootste deel van de gedeelde periode (Bungum & Kvande, 2025).

Het verlofgebruik verschilt ook tussen groepen. Vaders met lange werkdagen, vaders in managementposities en vaders met een partner die in deeltijd werkt, nemen minder vaak verlof op (Nordic Co-operation, z.d.).

## Impact

Het Noorse verlofstelsel vergroot de betrokkenheid van vaders bij de zorg doordat een deel van het verlof niet overdraagbaar is. Dit leidt echter niet automatisch tot een volledig gelijke verdeling van zorgtaken. In de praktijk nemen moeders vaak een langere aaneengesloten periode verlof op, terwijl vaders hun verlof juist flexibeler inzetten. Dit kan resulteren in ongelijke arbeidsmarkteffecten voor ouders (Kvande, 2022).

Verschillen in verlofopname hangen in Noorwegen samen met de mogelijkheden die ouders hebben om hun positie op het werk te behouden (Halrynjo & Mangset, 2022). In sectoren zoals de financiële dienstverlening nemen vaders hun verlof bijvoorbeeld vaak flexibel op: zij splitsen hun verlof, keren tussentijds terug en stemmen hun

afwezigheid af op de behoeften van cliënten. Daardoor behouden zij grotendeels hun cliëntenportefeuille en blijft hun loopbaanontwikkeling op koers.

Moeders hebben doorgaans minder invloed op de timing van hun verlof. Zij nemen vaker langere aaneengesloten periodes op en dragen hun cliënten over om de zorgtaken op zich te nemen. Hierdoor verliezen zij vaker een deel van hun opgebouwde portefeuille. Na terugkeer moeten zij hun positie en loopbaanontwikkeling vaker opnieuw opbouwen (Halrynjo & Mangset, 2022). Ondanks de genderneutrale opzet van het Noorse verlofregime pakt het verlof in de praktijk dus toch nadelig uit voor vrouwen.

# Bijlage C.4 Zweden

## Ontwerp van het verlof

In Zweden hebben ouders samen recht op 480 dagen betaald ouderschapsverlof, ongeveer zestien maanden. Voor 390 dagen is de vergoeding inkomensafhankelijk. Deze vergoeding sluit aan bij de ziekte-uitkering en bedraagt meestal circa 80 procent van het salaris. De vergoeding is gebaseerd op een maximaal dagloon van SEK 1.327 (€ 117) per dag. Voor de resterende 90 dagen geldt een vaste vergoeding van SEK 180 (€ 16) per dag (Försäkringskassan, z.d.).

Veel werknemers ontvangen daarnaast een aanvulling van de werkgever. De hoogte en duur verschillen per sector en staan in cao-afspraken. Daardoor verschilt het inkomensniveau tijdens het verlof tussen beroepsgroepen (Försäkringskassan, z.d.). Werkgevers vullen de uitkering vaak aan tot 90 procent, tot het plafond of ook boven het plafond (Duvander & Löfgren, 2025).

De ouder met het lagere inkomen ontvangt een pensioensupplement. Dit supplement compenseert de ouder die het grootste deel van de zorgtaken op zich neemt, omdat die vaak minder werkt of tijdelijk de arbeidsmarkt verlaat (Duvander & Löfgren, 2025).

Ouders hebben ook recht op 120 dagen tijdelijk verlof per jaar, per kind. Zij kunnen dit opnemen als het kind ziek is en extra zorg nodig heeft. De vergoeding is gelijk aan die van het reguliere ouderschapsverlof. Naast het betaalde ouderschapsverlof kunnen ouders onbetaald verlof opnemen tot het kind 18 maanden is (Duvander & Löfgren, 2025).

### Zwangerschapsverlof en geboorteverlof

Zweden kent geen apart zwangerschapsverlof. Moeders nemen wel verplicht twee weken verlof op, vóór of na de geboorte. Dit verlof is alleen betaald als de moeder ouderschapsverlof opneemt of als de werkgever het loon doorbetaalt.

Vaders of co-ouders hebben recht op tien extra dagen betaald verlof in de eerste 60 dagen na de geboorte, om te helpen in de kraamtijd (Nordic Co-operation, z.d.). Tijdens dit verlof ontvangen zij 77,6 procent van hun salaris, met een maximum van SEK 1.316 (€ 123,11) per dag (Duvander & Löfgren, 2025). Hoewel het Zweedse systeem officieel genderneutraal is, hebben vaders of co-ouders hierdoor in de praktijk recht op meer betaald verlof dan moeders. Moeders nemen daarentegen vaak een groter deel van het gezamenlijke verlof op.

### Flexibiliteit van het verlof

Ouders kunnen het ouderschapsverlof opnemen tot het kind 12 jaar is. Na de vierde verjaardag mogen zij nog maximaal 96 dagen gebruiken. Ouders nemen het verlof flexibel op. Zij kunnen volledig verlof opnemen of in deeltijd blijven werken, waardoor zij het verlof over een langere periode spreiden (Försäkringskassan, z.d.).

Elke ouder heeft recht op 240 dagen betaald ouderschapsverlof. Ouders kunnen een deel van deze dagen overdragen aan de andere ouder. Binnen de 390 inkomensafhankelijke dagen kunnen zij 105 dagen overdragen. Daarnaast blijven 90 dagen per ouder gereserveerd en dus niet overdraagbaar (Försäkringskassan, z.d.).

In de eerste 15 maanden na de geboorte kunnen beide ouders tegelijk betaald verlof opnemen. Zij moeten dan op dezelfde dag evenveel uren verlof opnemen. Ouders kunnen maximaal 60 dubbele dagen gebruiken. Dit komt neer op 120 van de 480 dagen. Deze dagen tellen niet mee in de 90 gereserveerde dagen (Försäkringskassan, z.d.). Ouders kunnen ook maximaal 45 dagen overdragen aan iemand anders, zoals grootouders.

### Voorwaarden

Ouders vallen onder het Zweedse socialezekerheidsstelsel als zij in Zweden werken of in Zweden wonen. Ook het kind moet in Zweden wonen om recht te geven op betaald ouderschapsverlof. Zelfstandigen hebben daarom ook recht op ouderschapsverlof, zolang zij onder de sociale zekerheid vallen en premies afdragen (Försäkringskassan, z.d.).

Ouders vragen de vergoeding voor het ouderschapsverlof aan binnen 90 dagen na de start van het verlof (Försäkringskassan, z.d.).

## Context

Zweden voert het ouderschapsverlof in 1974 in en in 1995 wordt het vadersquotum daaraan toegevoegd. Vanaf het begin richt het beleid zich op de combinatie van werk en gezin, gelijke kansen op de arbeidsmarkt en gedeelde verantwoordelijkheid voor de opvoeding. Internationaal geldt het systeem als een van de meest gelijkheidsgerichte verlofregelingen (Nordic Co-operation, z.d.). Zweden kent een hoge arbeidsparticipatie van vrouwen, circa 75 procent (Eurostat, 2024). Toch blijft de kloof in deeltijdwerk groot en bedraagt de loonkloof ongeveer 25 procent (Eurofound, 2016). Zweden biedt universele kinderopvang aan voor alle kinderen vanaf één jaar (Marynissen et al., 2019).

## Gebruik

Het huidige ouderschapsverlof systeem in Zweden is al in gebruik sinds 1995. Zweden neemt circa 88 procent van de vaders ouderschapsverlof op. Dit wijst op brede sociale acceptatie van vaderlijke zorgparticipatie. Toch neemt slechts 48,5 procent meer verlof op dan het gereserveerde vaderquotum. Vaders nemen vooral langer verlof op in huishoudens met een gelijkere inkomensverdeling en in werkcontexten die verlof ondersteunen (Marynissen et al., 2019). Vaders in de privésector nemen minder vaak verlof op, mogelijk doordat zij via cao's minder compensatie ontvangen. Moeders nemen nog steeds het grootste deel van de verlofdagen op. Het aandeel verlofdagen dat vaders opnemen stijgt wel van 12 procent in 2002 naar 31 procent in 2024 (Duvander & Löfgren, 2025).

### Impact

Het Zweedse stelsel combineert quota en ruime verlofrechten en creëert daarmee een sterke institutionele basis voor gedeelde zorg. Toch betekent dit niet automatisch een gelijke verdeling van langdurige zorgtaken: wanneer vaders zich relatief vaker beperken tot het gereserveerde minimum, blijft het risico bestaan dat moeders structureel meer zorg opnemen en daardoor vaker de gevolgen dragen voor loopbaanontwikkeling en inkomensgroei (Marynissen et al., 2019). Daarnaast kunnen verschillen in inkomensaanvulling tussen sectoren de ongelijkheid vergroten: als de financiële drempel om meer verlof op te nemen ongelijk verdeeld is, profiteert een deel van de ouders relatief meer van de regeling dan anderen (Försäkringskassan, z.d.; Duvander & Löfgren, 2025). Het pensioensupplement fungeert hierbij als correctiemechanisme voor langetermijneffecten van ongelijke inkomens- en zorgverdeling, maar het neemt niet weg dat de verdeling van verlof en zorg in de praktijk bepalend blijft voor genderongelijkheid in arbeidsmarktuitkomsten (Duvander & Löfgren, 2025).

## Bijlage C.5 Spanje

### Ontwerp van het verlof

In Spanje hebben beide ouders recht op 16 weken betaald ouderschapsverlof. De overheid werkt aan een uitbreiding naar 17 weken. Tijdens het verlof ontvangen ouders 100 procent van hun inkomen, met een maximum van € 4.909,50 per maand (Leave Network, z.d.). Spanje maakt, net als Zweden, geen onderscheid tussen moeders, vaders of co-ouders. Beide ouders krijgen dezelfde duur en dezelfde voorwaarden voor betaald verlof (González et al., 2025).

Naast het betaalde verlof kunnen ouders ook onbetaald verlof opnemen. Zij kunnen per ouder acht weken opnemen om werk en ouderschap tijdelijk te combineren. Daarnaast kunnen ouders kiezen voor een loopbaanonderbreking van maximaal 36 maanden voor zorg. Zij kunnen deze onderbreking opnemen tot het kind drie jaar is (European Institute for Gender Equality, z.d.).

#### Zwangerschapsverlof en geboorteverlof

Spanje kent voor beide ouders geen apart zwangerschapsverlof of geboorteverlof. Voor beide ouders geldt wel een verplicht verlof in de eerste zes weken na de geboorte.

Moeders kunnen het verlof ook eerder laten ingaan, vanaf vier weken vóór de uitgerekende datum. Zij kunnen er dan voor kiezen om het betaalde verlof nog niet te gebruiken. In dat geval vallen zij onder de algemene ziektewet en ontvangen zij 60 procent van hun inkomen, eventueel aangevuld via cao-afspraken (Meil et al., 2025).

#### Flexibiliteit van het verlof

Ouders kunnen het verlof voltijds of deeltijds opnemen en in deeltijd blijven werken (Reuters, 2025). Ouders kunnen het verlof ook spreiden over het eerste levensjaar van het kind. Zij nemen het verlof dan op in blokken van een week (Meil et al., 2025). Sinds 2021 is het ouderschapsverlof niet overdraagbaar. Beide ouders hebben daarom recht op 16 weken verlof.

#### Voorwaarden

Ouders moeten sociaal verzekerd zijn en voldoen aan de minimale arbeidsvereisten om recht te hebben op de uitkering. De vereiste bijdrageperiode hangt af van de leeftijd en varieert tussen de 0 en 180 dagen in de afgelopen

zeven jaar. Zelfstandigen hebben ook recht op betaald ouderschapsverlof als zij sociale premies afdragen (Expatica, z.d.). Zij hebben geen recht op onbetaald ouderschapsverlof (European Institute for Gender Equality, z.d.).

## Context

In Spanje blijft de arbeidsparticipatie van moeders achter bij die in andere ontwikkelde landen, al groeit deze deelname geleidelijk. Spanje kent zowel een laag geboortecijfer als een relatief lage arbeidsparticipatie van vrouwen (Lapuerta et al., 2011). Spanje voert vaderschapsverlof pas in 2007 in, na een onverwachte beleidswijziging. Tot dat moment staat het onderwerp nauwelijks op de politieke agenda (Castellanos-Serrano et al., 2023). In 2019 hervormt Spanje de genderneutraliteitswetgeving. Daarna past Spanje ook het ouderschapsverlof aan. Het beleid introduceert genderneutrale terminologie en gebruikt termen als zwangerschapsverlof en vaderschapsverlof niet langer (Meil et al., 2025).

## Gebruik

Sinds 2021 is het ouderschapsverlof niet overdraagbaar tussen ouders. Dit is nog steeds de huidige vorm van het ouderschapsverlof in Spanje. Deze maatregel moet vaders stimuleren om verlof op te nemen. Dit beleid heeft effect. Het aandeel vaders dat recht heeft op verlof en dit ook opneemt, stijgt van 46 procent naar 75 procent na de hervorming van 2017 (Meil et al., 2018). Ongeveer 90 procent van de moeders met recht op verlof neemt verlof op.

Flexibilisering lijkt ook invloed te hebben op het verlofgebruik van vaders. In 2023 neemt 10 procent van de vaders het verlof in deeltijd op (Meil et al., 2025).

## Impact

Het Spaanse systeem met gelijke, niet-overdraagbare rechten kan bijdragen aan normalisering van verlofopname door vaders en daarmee aan een meer genderneutrale verdeling van zorgverantwoordelijkheden (Meil et al., 2018). Tegelijkertijd kan het ontwerp ook beperkingen kennen: wanneer opname vooral gelijktijdig plaatsvindt, neemt de kans af dat vaders zelfstandig zorgtaken op zich nemen, waardoor de dagelijkse zorgpraktijk alsnog ongelijk verdeeld kan blijven (Castellanos-Serrano & Recio Alcaide, 2025). De mate waarin het beleid daadwerkelijk bijdraagt aan structurele verschuivingen in zorgtaken en arbeidsmarktuitkomsten hangt daarmee niet alleen af van de formele gelijkheid in rechten, maar ook van de manier waarop opnamepatronen in huishoudens zich ontwikkelen (Castellanos-Serrano & Recio Alcaide, 2025).




# “Met wetenschap naar weloverwogen keuzes”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

**SEO-rapport** 2026-76
**ISBN** 978-90-5220-680-6

**Informatie & Disclaimer**
SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

**Copyright © 2026 SEO Amsterdam.**
Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

seo • economisch onderzoek

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

**+31 20 399 1255**
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl