

ouders op verlof

Keuze of kans





Ouders op verlof

Keuze of kans

Een kwalitatieve studie naar het gebruik, de invulling en beweegredenen van het verlof van ouders rondom de geboorte van hun kind in de periode 2022 tot 2025

Elisa R. Wegman

Datum: 22 juni 2025

Studentnummer: 711979

Master thesis

Masteropleiding: Polarisatie, Democratie en Samenleving

Beoordelaars: Dr. Maaïke Hornstra & Dr. Thijs Lindner

Woordenaantal exclusief dankwoord, inhoudsopgaven, literatuurlijst en bijlage: 9.987

Abstract

Trefwoorden: Geboorteverlof, Keuzeproces, Koppelperspectief, Ouderschapsverlof en SES verschillen.

Het nieuwe verlof beleid van 2022 tot en met 2025 voor kersverse ouders in Nederland is ingericht met het oog op een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken en werk-privébalans binnen gezinnen. Onderzoek naar het gezamenlijke keuzeproces van ouders bij de opname en invulling van verlof onder dit nieuwe beleid is echter beperkt. De huidige studie onderzoekt hoe ouders tussen 2022 en 2025 het vernieuwde verlofbeleid benutten in het eerste levensjaar van hun kind, met aandacht voor het gezamenlijke keuzeproces en de motieven achter hun verlofkeuzes. Sinds 2022 zijn zwangerschaps-, bevallings-, geboorte- en ouderschapsverlof betaald door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze kwalitatieve studie brengt de ervaringen, overwegingen en verlofpraktijken in kaart van veertien heteroseksuele tweeverdieners, waarbij zowel theoretisch als praktisch opgeleide ouders zijn meegenomen. Omdat het gezamenlijke keuzeproces hierbij centraal stond, werden gegevens verzameld via semigestructureerde interviews met beide ouders tegelijk.

Deze studie concludeert dat theoretisch opgeleide ouders vaker het volledige verlof benutten en streven naar een gelijkwaardige taakverdeling in de invulling van verlof, terwijl praktisch opgeleide ouders vaker worden geconfronteerd met financiële en sociale barrières die hun verlofopname beperken. Ondanks beleidswijzigingen blijven traditionele genderrollen dominant. Moeders nemen het grootste deel verlof en vervullen primaire zorgtaken, terwijl vaders ook veelvuldig gebruikmaken van de verlofmogelijkheden maar desondanks een ondersteunende rol aannemen. Werkgevers spelen in verlofopname een belangrijke rol, door de flexibiliteit en attitude die zij aannemen.

Dankwoord

Met het afronden van mijn masterthesis markeert het einde van mijn master Polarisatie, Democratie en Samenleving. Het schrijven van deze masterthesis was een leerzaam en intensief traject dat ik niet zonder de steun van velen had kunnen volbrengen. Graag wil ik van deze gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken die op verschillende manieren hebben bijgedragen aan dit proces. Allereerst wil ik mijn begeleider, Maaïke Hornstra, hartelijk danken voor haar waardevolle feedback, kritische blik en motiverende begeleiding gedurende het hele traject. Haar expertise en betrokkenheid hebben mij geholpen om mijn onderzoek naar een hoger niveau te tillen. Ook wil ik mijn peers bedanken voor de onderlinge steun en uitwisseling van ideeën, met in het bijzonder Sybel van der Helm, met wie ik veel heb kunnen sparren. Een speciaal woord van dank gaat uit naar mijn tante, Carin Bobeldijk, voor haar taaltechnische ondersteuning. Haar nauwkeurigheid en taalkundige adviezen hebben mijn thesis aanzienlijk versterkt. Daarnaast ben ik Reno Kramer zeer dankbaar voor de zorgvuldige en creatieve visuele vormgeving van deze thesis. De professionele uitstraling is mede aan hem te danken. Ik wil ook alle respondenten bedanken die bereid waren hun tijd en ervaringen met mij te delen. Zonder hun openheid en medewerking was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Tot slot wil ik mijn partner, Twan Kramer, bedanken voor zijn onvoorwaardelijke steun, geduld en liefde gedurende deze hele periode. Ook mijn ouders, Jack Wegman en Margreeth Bobeldijk, wil ik vanuit het diepst van mijn hart bedanken voor hun jarenlange steun, vertrouwen en aanmoediging. Dankzij jullie sta ik waar ik nu sta. Aan allen: dank jullie wel.

Elisa Wegman

Utrecht, 22 juni 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
2. Verlofregeling in Nederlandse context	7
3. Theoretisch kader	8
3.1 Verlofopname en taakverdeling	8
3.2 Keuzeprocess	9
3.3 Sociaaleconomisch	11
3.4 Kennis lacunes	12
4. Methode	13
4.1 Kwalitatieve aard	13
4.2. Respondentensample	13
4.3 Dataverzameling	14
4.4 Data-analyse	15
4.5 Validiteit en positionaliteit	15
5. Resultaten	17
5.1 Keuzeprocess	17
5.2 Beweegredenen	21
5.3 Invulling van verlof en de rolverdeling in huis	23
5.4 Maatschappelijke en sociale invloeden	26
6. Conclusie en discussie	28
Literatuurlijst	31
Bijlage 1 Informatie en toestemmingsformulier	34
Bijlage 2 Checklist	36
Bijlage 3 Topiclijst	43
Bijlage 4 Registratieformulier	46
Bijlage 5 Codeschema	48

1. Inleiding

Het verschil in verdeling van werk- en zorgtaken tussen ouders ontstaat vaak na de geboorte van een kind. Het is daarmee een actueel maatschappelijk vraagstuk dat direct wordt beïnvloed door de beschikbare verlofregelingen (Van der Vleuten & Moberg, 2024; Wood et al., 2017). In Nederland worden sinds 2022 alle verloven vergoed: zwangerschaps-, bevallings-, geboorte- en ouderschapsverlof (Wet Wazo, 2025). Deze regelingen hebben als doel een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te creëren en gelijke kansen van mannen en vrouwen te bevorderen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2020). Hoewel de meeste gezinnen gebruik maken van de verruiming van het ouderschaps- en geboorteverlof (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024b), laten de eerste cijfers ook zien dat er grote verschillen bestaan in de mate waarin en manier waarop gezinnen verlof inzetten (Zwinkels, 2018).

Verschillen in keuzes die koppels maken ten opzichte van verlofopname, en voornamelijk van vaders, worden in de literatuur over het algemeen geduid vanuit een economisch en cultureel perspectief. Centraal in het economische perspectief staat dat het hogere inkomen van mannen verlofopname voor hen financieel minder aantrekkelijk maakt (Wood et al., 2017). Daarnaast zouden vaders het verlof ervaren als te kort en onvoldoende vergoed (Rehel, 2013; Van der Vleuten & Moberg, 2024). Het culturele perspectief suggereert dat zorg voor kinderen vaak niet wordt gezien als de primaire verantwoordelijkheid van vaders en hun zorgtaken daarom anders definiëren en vormgeven dan moeders (Van der Vleuten & Moberg, 2024). Zelfs bij een hoger inkomen van vrouwen nemen mannen minder vaak verlof op, hetgeen wijst op de invloed van normatieve en culturele opvattingen (Wood et al., 2017). Ook spelen externe factoren mee in opname van verlof, zoals de reacties vanuit het werk (Rehel, 2013). Het langere ouderschapsverlof voor vaders onder de nieuwe verlofregelingen zou een positieve bijdrage leveren aan de taakverdeling in het gezin. In de praktijk is echter zichtbaar dat vaders die verlof opnemen slechts een korte tijd deelnemen aan huishoudelijke taken (Van der Vleuten & Moberg, 2024). Tot op heden blijft de werk- en zorgverdeling onveranderd (Grunell, 2020).

De manier waarop verlof is vormgegeven, wijst op economische prikkels (loondoorbetaling) in plaats van stimuleren van structurele en culturele veranderingen in rolverdeling tussen ouders (Grunell, 2020). Hoe gezinnen invulling geven aan de huidige verlofmogelijkheden en wat beweegredenen daarvoor zijn, is nog onvoldoende duidelijk. Eerder onderzoek richtte zich vooral op het keuzeproces van ouders individueel, met name op die van vaders. Daarom focust dit onderzoek zich op hoe beide ouders in het eerste levensjaar van hun kind verlof inzetten en welke motieven daaraan ten grondslag liggen. De onderzoeksperiode betreft ouders die een kind hebben gekregen in 2022 tot en met 2025, omdat het verlof vanaf 2022 betaald en beleidsmatig onveranderd is. Verlofkeuzes van ouders, ook die van vaders, worden gemaakt in samenspraak en zijn sterk afhankelijk van elkaar. Daarom worden beide ouders als gezinseenheid onderzocht om zo een completer beeld te krijgen van het keuzeproces ten aanzien van ouderschaps- en geboorteverlof. De onderzoeksvraag hierbij is: *Hoe maakt de huidige generatie ouders gebruik van het verlofbeleid van 2022 tot en met 2025, hoe geven zij invulling aan het verlof en welke beweegredenen liggen hieraan ten grondslag in het eerste jaar na de geboorte van hun kind?*

2. Verlofregeling in Nederlandse context

Sinds 1991 biedt de Wet ouderschapsverlof zes maanden onbetaald verlof (Centraal Bureau voor de Statistiek, 1998). In 2001 trad de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) in werking, waarin zwangerschaps-, bevallings- en ouderschapsverlof was opgenomen. Elke werkende vrouw heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De duur hiervan kan wijzigen bij te vroege, late bevalling of medische redenen (Wet Wazo, 2025). Voor vrouwelijke ZZP'ers biedt de Zelfstandig en Zwanger (ZEZ)-regeling een vergoeding voor zwangerschap-, bevallings- en ouderschapsverlof (Ministerie van Algemene Zaken, 2023). Geboorteverlof, ook wel partnerverlof, valt onder de Wazo. Sinds 2019 krijgen vaders een betaalde werkweek geboorteverlof en sinds 2020 aanvullend betaald verlof (Ministerie van Algemene Zaken, 2024). Voorheen hadden vaders slechts recht op twee dagen verlof (Dessing, 2024). Dit verlof geldt voor vaders die getrouwd zijn met de moeder, een geregistreerd partnerschap hebben, ongehuwd samenwonen of het kind erkennen (Dessing, 2024). Voor vaders die ZZP'er zijn, is er geen regeling (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023). Ouderschapsverlof geldt voor iemand die in familierechtelijke betrekking staat tot het kind, op hetzelfde adres woont en zorg draagt van het kind (Wet Wazo, 2025). Vanaf augustus 2022 wordt ouderschapsverlof deels betaald via de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) (Ambtenaren salaris, 2023). Ouderschapsverlof geldt per kind en kan voor meerdere kinderen tegelijk worden opgenomen. Het verlof geldt alleen voor werkenden en stopt bij werkloosheid (Wet Wazo, 2025). In tabel 1 staat een systematische weergave van de verloven.

Tabel 1. Systematische weergave verlof soorten in Nederland

Verlofregeling	Wie	Ingang	Duur	Vergoeding
Zwangerschapsverlof	Moeder	4 tot 6 weken voor de uitgerekenende datum	4-6 weken	100% salaris (via UWV)
Bevallingsverlof	Moeder	Vanaf de dag na de bevalling	10 weken (minstens 6 aaneengesloten, rest flexibel binnen 30 weken)	100% salaris (via UWV)
Aanvullend bevallingsverlof	Moeder	Als kind langer dan 8 dagen in ziekenhuis ligt	Extra weken tot maximaal 10	100% salaris (via UWV)
Geboorteverlof (partnerverlof)	Vader	Binnen 4 weken na geboorte	1 werkweek	100% salaris (via werkgever)
Aanvullend geboorteverlof	Vader	Binnen 6 maanden na geboorte	Maximaal 5 werkweken	70% dagloon (via UWV, kan werkgever aanvullen)
Ouderschapsverlof (betaald)	Beide	Binnen eerste levensjaar	Maximaal 9 weken	70% dagloon (via UWV, kan werkgever aanvullen)
Ouderschapsverlof (onbetaald)	Beide	Tot 8e levensjaar kind	17 maal arbeidsduur per week	Onbetaald (kan werkgever aanvullen)

3. Theoretisch kader

In de literatuur worden verlofopname en de verdeling daarvan tussen partners begrepen als het resultaat van een samenspel van genderrollen, sociaaleconomische factoren en culturele normen. Dit kader verkent deze theoretische perspectieven op verlofopname en reflecteert op de impact daarvan op de verdeling van zorg- en werktaken in het eerste levensjaar van een kind.

3.1 Verlofopname en taakverdeling

Volgens traditionele rolpatronen nemen vrouwen vaker primaire zorg op zich en dragen mannen financiële verantwoordelijkheid voor het gezin (Van Tienoven, 2023). Ondanks dat niet-traditionele rolpatronen steeds vaker voorkomen, blijven traditionele genderrollen een rol spelen binnen het gezinsleven. Dit wordt ook weerspiegeld in het gebruik van verlofregelingen (Van Tienoven, 2023). In 2023 nam 96 procent van de moeders het gerechtigde verlof op (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024c) en meer dan 90 procent van de vaders het geboorteverlof, maar slechts de helft het aanvullend verlof (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024b). Tegelijkertijd werd het ouderschapsverlof door ongeveer 30 procent van de ouders opgenomen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024d), wat erop wijst dat aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof niet volledig worden benut. De reden waarom niet alle gezinnen ervoor kiezen om deze verloven op te nemen, is niet duidelijk.

Ondanks een niet volledige opname van het ouderschapsverlof, blijft een verschil zichtbaar in de lagere verlofopname van vaders. Doordat vaders niet het gehele verlof opnemen, of het verlof mogelijk anders invullen dan moeders, blijven ongelijke zorgverdelingen makkelijker in stand. Dit ligt mogelijk ten grondslag aan het feit dat het beoogde doel van het verlof om gendergelijkheid in de taakverdeling te bevorderen niet wordt bereikt (Van Kesteren et al., 2023). Uit onderzoek in de Noordse landen blijkt dat zelfs bij progressief beleid traditionele verwachtingen en werkculturen vaders nog steeds kunnen weerhouden van het daadwerkelijk opnemen van zorgverlof (Keizer, 2015a). Binnen dit onderzoek wordt daarom gekeken naar de motivatie van stellen om het aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof slechts gedeeltelijk op te nemen, en hoe dit bijdraagt aan het in stand houden van een ongelijke taakverdeling, ondanks het nieuwe verlofbeleid.

Invloed verlofopname vaders

De invoering en vergoeding van het geboorteverlof wordt gezien als een middel om gelijke taakverdeling en een grotere emotionele betrokkenheid van vaders bij hun kinderen te stimuleren (Van Tienoven, 2023). Dit is belangrijk omdat vaders een veelzijdige en waardevolle eigen invloed hebben op de ontwikkeling van het kind (Lamb, 2010). Onderzoek laat zien dat vaders met egalitaire opvattingen over genderrollen en een sterke identificatie met het vaderschap daadwerkelijk meer betrokken zijn bij de zorg voor hun kind (Keizer, 2015b). Vaders die langer verlof opnemen, zouden bovendien sneller vaardigheden en verantwoordelijkheid ontwikkelen wat betreft de zorg en omgang met het kind (Rehel, 2013), wat op

lange termijn weer leidt tot meer betrokkenheid en hechtere relatie met het kind (Petts & Knoester, 2018). Een grotere betrokkenheid van vaders daarmee is positief voor zowel het kind als de omgeving en de vader zelf (Petts & Knoester, 2018). Echter, in studies die recent rondom dit vraagstuk zijn uitgevoerd omschrijven de meeste vaders de verlofperiode als vrije tijd om te wennen aan het vaderschap en een band met het kind op te bouwen, en minder het beschouwen als startpunt voor een structurele verdeling van zorgtaken (Van der Vleuten & Moberg, 2024; Van Tienoven, 2023). Daarnaast omschrijven vaders het verlof vaak als te kort en onvoldoende ondersteund (Van Tienoven, 2023). Beide patronen zouden de invloed van verlofopname op de latere taakverdeling en ontwikkeling van hechte ouder-kind relaties kunnen beperken (Van Tienoven, 2023).

3.2 Keuzeproces

Algemene beweegredenen

Binnen de literatuur over verlofopname worden verschillende motivaties en barrières beschreven die ouders meewegen in hun besluitvorming. Veelgenoemde redenen voor beide ouders om ouderschapsverlof op te nemen, zijn bijvoorbeeld het streven voor meer ouder-kind tijd, logistieke en praktische overwegingen (zoals schoolvakanties), en de wens voor een betere werk-privébalans te realiseren (Johansson, 2011). Ook economische zekerheid en flexibele werkomstandigheden zijn belangrijke factoren die de verlofopname beïnvloeden voor ouders (Johansson, 2011). Tegelijkertijd is een duidelijk verschil in de verlofopname tussen moeders en vaders: moeders nemen vaker en meer verlof op dan vaders (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024b). Uit onderzoek blijkt dat vaders verschillende afwegingen laten meespelen in de keuze om geboorteverlof en ouderschapsverlof op te nemen (Van Tienoven, 2023). Ten eerste hebben vaders *extrinsieke motivaties*, zoals het ondersteunen van de moeder, het zorgen voor de baby en het uitvoeren van administratieve taken. Ten tweede spelen *intrinsieke motivaties* een rol, zoals de wens om meer tijd te besteden met het gezin. Ondanks dat het langer opnemen van verlof voordelen met zich meebrengt, ervaren vaders ook belemmeringen. Zij geven aan niet altijd verlof op te willen nemen omdat zij angstig zijn voor negatieve reacties op hun werk (Rehel, 2013) of loonverlies (Van Tienoven, 2023).

De keuze voor verlofopname wordt echter niet gemaakt in isolatie. Bovengenoemde bestaande literatuur geeft vooral inzicht in individuele motivaties achter verlofopname, maar niet in het keuzeproces van de ouders. Onbekend blijft hoe ouders deze beslissing precies nemen: wanneer wordt het gesprek gevoerd, welke factoren zijn belangrijk, en in hoeverre is sprake van gezamenlijke besluitvorming? Daarnaast is onduidelijk of de genoemde motivaties nog steeds van toepassing zijn vanwege de gedateerde literatuur die is gebaseerd op ander verlofbeleid. Kortom, wat nog ontbreekt is onderzoek dat specifieke afwegingen van ouders en het gezamenlijke keuzeproces in kaart brengt.

Verschil tussen gezinnen

Hoewel sinds 2022 de rol van vaders door verlof aandacht krijgt, zijn er aanwijzingen dat niet alle gezinnen daar op dezelfde manier gebruik van maken. Een belangrijke eerste factor is de financiële situatie van het huishouden. Het New Home Economics model van Becker (geciteerd in Jones, 1999) stelt dat een huishouden moet worden gezien als een eenheid die beslissingen neemt op basis van kosten en baten (Jones, 1999). Binnen het gezin ontstaat een belangenafweging: de partner met de meeste economische waarde (hoger inkomen en betere carrièrekansen) richt zich op betaalde arbeid, terwijl de andere partner zorgtaken op zich neemt (Verhoeven, 2001). Op basis van dit model is het voor veel gezinnen een logischere keuze om de vader minder verlof op te laten nemen, omdat de man gemiddeld meer verdient (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024a). Het huidige verlof spreekt een minder groot loonverlies aan dan daarvoor. Echter zal in bepaalde gezinnen de vader nog altijd een groter loonverlies leiden dan de moeder onder de huidige regeling. In deze gevallen is de financiële afhankelijkheid van het inkomen van de vader groter, hetgeen financieel een grotere impact heeft als hij verlof opneemt. In gezinnen met een minder groot financieel verschil tussen het inkomen van de ouders is deze afhankelijkheid minder sterk, door vergelijkbaar inkomen of doordat er meer financiële buffers beschikbaar zijn. Dit maakt het in die gezinnen mogelijk om het verlof gelijkwaardiger te verdelen. Daarbij speelt arbeidsprecariteit een rol: als de vader bijvoorbeeld een tijdelijk contract heeft, is een grotere kans dat het gezin terughoudend is met verlofopname uit angst voor baanverlies en inkomensonzekerheid (Wielers, 2023). Daar tegenover kan een eventuele loondoorbetaling vanuit de werkgever staan, waardoor sommige vaders gestimuleerd worden om verlof op te nemen. Dit benadrukt het belang van het koppel-perspectief in het onderzoek hoe deze afwegingen samenkomen in de besluitvorming over verlofopname per gezin.

Naast een kosten- en batenafweging wordt de gezinskeuze sterk beïnvloed door de genderrolattituden van beide ouders. Genderrollen ontstaan door een samenspel van biologische, sociale, economische en structurele factoren (West & Zimmerman, 1987). Volgens Blackstone (2003) zijn genderrollen afkomstig vanuit vier perspectieven: het ecologische perspectief (interacties tussen individu en gemeenschap), het biologische perspectief (aangeboren aanleg), het sociologische perspectief (aangeleerd via socialisatie), en het feministische perspectief (verbonden aan machtsverhoudingen in de samenleving) (Blackstone, 2003). De vier perspectieven bieden elk een ander verklaringskader voor het ontstaan en voortbestaan van genderrollen. Door deze perspectieven naast elkaar te plaatsen, wordt duidelijk hoe diepgeworteld en veelzijdig de invloed van genderrollen is op verlofkeuze en taakverdeling binnen gezinnen. In sommige gezinnen leidt dit tot de opvatting dat het ouderschap een gedeelde verantwoordelijkheid is, waarbij beide ouders actief zorgtaken op zich nemen en verlof gelijkjer wordt verdeeld. In andere gezinnen overheerst het idee dat de moeder de primaire verzorger is van het kind, wat leidt tot een traditionele taakverdeling waarbij vaders minder verlof opnemen. Vanuit deze perspectieven kunnen ouders de traditioneel rolpatronen interpreteren en wellicht hanteren binnen de indeling van taken binnen het verlof. Deze theoretische invalshoeken vormen een belangrijk analytisch kader om te

begrijpen hoe ouders betekenis geven aan hun verlofkeuzes en op welke manieren culturele en sociale invloeden, biologische aannames of structurele ongelijkheid hierin doorwerken.

3.3 Sociaaleconomisch

Op maatschappelijk niveau zijn verschillen in verlofopname sterk afhankelijk van de sociaaleconomische status (SES) van gezinnen (De Boer & Merens, 2024). Vaders met een hogere SES nemen vaker en langer verlof op dan vaders met een lagere SES (Cantillon et al., 2010; Petts & Knoester, 2018). Dit patroon wordt vaak geïnterpreteerd in relatie tot de financiële situatie van gezinnen. Verlofopname gaat namelijk vaak gepaard met inkomensverlies. De financiële buffer die gezinnen met een hogere SES vaak hebben, zou hen in staat stellen om verlof op te nemen met draagkracht voor de economische nadelen. Gezinnen met een lagere SES hebben daarentegen vaak minder financiële ruimte (Cantillon et al., 2010). Als de werkgever negatief staat tegenover verlof, nemen werknemers vaker deeltijdverlof op, dit treft vooral praktisch opgeleide vaders (Cantillon et al., 2010). Daarnaast speelt arbeidsprecariteit een belangrijke rol: tijdelijke contracten maken verlofopname minder vanzelfsprekend. Vaders met een praktisch opleidingsniveau hebben vaker flexibele of tijdelijke dienstverbanden (Wielers, 2023), dat hen kwetsbaarder maakt bij het nemen van (onbetaald) verlof. De onzekerheid over baanbehoud en/of het vooruitzicht van werkloosheid kan leiden tot terughoudendheid in verlofkeuzes. Hierdoor kunnen tijdelijke contracten de ongelijkheid in verlofopname verder versterken, vooral onder praktisch opgeleide vaders.

Daarnaast is het relevant om te kijken naar verschillen in genderrollen binnen SES-groepen. In gezinnen met een hogere SES is vaker sprake van een egalitaire taakverdeling, waarbij zorgtaken evenwichtiger worden verdeeld (Marks et al., 2009). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ouders met een theoretische opleiding vaker in aanraking komen met aan progressieve ideeën over gendergelijkheid (Endendijk et al., 2018). In contrast, gezinnen met een lagere SES hanteren gemiddeld genomen vaker een traditionelere rolverdeling (Van Tienoven, 2023). Daarnaast laten studies zien dat ouders na de geboorte van een kind vaak traditionelere genderrol-attituden ontwikkelen. Moeders met een theoretische opleiding en meer werkuren lijken hier minder vatbaar voor, dat wijst op een samenhang tussen opleidingsniveau en genderrol opvattingen (Endendijk et al., 2018). Deze bevindingen benadrukken dat de keuze voor verlof en de verdeling van zorgtaken mogelijk sterk afhankelijk is van SES en het opleidingsniveau van de ouders. Al met al benadrukt dit dat het binnen dit onderzoek relevant is om te kijken naar verschillen tussen SES-groepen in verlofopname en invulling, evenals verschillen in de invloed van gendernormen, financiële overwegingen en reacties vanuit de werkgever.

3.4 Kennis lacunes

Binnen deze studie wordt verwacht dat genderrollen, sociaaleconomische factoren en culturele verwachtingen een belangrijke rol spelen in het keuzeproces van ouders. Ondanks dat de literatuur tot nu toe laat zien dat duidelijke verschillen zichtbaar zijn tussen gezinnen in hun verlofkeuzes, is het keuzeproces en de beweegredenen hierachter niet volledig in kaart gebracht. Hoewel eerdere studies zich hebben gericht op motivatie van vaders en omgang met geboorteverlof, is het belangrijk om te erkennen dat verlofkeuzes vaak in samenspraak tussen beide ouders worden gemaakt. Waarschijnlijk zijn factoren zoals financiële overwegingen hierbij belangrijk. Dit onderzoek richt zich op het gezamenlijke keuzeproces van beide ouders, in plaats van individuele keuzes van ouders. Recentelijk zijn de verlofmogelijkheden aangepast, maar de empirische gegevens tonen aan dat op maatschappelijk niveau nog grote verschillen bestaan in verlofopname. De verruiming van het verlof heeft nog niet het beoogde effect gehad op de taakverdeling. Dit onderzoek beoogt inzicht te bieden in het keuzeproces en de beweegredenen achter verlofopname, om zo inzicht te krijgen van de maatschappelijke patronen en waarom de beoogde veranderingen niet tot stand komen.

4. Methode

4.1 Kwalitatieve aard

Kwalitatief onderzoek analyseert complexe sociale vraagstukken door middel van aannames en theoretische kaders. Het brengt concepten, motivaties en ervaringen in kaart (Creswell & Poth, 2018). Kwalitatief onderzoek is het meest geschikt om het keuzeproces en onverwachte patronen achter verlofopname te onderzoeken. Dit onderzoek maakt gebruik van de *grounded theory* benadering, een methode die theorie ontwikkelt op basis van data uit het veld, in plaats van bestaande theorieën. Deze benadering maakt het mogelijk om patronen, structuren en processen in menselijk gedrag te analyseren zonder vooraf vaststaande aannames (Creswell & Poth, 2018). In dit onderzoek wordt een constructivistische benadering gehanteerd, zoals uitgewerkt door Charmaz (2006). Zij stelt dat data noch theorieën worden ‘ontdekt’, maar geconstrueerd door de onderzoeker in interactie met respondenten. Dit betekent dat de onderzoeker reflexief omgaat diens positie, aannames en interpretaties, en zodoende betekenis geeft aan data. De methode is geschikt om sociale processen en interacties te bestuderen, zoals de gezamenlijke besluitvorming van ouders rondom verlofopname. Door middel van voortdurende data-analyse en constante vergelijking worden patronen en dynamieken blootgelegd. Dit resulteert in een theorie die de complexiteit van ouderschapskeuzes bij recente beleidsveranderingen weerspiegelt (Charmaz, 2006; Creswell & Poth, 2018).

4.2. Respondentensample

De respondenten werving heeft plaats gevonden in mei 2025. De respondenten werden aan de hand van een sneeuwbalmethode verkregen. De eerste vijf kwamen uit de directe omgeving van de onderzoeker en droegen via hun netwerk nieuwe respondenten aan (Parker, 2019). De respondenten meldde zich aan via een registratieformulier die doorgestuurd werd (zie bijlage 4). Door gebruik te maken van netwerken wordt het wervingsproces versneld en efficiënter (Creswell & Poth, 2018). In totaal zijn veertien interviews afgenomen, waarbij in de overkoepelende thema's theoretische saturatie plaats vond. Vanwege in literatuur gerapporteerde variatie in verlofopname naar SES werd geworven op diversiteit naar opleidingsniveau (Cantillon et al., 2010). Eerder onderzoek toont dat praktisch geschoolde gezinnen lastig bereikbaar zijn voor studies naar ouderschap (Speetjens et al., 2009). Daarom is dit een actief onderdeel van de respondentenselectie geweest. De steekproef omvat twee groepen: acht theoretisch opgeleide stellen waarvan beide een academische bachelor of hoger hebben afgerond. Zes praktisch opgeleide stellen, waarvan tenminste één ouder een mbo opleiding heeft afgerond. Twee stellen hadden beide mbo afgerond; vier stellen combineerden mbo met een bachelor of hoger. Ondanks dat actief is geworven op opleidingsniveau is een niet homogene verdeling zichtbaar binnen de praktisch opgeleiden respondenten groep. Voor beide groepen (praktisch en combinatie opgeleid) waren te weinig respondenten om deze groepen los te analyseren. Uiteindelijk is gekozen om de gecombineerde stellen ook als praktisch opgeleid te classificeren. De visie van praktisch opgeleiden stellen is daardoor mogelijk onderbelicht.

Respondenten zijn werkende heteroseksuele tweeoudergezinnen (gemiddeld 25–35 jaar) met een kind geboren tussen 2022 en 2025, vanwege de recente verlof wijzigingen. Respondenten moesten tijdens hun verloftijd in loondienst zijn vanwege de verlofregeling die geldt voor werkenden in loondienst. De focus ligt bewust op heteroseksuele tweeoudergezinnen om inzicht te krijgen in de traditionele dynamiek van taakverdeling en genderrollen. Het doel is patronen en beweegredenen te analyseren zonder gezinsstructuur als extra variabele. Er is geen onderscheid gemaakt in verlofgebruik, omdat het onderzoek focust op beweegredenen. De respondenten zijn woonachtig door heel Nederland zoals onder andere: Eindhoven, Kapelle, Amsterdam, Zwolle, Almere, Lelystad, Rotterdam, Haarlem, Utrecht en Purmerend.

Volgens McLanahan (2004) is normatief gezien een traditioneel gezin een nucleair gezin, waarin kinderen opgroeien met biologische ouders en een stabiele huwelijksrelatie. Belangrijk is dat kinderen geboren zijn in een huishouden met hun beide ouders om geen verschil te maken binnen de analyse. In de literatuur is geen aanwijzing dat verschil bestaat in verlofopname in Nederland afhankelijk van de huwelijksstatus, waardoor dit geen factor is waarop geselecteerd werd. Beide ouders werden tegelijk geïnterviewd om een compleet beeld te krijgen van de totstandkoming van de keuze. Het interviewen van ouders in paren is bovendien interessant omdat het inzicht geeft in de dynamiek en gezamenlijke besluitvorming. Tegelijkertijd vereist deze aanpak kritische reflectie: er kunnen spanningen ontstaan tussen sociaal wenselijke antwoorden en eerlijkheid over taakverdeling. Door het gezamenlijke karakter van het interview kunnen ouders hun antwoorden op elkaar afstemmen of beïnvloeden, wat van invloed kan zijn op de betrouwbaarheid van de gerapporteerde motieven en rolverdelingen. Door onderwerpen zoals taakverdeling richting het eind van het interview te behandelen en te beginnen met praktische zaken vond hopelijk rapportopbouw plaats, wat de validiteit stimuleert. Een reflectie op deze limitatie is terug te vinden in Hoofdstuk 6.

4.3 Dataverzameling

De dataverzameling vond plaats door middel van semigestructureerde interviews, waarbij topics werden bevraagd. Er was ruimte voor verdieping en vervolgvragen (Creswell & Poth, 2018). De topiclijst is om structuur te bieden, maar de onderzoeker ging hier in het interview flexibel mee om. Dit interview type combineert structuur met flexibiliteit, waardoor zowel gestandaardiseerde als diepgaande informatie werd verzameld, terwijl voldoende vergelijkbaarheid blijft tussen de interviews om patronen te identificeren. Zo werd niet alleen inzicht verkregen in verlofpatronen, ook in verlofkeuzes. In totaal zijn veertien interviews afgenomen van gemiddeld een uur. Opleidingsniveau werd uitgevraagd aan de hand van de hoogst genoten opleiding. Van elk interview werd de audio opgenomen. De topiclijst is ontwikkeld op basis van het theoretisch kader en bestaat uit kernconcepten die uit de literatuur zijn gesynthetiseerd tot een werkbaar begrippenkader. Deze *synthesizing concepts* vormden de leidraad voor het opstellen van de interviewvragen. Op die manier werd zowel aansluiting gezocht bij bestaande theoretische inzichten als ruimte voor het verkennen van nieuwe patronen. De topiclijst omvat onder andere: algemene verlof

ervaring, motivaties en belemmeringen, taakverdeling in het eerste levensjaar, werk-privébalans, sociale en culturele normen en verlofregeling (zie bijlage 3). Alle interviews werden afgenomen in een fysieke setting.

4.4 Data-analyse

Alle interviews zijn getranscribeerd. Daarnaast waren de interviewer, de ouders aanwezig en in sommige gevallen het kind. De respondenten gegevens zijn geanonimiseerd. Na het behalen van de thesis worden de opnamen na één jaar vernietigd en de persoonsgegevens na één maand verwijderd.

Het interpreteren van de data vond plaats aan de hand van exploratie, specificatie en reductie door middel van Atlas.ti. Het codeerproces verloopt in drie fasen, waarbij een iteratieve benadering werd gehanteerd:

1. Open codering: In deze fase werd data opgesplitst in betekenisvolle fragmenten en voorzien van labels (codes). Dit proces helpt bij het identificeren van kernconcepten en herkennen van terugkerende patronen in de data. De codes werden voortdurend vergeleken met nieuwe data, waardoor een constante vergelijking ontstaat en subcategorieën kunnen worden gevormd (Creswell & Poth, 2018).
2. Axiale codering: De codes werden geanalyseerd en gegroepeerd rondom centrale categorieën, die het kern fenomeen van het onderzoek weerspiegeld. Hierbij werd gekeken naar causale condities (oorzaken), strategieën (acties), contextuele factoren (invloeden op het proces) en gevolgen. Dit proces resulteerde in een codeerschema, waarin de relaties tussen de verschillende categorieën visueel worden weergegeven (Creswell & Poth, 2018).
3. Selectieve codering: In de laatste fase werden eerder geformuleerde categorieën verder geïntegreerd en geabstraheerd tot een overkoepelend theoretisch model. Thema's werden vergeleken en verbanden werden gelegd tot een samenhangend verhaal. Dit resulteerde in een beschrijving van de onderliggende processen en mechanismen die onderzochte fenomenen verklaren. Op basis hiervan konden resultaten en conclusies worden geformuleerd (Creswell & Poth, 2018).

4.5 Validiteit en positionaliteit

Door te transcriberen en coderen blijft informatie beter behouden, wat de betrouwbaarheid ten goede komt. De topiclijst werd vooraf voorgelegd aan de inhoudelijke begeleider en meerdere keren van peerfeedback voorzien. Omdat één persoon codeert, is de interrater betrouwbaarheid beperkt. Member checking vindt plaats tijdens de interviews om interpretatiebias te minimaliseren (Creswell & Poth, 2018). Na elk topic vat de interviewer samen en vraagt om bevestiging, met aanvullende vragen voor verduidelijking. Dit helpt deelnemers hun antwoorden te nuanceren en verhoogt data nauwkeurigheid.

Voorafgaand aan het interview tekent de respondent een informatie- en toestemmingsformulier (zie bijlage 1). Dit formulier is opgesteld aan de hand van het template van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De onderzoeksbegeleider keurt de ethiek van dit onderzoek aan de hand van ethics & privacy checklist (zie bijlage 2).

In kwalitatief onderzoek is positionaliteit cruciaal, omdat de achtergrond en identiteit van de onderzoeker de manier waarop data verzameld en geïnterpreteerd beïnvloeden (Creswell & Poth, 2018). Als Nederlandse vrouw van 25 jaar, zonder kinderen en met een sociologiemaster, bevind ik mij in een outsider-positie ten opzichte van de onderzoeksgroep. Mijn academische blik biedt een analytische benadering. Tegelijkertijd zou ik mij minder herkennen in sociale of emotionele nuances door gebrek aan ervaring. Om deze blinde vlekken te minimaliseren, pas ik member checking toe en stel ik open vragen die de ruimte biedt ervaringen te delen. Omdat verlofbeleid een formeel kader biedt, maar de praktijk sterk afhangt van persoonlijke en maatschappelijke factoren, benader ik dit onderzoek met een beleid kritische insteek. Dit helpt begrijpen hoe ouders verlof opnemen, waarom en welke structurele drempels zij ervaren.

5. Resultaten

Dit hoofdstuk presenteert de bevindingen over verlofkeuzes en ervaringen van ouders onder de nieuwe regelingen (2022-2025). Uit de interviews kwamen overkoepelende thema's naar voren. Het geeft inzicht in hoe ouders samen keuzes maakten, beïnvloed door praktische en financiële overwegingen, pedagogische en culturele normen en verwachtingen van anderen. Ook laat de analyse verlofinvulling zien, ervaring en impact op de rolverdeling binnen het gezin. Tot slot maakt het onderzoek verschillen en overeenkomsten zichtbaar naar SES. Theoretisch opgeleiden worden aangeduid in citaten met (TO), praktisch opgeleiden met (PO).

5.1 Keuzeproces

Patronen in verlof

Wanneer gekeken wordt naar verlofopname, vallen verschillen op tussen ouders met theoretische en praktische opleiding, evenals tussen vaders en moeders. Hoewel de wettelijke kaders voor elk type verlof hetzelfde zijn, verschilt de invulling ervan in de praktijk. Dit hangt af van opleiding, gezinssituatie en financiële ruimte. Theoretisch opgeleiden blijken het verlof te structureren binnen de beschikbare kaders. Moeders nemen vrijwel standaard zes weken zwangerschapsverlof en tien weken bevallingsverlof op. Waarbij een deel van hen extra vakantiedagen inzet of aansluitend een aantal weken ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof wordt door moeders vaak in deeltijd opgenomen, meestal één dag per week. Een enkeling kiest voor het onbetaald ouderschapsverlof (zie tabel 2). Vaders binnen deze groep maken allemaal gebruik van het geboorteverlof en de meesten van het aanvullend geboorteverlof. In opname van ouderschapsverlof is meer spreiding zichtbaar. Sommige vaders nemen het in aaneengesloten periodes op, anderen in deeltijd, en één vader helemaal niet. Vaders binnen deze groep ontvangen, in tegenstelling tot praktisch opgeleide vaders, vaak aanvullende vergoedingen van werkgevers. Deze vergoedingen bieden financiële ondersteuning bij het opnemen van verlof (zie tabel 3).

Tabel 2. Verlofpatronen moeders theoretisch opgeleid

Verlof moeders	Zwangerschapsverlof	(Aanvullend) Bevallingsverlof	Ouderschapsverlof (betaald)	Ouderschapsverlof (onbetaald)
Opname	6 x 6 weken 2 x 4 weken	6 x 10 weken 2 x 12 weken	1 x 9 weken aaneengesloten 1 x 2 dagen per week 1 x 3 weken aaneengesloten 1 x 7 weken aaneengesloten en de rest 1 dag per week 4 x 1 dag per week	5 x niet 2 x 1 dag per week 1 x Halve dag per week
Inzet vakantiedagen	Niet	1 x 7 weken 1 x 2 weken	Niet	Niet
Vergoeding	Niet	1 x 75% 1 x 100%	1 x 75% 1 x 100%	Niet

Tabel 3. Verlofpatronen vaders theoretisch opgeleid

Verlof vaders	(Aanvullend) Geboorteverlof (partnerverlof)	Ouderschapsverlof (betaald)	Ouderschapsverlof (onbetaald)
Opname	1 x 1 week + 1 week aanvullend 1 x 1 week + 2 weken aanvullend + 1 dag per week 2 x 1 week + 5 weken aanvullend 2 x 1 week + 2 weken aanvullend 1 x 1 week + 4 weken aanvullend 1 x 1 week	1 x niet 2 x halve dag per week 1 x 1 dag per week 1 x 2 dagen per week 1 x 3 weken later 3,5 week aaneengesloten 1 x 6 weken 2 dagen, tot 6 mnd 1 dag per week 1 x 1 dag per week, na 6 mnd 30 min eerder weg	Niet
Inzet vakantie uren	1 x 3 weken	Niet	Niet
Vergoeding	3 x 100%	1 x 6 mnd 100%, daarna 55% 2 x 100%	1 x 55% 1 x 50%

Bij praktisch opgeleiden moeders is minder uniformiteit te zien in de verlofkeuzes. In vergelijking met theoretisch opgeleiden moeders nemen praktisch opgeleiden moeders het zwangerschaps-, bevallings- en betaald ouderschapsverlof meer gefragmenteerd op, met verschillen in duur en vorm. Het onbetaald ouderschapsverlof wordt in enkele gevallen wel, maar vaker niet benut (zie tabel 4). Ook werken praktisch opgeleide moeders vaker voltijd dan theoretisch opgeleide moeders, wat de ruimte voor verlof mogelijk beperkt. Bijna alle praktisch opgeleide vaders maken gebruik van het (aanvullend) geboorteverlof. Dit is anders dan bij praktisch opgeleide moeders. Net als theoretisch opgeleide vaders nemen zij echter geen onbetaald ouderschapsverlof op. Wel is hier meer structurele opname zichtbaar van het betaalde ouderschapsverlof, bijvoorbeeld in de vorm van één vaste opvang dag per week, in vergelijking met theoretisch opgeleiden vaders. In tegenstelling tot de praktisch opgeleide moeders ontvangen de vaders hier vaker wél een (gedeeltelijke) vergoeding (zie tabel 5).

Tabel 4. Verlofpatronen moeder praktisch opgeleid

Verlof moeders	Zwangerschapsverlof	(Aanvullend) Bevallingsverlof	Ouderschapsverlof (betaald)	Ouderschapsverlof (onbetaald)
Opname	3 x 4 weken 1 x 6 weken 1 x 5 weken 1 x 3 weken ziek + vroeggeboorte	3 x 12 weken 1 x 10 weken 1 x 11 weken 1 x 16 weken + 1 week ziekenhuis	1 x niet 1 x 5 weken + 2 dagen per week 1 x 4 uur per week 1 x 2 weken en daarna 1 dag per week 1 x 6 weken (3 weken nog gepland)	5 x niet 1 x 1 dag per week
Inzet vakantie uren	Niet	1 x 2 weken vakantie 1 x 3 weken vakantie	Niet	Niet
Vergoeding	Niet	Niet	Niet	Niet

Tabel 5. Verlofpatronen vaders praktisch opgeleid

Verlof vaders	(Aanvullend) Geboorteverlof (partnerverlof)	Ouderschapsverlof (betaald)	Ouderschapsverlof (onbetaald)
Opname	1 x 1 week + 1 week aanvullend 5 x 1 week + 5 weken aanvullend	1 x niet 1 x flexibel 2 x 4 uur per week 2 x 1 dag per week	Niet
Inzet vakantie uren	Niet	Niet	Niet
Vergoeding	1 x 80% 2 x 100%	1 x 80% 2 x 100%	Niet

Het grootste verschil zit dus in de consistentie en vorm van de verlofopname. Theoretisch opgeleiden moeders nemen zwangerschaps- en geboorteverlof vaker aaneengesloten op, terwijl praktisch opgeleiden moeders gestructureerd, gefragmenteerd en wisselend in duur en vorm opnemen. Waar de theoretisch opgeleiden vaders grotere variatie in verlofopname hebben en fragmentarisch opnemen, nemen praktisch opgeleiden vaders meer uniform op en meer gestructureerd over langere tijd. De vele mogelijkheden en variatie binnen de verloven die zich bij de onderzoeksgroep hebben voor gedaan, tonen de complexiteit van deze regeling. Hieraan af te leiden is dat het keuzeproces van ouders een grote rol speelt in de vormgeving van het verlof.

Kennis vergaren en mogelijkheden werkgever en opvang

Bij de meeste ouders, zowel vaders als moeders, verliep de oriëntatie op verlofregelingen via een combinatie van informatievoorziening vanuit de werkgever en informatie vergaren op eigen initiatief. Ouders gaven aan dat de kennis van rechten en plichten meestal globaal aanwezig was, maar dat details zelfstandig werden opgezocht. In enkele gevallen bleek de werkgever ondersteunend, maar niet vanzelfsprekend. Ouders met een leidinggevende functie of theoretische achtergrond gaven vaker aan zelfstandig het initiatief te nemen tot planning en onderzoek, soms bij gebrek aan actieve ondersteuning vanuit de organisatie. Eén ouder binnen een internationale organisatie fungeerde zelf als aanspreekpunt voor Nederland en moest zelf het verlofbeleid regelen.

Bij vaders viel op dat de bekendheid met de wettelijke regelingen rondom geboorteverlof wisselend was. Enkele vaders, vooral met een praktische opleiding, gaven aan dat zowel zichzelf als hun werkgever moeite hadden met het doorgronden van de nieuwe regeling. In die gevallen werd de verantwoordelijkheid voor de interpretatie bij de werknemer gelegd. Toch werd in de meeste situaties de verlofopname voor de geboorte besproken met de werkgever, vaak tijdens reguliere evaluatiegesprekken. Bij een klein deel van de vaders ontbrak deze dialoog en werd enkel een eigen voorstel gedaan.

“Ik wist het in grote lijnen. Maar de specifieke regeltjes, daarvoor ben ik even met P&O gaan zitten”

(TO vader, R4)

“Je hoort heel de tijd, 8 weken zo en dan zoveel weken zo en dan 26 weken zo en dan denk ik, oké en in mensentaal, nou even in normaal Nederlands” (PO vader, R1)

De oriëntatiefase van het keuzeproces betrof ook het vergaren van informatie over opvangmogelijkheden. Vrijwel alle stellen kozen buiten het verlov voor externe opvang, meestal een kinderdagverblijf. Beschikbaarheid bleek een knelpunt, ouders moesten concessies doen in dagen of weken wachten op een plek. Dit beïnvloedde de verlovplanning, waarbij ouders opvang combineerden met ouderschapsverlov of werkverdeling. Grootouders vervulden in meerdere gezinnen een aanvullende rol. Hoewel de praktische invulling per stel varieerde, ontstond een gedeeld beeld waarin verlovkeuzes werden beïnvloed door externe factoren zoals werkgeversbeleid en beschikbaarheid van kinderopvang. Het verschil toont niet in opleidingsniveau.

Samenspraak en planning

De meeste verlovkeuzes ontstonden in samenspraak tussen de partners. Veel stellen gaven aan actief tijd te hebben genomen om hun verlov te plannen en concrete afspraken met elkaar vast te leggen, dit mede door complexiteit van mogelijkheden die volgens hen in overweging moesten worden genomen. Bij theoretisch opgeleide respondenten gebeurde dit soms schriftelijk of in een Excel-bestand. Een stel deed dit daarentegen *“een keer op zondagochtend op een papiertje”* (TO vader, R9) en een ander stel deelde hun keuzes enkel met elkaar, zonder samen te overleggen. Deze gesprekken vonden veelal plaats in een vroeg stadium van de zwangerschap en richtten zich op de verdeling van zorgtaken, duur van het verlov en aansluiting op de kinderopvang. Moeders hielden zich vaker bezig met zaken zoals de opvang regelen of het oppassen van grootouders en vaders richten zich meer op de praktische zaken, zoals het visueel maken van een weekindeling. Kennis vergaren bij de werkgever werd ook aan het begin van de zwangerschap gedaan. Na het hebben van deze gesprekken begon het praktisch plannen voor ouders in combinatie met de kinderopvang, daarna werkroosters en collega's en als laatste de grootouders. De complexiteit in het plannen lag voor de meeste ouders binnen de samenwerking met externe partijen. Waarbij beide ouders individueel hun werkgever hadden waarmee zij tot een overeenstemming moesten komen en gezamenlijk met de kinderopvang en grootouders.

“Wij hebben toen een hele Excel gemaakt van tevoren [...] Zo gaan we het helemaal van A tot Z uitdenken” (TO moeder, R7)

Hoewel de mate van overleg per stel varieerde, werd bij praktisch opgeleide respondenten iets vaker de planning in samenspraak gemaakt. Dit in tegenstelling tot theoretisch opgeleide respondenten, waarbij

enkele keer het initiatief van de moeder kwam, waarna de vader instemde. In enkele gevallen kwam de samenspraak en afwegen van mogelijkheden tot discussie. Bij één stel werd gesproken over het geleidelijk invullen van het verlof, waarbij ze bewust openlieten hoe het ouderschapsverlof wordt ingezet:

“Vind je dat oké? Ik weet niet of je die vraag vragen gesteld hebt aan mij?” (TO moeder, R9)

“Je hebt recht natuurlijk op die 16 weken. Ja dus dat stond gewoon vast dat ik sowieso ging doen en voor de rest hadden we zoiets van, we zien wel hoe het loopt” (PO moeder, R10)

Opvallend was dat sommige stellen het plannen als ingewikkeld ervaarde vanwege de onvoorspelbaarheid van de bevalling. Toch bleef de combinatie van eigenwensen en externe partijen bij alle ouders onderdeel van het plannen.

5.2 Beweegredenen

De motieven achter verlofkeuzes waren divers, maar lieten duidelijke patronen zien. Ouders noemden praktische, biologische, financiële, pedagogische en culturele overwegingen binnen hun besluitvorming.

Praktische overwegingen

De combinatie van (in)flexibiliteit in werkroosters en beperkte beschikbaarheid van kinderopvang bleek voor veel ouders een bepalende factor in hun verlofkeuzes. Beide ouders pasten hun verlofvorm aan op opvangmogelijkheden, door verlofdagen strategisch in te zetten of door werktijden aan te passen. Dit kwam vooral bij praktisch opgeleiden gezinnen voor. Gerelateerd aan werk gaven ouders met leidinggevende functies, beperkte vervangingsmogelijkheden en strakke werkroosters aan minder flexibel te zijn in verlofkeuzes. In enkele gevallen leidde dit tot het opnemen van verlof aan het begin van het levensjaar, of het beperken van verlofduur. Een vader en een moeder gaven zelfs aan dat zij beperkt verlof konden opnemen vanwege de functie-eisen. Dit werd opvallend genoeg eerder als praktische dan als een financiële barrière ervaren. Ook het thuiswerken heeft de verlofkeuze bij enkele stellen beïnvloed. Hierdoor hebben stellen gekozen om minder verlof op te nemen, aaneengesloten of helemaal geen verlof. Bij vaders waren praktische overwegingen belangrijk, waardoor zij binnen het keuzeproces hier meer mee bezig waren dan moeders.

Biologische overwegingen

Bij vrijwel alle stellen speelden het lichamelijke herstel van de moeder en borstvoeding een rol in de verlofkeuzes van beide partners. Moeders ervaarden de periode na de bevalling als fysiek en mentaal intensief, wat bijdroeg aan hun keuze voor langere werkafwezigheid. De implicaties van biologische overwegingen voor verlofopname van vaders waren gevarieerder. Sommige vaders gaven aan een gevoel van “biologische achterstand” te willen compenseren door meer tijd met het kind door te brengen,

bijvoorbeeld via thuiswerken of extra verlof. Andere vaders namen minder verlof in het begin, om later meer op te nemen na het herstel van de moeder en haar terugkeer naar werk. Dit weerspiegelt de variëteit in keuzes van vaders, afhankelijk van hun werk- en gezinssituatie. Vooral praktisch opgeleide vaders namen vaker vroeg verlof op, naar eigen zeggen om de moeder te ondersteunen. Binnen het keuzeproces lag de focus van de moeder meer op de biologische aspecten dan bij de vader.

“Ja, dan heb je het als vrouw zeker denk ik echt nodig om vrij te zijn” (PO moeder, R11)

“Want je ervaart de eerste maanden toch wel een soort 10-0 achterstand ofzo, die je nog moet inhalen. Ja die tijd krijg je niet met één dag in de week” (TO vader, R3)

Financiële overwegingen

Een groot deel van de stellen gaf aan dat financiële overwegingen werden meegenomen in het keuzeproces, vooral met betrekking tot opvangkosten, maar dat deze uiteindelijk nauwelijks een rol speelden in de gemaakte verlofkeuzes. Sommige stellen gaven aan dat verlofaanvulling het financiële aspect wegnam, terwijl vooral praktisch opgeleide ouders vonden dat de vergoeding zorgen niet volledig wegnam. Zo koos een stel ervoor dat de moeder een dag extra ouderschapsverlof nam of het kind minder naar de opvang ging om kosten te besparen. Ouders met een hoger inkomen gaven vaker aan dat het effect van loonverlies werd verzacht door werkgeversaenvulling of spaarpotjes. Een theoretisch opgeleide vader had vastgesteld dat de 70%-vergoeding gebaseerd was op het UWV-dagloon. Aangezien zijn inkomen dit overschreed, zag af van aanvullend en ouderschapsverlof. Bij praktisch opgeleide had financiën meer invloed. De vergoeding was niet altijd toereikend, waardoor verlof werd gespreid of beperkt. Soms zorgde dit tot creatieve oplossingen, zoals inzetten van tijd-voor-tijd uren. Ook hebben twee stellen besloten het loonverlies niet te kunnen missen en dus geen verlof tegen 70% vergoeding te gebruiken. Het contrast in financiële veerkracht laat een duidelijk sociaaleconomisch verschil in verlofgebruik zien. Dit weerspiegelt de sociaaleconomische ongelijkheid in de mate waarin gezinnen hun verlof kunnen spreiden of volledig opnemen.

“De mogelijkheid om dat zo te regelen zonder dat je daar heel veel financieel op moet inboeten [...] we moeten er alsnog wel rekening mee houden” (TO vader, R5)

“Ja, financieel ga je er wel op achteruit doordat die regeling op die manier zijn” (PO moeder R1)

Pedagogische en culturele overwegingen

Ouders hechtten waarde aan aanwezigheid in het eerste levensjaar van het kind. Het opbouwen van een band, hechting en gezamenlijk opvoeden speelden hierbij een centrale rol. Zij zagen verlof als een unieke kans om hun kind goed te leren kennen in deze eerste fase. Vooral moeders vonden dit belangrijk, en

sommige gaven aan het van belang te vinden dat de vader langere tijd met het kind doorbracht. Vaders waren het hier over het algemeen mee eens. De wens tot gelijkwaardige opvoeding werd door meerdere theoretisch opgeleide stellen uitgesproken, al bemoeilijkten werkverplichtingen of traditionele rolpatronen dit soms in de praktijk.

“Vanuit pedagogische opzichten, die eerste 1000 dagen zijn het belangrijkste [...]. Dat we echt zoiets hebben van dan gaan we er gewoon heel veel zijn en dat werken en sparen dat komt later wel” (TO moeder, R2)

“Ik wilde eigenlijk zoveel mogelijk meemaken van gewoon de ontwikkelingen de eerste weken en ik dacht als ik dat echt optimaal wil doen, dan wil ik eigenlijk er continu bij zijn” (TO vader, R4)

In de interviews kwam geen genderrolverdeling naar voren in verlofkeuze: vaders namen niet minder verlof vanwege hun genderrol, net als moeders. De keuzes waren vooral afhankelijk van tijd en band met het kind. Hoewel genderrollen geen rol speelden in de verlofkeuze, werden ze wél zichtbaar in de taakverdeling binnen het gezin. In enkele gevallen werd verwacht dat de moeder de primaire verzorging op zich zou nemen, wat leidde tot een grotere werkdruk voor haar na terugkeer op de werkvloer, terwijl vaders hun rol vooral als ondersteunend zagen.

Advies van anderen

Een ander thema dat regelmatig aan bod kwam in relatie tot de besluitvorming van de stellen is ervaring met vrienden en familie. Jonge ouders wisselden ideeën uit met vrienden en namen geregeld hun adviezen over. Opvallend was dat theoretisch opgeleide ouders vaker gebruikmaakten van ervaringen van hun sociale netwerk als referentie of inspiratie, terwijl praktisch opgeleide ouders minder actief gebruikmaakten van dergelijke vergelijkingspunten. Theoretisch opgeleide ouders betrekken mogelijk vaker externe adviezen in hun besluitvorming door hun analytische aanpak, terwijl pragmatische ouders zich eerder baseren op eigen ervaring en praktische oplossingen.

5.3 Invulling van verlof en de rolverdeling in huis

Hoewel verlof ervaringen per gezin verschilden, kwamen gemeenschappelijke thema's naar voren. Veel ouders vonden de periode zwaarder dan verwacht: herstel, slaapttekort en een nieuw gezinsritme vergde energie. Ook het vinden van een werk-privébalans binnen de nieuwe gezinssituatie werd vaak als uitdaging genoemd. Tegelijkertijd ervoeren ouders het verlof als waardevol, door de intensieve tijd met hun kind. Met name vaders gaven uiteenlopende omschrijvingen van het verlof: van ontspanning tot verveling, van praktische ondersteuning tot emotionele betrokkenheid. Sommigen vaders uitten expliciet hun moeite met de nieuwe zorgtaak, bijvoorbeeld als het kind de voorkeur gaf aan de moeder bij troost

of voeding. Een vader vond de één-op-één dagen met het kind op de werkdagen van de moeder zelfs erg moeilijk en “*niet aan hem besteed*” (TO vader, R3). Andere vaders beschreven deze “*papadagen*” (zoals benoemd door PO vader R1 en TO vader R3) juist als kans om een sterkere band op te bouwen met het kind. De werk-privébalans was vooral lastig voor vaders die parttime werkten of thuiswerkten na het verlof. Moeders ervaarden moeite met kolven op het werk en het terugvinden van balans in de opstartfase van hun werk.

“Je bent partner, je bent vader, maar je werk is ook een deel van je hè? Een stukje zin geven” (TO vader, R4)

“Op een gegeven moment ging ik aan het werk en toen dacht ik wel bij mezelf van, oh, het is wel echt ook weer lekker om gewoon eventjes [naam moeder] te zijn” (PO moeder, R6)

Taakverdeling

De taakverdeling tijdens het verlof was zelden volledig gelijk. Theoretisch opgeleiden streefden vaak naar een 50/50 taakverdeling in het gezin, waar dit bij praktisch opgeleide ouders minder vaak nadrukkelijk werd nagestreefd. Bij beide groepen namen moeders doorgaans het voortouw in zorg- en voedmomenten en randzaken voor het kind. In enkele gevallen ontstond een meer evenwichtige taakverdeling. Bijvoorbeeld door duidelijke voedafspraken of de zorg voor oudere kinderen die extra aandacht vereisten. Desondanks gaf het merendeel van de stellen aan dat een traditioneel rollenpatroon bij hen zichtbaar was in het eerste levensjaar van hun kind. Dit is redelijk opvallend, gezien het feit dat bijna alle geïnterviewde vaders, zowel theoretisch als praktisch opgeleid, geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof opnamen.

De redenen voor deze traditionele rolverdeling verschillen en variëren naar SES. Theoretisch opgeleide ouders, die vaak minder traditionele opvattingen over genderrollen hebben, streefden naar een meer gelijke taakverdeling. Toch bleek in de praktijk dat de zorg voor het kind vaak alsnog bij de moeder lag, mede door praktische factoren zoals onregelmatige werkuren of de beschikbaarheid van kinderopvang. In gezinnen met een hogere SES hadden ouders meer flexibiliteit in hun werkroosters en konden ze de zorg beter verdelen. Terwijl gezinnen met een lagere SES, vaak met minder flexibele werkopties en hoge kosten voor kinderopvang, de traditionele rolverdeling meer volgden. Dit benadrukt hoe praktische overwegingen, gecombineerd met culturele normen over het vaderschap en moederschap, zelfs bij ouders die streven naar gelijkheid, de taakverdeling beïnvloeden.

Ten eerste lijken genderrollen en culturele normen over vaderschap en moederschap een verklarende factor. Veel ouders, ondanks wensen voor gelijkheid, werden onbewust beïnvloed door traditionele opvattingen waarbij de moeder de primaire zorgverlener is en de vader een ondersteunende rol. Dit idee is diep geworteld, ook bij stellen met egalitaire opvattingen. Sommige stellen baseerden de

taakverdeling op karaktereigenschappen en persoonlijke voorkeuren. Een theoretisch opgeleid stel hanteerde een egalitaire verdeling, maar twijfelde aan de gelijkheid tijdens het verlof.

“Karakter en wellicht is dat ook wel deels, er zijn waarschijnlijk gewoon taken die voor vrouwen misschien van nature leuker zijn. Ja en voor mannen ook” (TO moeder, R5)

Ten tweede speelden praktische overwegingen vaak een grote rol in de traditionele verdeling van zorgtaken in het eerste levensjaar. Opvang, werkroosters en het herstel van de moeder bepaalden wie welke taken deed. Moeders waren vaker thuis op vaste dagen, vanwege werk of omdat het kind zorg zocht. Vaders namen verlof, maar hun vrije dagen sloten vaak niet aan op de opvang, waardoor hun dagelijkse zorg beperkt bleef. Huishoudelijke taken werden verdeeld op voorkeur of beschikbaarheid, vaak met traditionele rollen: moeders het huishouden, vaders grotere klussen. Sommige stellen schakelden hulp in, zoals schoonmaak of familie.

“[naam kind] is natuurlijk meer bij jou, omdat hij gevoed moet worden, hij [naam moeder] geur kent, hartslag kent, gewoon daar veel meer rust ervaart” (TO vader, R2). *“Dat is gewoon mijn biologische voordeel”* (TO moeder, R2).

Na afloop van het verlof keerde een deel van de stellen terug naar hun traditionele patronen, terwijl anderen de nieuwe taakverdeling bewust wilden voortzetten. Dit leidde in sommige gevallen tot aanpassingen in werkuren of nieuwe afspraken over verantwoordelijkheden thuis.

Uit de interviews blijkt dat ouders met egalitaire opvattingen, expliciet streven naar een gelijke verdeling van zorgtaken. Ondanks het beoogde doel van het verlofbeleid, blijkt de verdeling van zorgtaken traditioneel verdeeld. Stellen geven aan dat verschillende taken passen bij de vader- of moederrol en de daarbij horende karaktereigenschappen, maar ook de beschikbaarheid van ouders speelt een rol in taakverdeling. Vooral in de eerste paar maanden, tijdens het geboorteverlof en wanneer de vader weer gaat werken, heeft de moeder meer tijd en neemt meer taken op zich. Hoewel geïnterviewde vaders de verlofperiode verschillend omschrijven en vaak zeer betrokken zijn, blijkt uit de interviews dat zorg- en huishoudtaken in het eerste jaar na de geboorte vooral op moeders rusten. Dit geldt ongeacht de SES van ouders, maar de redenering die door de ouders wordt gegeven, verschilt op basis van opleidingsniveau.

“Toen [naam moeder] nog thuis was, vond ik mijn verlofmomenten heel fijn. Dan ben je toch een lekker met z'n drietjes. Ja maar toen ik helemaal alleen met papadag, vond ik dat helemaal niks. [...] “Ze gaat nu gewoon op die dag naar de opvang. [...] Ja, dus ik heb nog wel vrij, ook gewoon om zelf op te laden.” (TO vader, R3)

“Dus op die manier is dat er eigenlijk ingeslopen, terwijl aan de voorkant had. Ik verwacht dat het gewoon zeg maar fifty fifty zouden doen” (TO moeder R7)

“We kunnen je niet vertellen dat het fifty-fifty is enzo en maar dat is ook niet zo erg” (PO vader R1)

5.4 Maatschappelijke en sociale invloeden

Een laatste overkoepelende thema is de rol van maatschappelijke en sociale invloeden, welke zowel invloed hadden op de opname als de ervaring en invulling van het verlof door ouders. De rol van werkgevers in het vormgeven van het verlof is belangrijk. Positieve reacties werkte ondersteunend, zoals het meedenken over planning en het verzorgen van vervanging of tussentijdse evaluaties. In andere gevallen ervaarden ouders druk voor verlofkeuzes, vanwege de functie of hoge werkdruk. Moeders in leidinggevende functies namen minder verlof door impliciete of expliciete verwachtingen vanuit de organisatie.

“Je moet werken alsof je geen kind hebt en je bent thuis moeder alsof je geen werk hebt” (TO moeder, R3)

“Er waren mensen die het inderdaad raar vonden dat je 6 weken opnam. Aan de andere kant, zij hebben nooit die kans gehad, misschien was het gewoon jaloezie.” (TO moeder, R4)

“Mijn manager reageerde blij, maar zijn leidinggevende was er eigenlijk niet blij mee dat ik zwanger was. Ik heb mijn leidinggevende ermee geconfronteerd en hij zei “dat is niet zo, maar als het zo zou zijn zou ik het niet toegeven” (TO moeder, R3)

Bij vaders varieerde de steun vanuit de werkgever. Sommige werkgevers regelden het verlof actief, anderen reageerden afkeurend op langere afwezigheid. Ook collega's reageerden wisselend: jaloezie, onbegrip of steun. Vaders kregen vaker opmerkingen over hun verlof dan moeders en ervaarden vaker een spanningsveld tussen professionele verwachtingen en de individuele wens. De houding van werkgevers beïnvloedde hoe ouders hun verlof ervaarden. Ondersteuning en meedenken boden ruimte om bewust te kiezen, terwijl druk, onbegrip of impliciete verwachtingen juist beperkten. Dit weerspiegelde zich in korter of minder ouderschapsverlof dan gepland.

In bredere sociale omgeving werd het verlofgebruik vaak positief ontvangen. Familie en vrienden steunden verlofkeuzes of bewonderde de regeling. Maatschappelijke verwachtingen kwamen ook naar voren, zoals dat moeders langer thuis blijven en vaders meer moeten werken. Deze verwachtingen leken vaak voort te komen uit de vergelijking met hoe de familie en vrienden zelf verlofkeuze maakten. Deze sociale vergelijking klopt echter niet altijd, gezien zij hun ervaringen vaak baseerden op een periode

waarin andere verlofmogelijkheden golden. Hoewel sociale normen soms beperkend zijn, dienen ze ook als referentiekader. Bijna alle ouders gaven aan dat input van de omgeving geen invloed had op hun verlofkeuzes.

“Mijn vader maakte altijd een opmerking. Ja, wat doe je dan eigenlijk?” (TO vader, R7)

Sommige ouders merkten op dat de discussie rond verlof verandert. De zichtbaarheid van nieuwe regelingen in media, wetenschap en beleid vergrootte het bewustzijn, vooral bij vaders. Tegelijk blijven traditionele rolpatronen, met name bij praktisch opgeleide ouders, belangrijk. Praktisch opgeleide moeders ervaarden druk vanuit de maatschappij om minder te werken. Toch gaven ouders aan dat deze verwachtingen geen invloed hadden op hun verlofkeuzes.

Deze bevindingen wijzen erop dat persoonlijke en werkomgeving nog niet volledig gewend zijn aan de nieuwe verlofmogelijkheden. Ondanks de recente beleidsveranderingen rondom verlof, blijken de maatschappelijke en sociale normen rondom verlofkeuzes vaak achter te lopen, hetgeen soms beperkend werkt voor ouders. Deze vertraging in de acceptatie, weerspiegelt zich zowel in de verwachtingen van familie en vrienden als in de werkomgeving. Er is nog een culturele verschuiving nodig om de nieuwe verlofmogelijkheden volledig te integreren in het dagelijks leven.

6. Conclusie en discussie

Dit kwalitatieve onderzoek richt zich op de vraag: hoe maakt de huidige generatie ouders gebruik van het verlofbeleid van 2022 tot en met 2025, hoe geven zij invulling van het verlof en welke beweegredenen liggen hieraan ten grondslag in het eerste jaar na de geboorte van hun kind? De verlofkeuze is het resultaat van een samenspel van praktische, biologische, financiële, culturele en pedagogische factoren. Dit onderzoek voegt echter een belangrijke dimensie toe door te focussen op de gezamenlijke besluitvorming van ouders.

De huidige generatie ouders maakt verlofbeslissingen steeds vaker gezamenlijk en maakt goed gebruik van de nieuwe verlofmogelijkheden. Toch blijven duidelijk verschillen zichtbaar tussen moeders en vaders. Moeders richten zich vooral op herstel en hechting en vaders op praktische zaken zoals werk en opvang. De resultaten laten zien dat theoretisch opgeleide ouders vaker het volledige verlof benutten. Zij streven naar een gelijkwaardige taakverdeling, gesteund door werkgevers met financiële en aanvullende ondersteuning. Praktisch opgeleide ouders maken niet per se minder gebruik van verlofmogelijkheden, maar hebben een andere invulling. Dit hangt samen met context: zij ervaren vaker barrières zoals beperkte financiële ruimte en minder praktische of emotionele steun vanuit hun werkgever. De rol van werkgevers blijkt dan ook belangrijk. Positieve steun – financieel, informatief en emotioneel – stimuleert verlofopname. Een gebrek daaraan belemmert vooral praktisch opgeleiden, wat zichtbaar is in gemaakte keuzes. Werkdruk, beperkte flexibiliteit en financiële haalbaarheid spelen hierin een grote rol. Dit verschil toont hoe uiteenlopend de benadering van verlof is, afhankelijk van opleidingsniveau en werkomgeving. Het keuzeproces is meestal een gezamenlijke afweging, met veel factoren. Ouders moeten verschillende belangen, verwachtingen en mogelijkheden op elkaar afstemmen. Naast persoonlijke wensen spelen externe factoren een grote rol. Werkroosters, kinderopvang, steun van grootouders en vele vormen van verlofopties maken de afweging complex. Dit levert waardevolle nieuwe inzichten op binnen bestaande kennis over verlofregelingen. De invulling van het verlof, vooral bij vaders, verschilt sterk. Hoe zij verlof benutten, hangt af van persoonlijke voorkeuren en gezinssituatie. Sommigen bouwen een band met hun kind op, anderen verlichten de werkdruk van hun partner. Deze variatie komt ook binnen opleidingsgroepen voor en benadrukt dat verlofopname geen eenduidig patroon volgt.

Sinds 2022 is het beleid rondom geboorte- en ouderschapsverlof verruimd om gelijke rechten te bevorderen, maar in de praktijk blijkt het nog onvoldoende effectief. Zolang diepgewortelde gendernormen en economische barrières bestaan, blijft structurele verandering uit. Hoewel de formele toegang verbeterd is, is een bredere aanpak nodig. Waarin financiële, culturele en sociale factoren worden meegenomen. Werkcultuur en sociale normen spelen nog een grote rol. De inzet van 'papadagen' toont hoe praktische en sociale overwegingen samenkomen. Ouders maken keuzes op basis van verschillende motieven, maar traditionele taakverdelingen en inkomensverschillen blijven. De bevindingen sluiten aan bij studies zoals Van Tienoven (2023), die het belang van culturele factoren benadrukken. Veel ouders grijpen terug op vertrouwde rolpatronen, wat erop wijst dat beleid wel ondersteunt, maar nog geen

structurele verandering teweegbrengt. Voor een gelijkere verdeling van zorgtaken is meer nodig dan alleen formele toegang tot verlof. Sociale en culturele barrières moeten actief worden aangepakt. Ook is beter inzicht nodig in financiële drempels, vooral voor praktisch opgeleiden. Gerichtte maatregelen en stimulerend werkgeversbeleid kunnen bijdragen aan een blijvende verandering binnen taakverdeling.

Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

De keuze voor een kwalitatieve benadering heeft waardevolle inzichten opgeleverd in de complexe dynamiek van verlofkeuzes. Semigestructureerde interviews boden ruimte voor verdieping in persoonlijke ervaringen. Dit draagt bij aan het begrip van de onderliggende beweegredenen. Tegelijk vraagt de methode om reflectie. Hoewel de interviews rijk en gedetailleerd waren, had een kwantitatieve aanpak mogelijk bredere generaliseerbaarheid opgeleverd. Zeker met een grotere en sociaaleconomisch diverse steekproef.

Een kanttekening bij dit onderzoek is dat de groep praktisch opgeleiden niet homogeen was. In sommige gezinnen had één ouder een theoretische opleiding. Dit bemoeilijkte generalisaties. Beide subgroepen – praktisch opgeleid en gemengd opleidingsniveau – waren te klein voor aparte analyse. Daardoor zijn aspecten zoals financiële overwegingen wellicht onderbelicht. Ondanks deze heterogeniteit zijn duidelijke verschillen tussen de onderzoeksgroepen zichtbaar. Toekomstig onderzoek zou SES breder kunnen definiëren, met aandacht voor inkomen en werkfunctie. Ook diverse gezinsvormen verdienen studie, zoals alleenstaanden, zzp'ers, samengestelde en LHBTIQ+ gezinnen. Daarnaast zijn longitudinale studies nodig om langetermijneffecten en verschuivingen in verlofgebruik te onderzoeken. Ook verschillen tussen gezinnen met etniciteitsverschillen verdienen aandacht.

De gekozen interviewopzet brengt methodologische aandachtspunten met zich mee. Gezamenlijke antwoorden kunnen beïnvloed zijn door afstemming of sociaal wenselijkheid. Vooral rond thema's zoals taakverdeling. Literatuur toont aan dat ouders vaak geneigd zijn om een egalitair beeld van hun taakverdeling te schetsen dan in werkelijkheid het geval is (Denuwelaere, 2003). Toch valt de steekproef in dit onderzoek op. Respondenten gaven namelijk openlijk aan dat er sprake is van een ongelijke taakverdeling. Dit benadrukt de waarde van het koppelperspectief. Het biedt een completer en vaak realistischer beeld van de werkelijke taakverdeling binnen gezinnen. Persoonlijke onderwerpen kwamen pas later aan bod, na het opbouwen van vertrouwen, om sociale wenselijkheid te beperken. Deze aanpak heeft vermoedelijk bijgedragen aan de validiteit van de antwoorden. Toch vraagt dit in toekomstig onderzoek om verdere reflectie op de interviewvorm. Het apart interviewen van ouders was een alternatief, maar werd vanwege beperkte onderzoeksduur niet gekozen.

Hoewel dit onderzoek zich richtte op ervaringen van ouders met hun werkgevers, lag de nadruk op samenwerking en reacties in de directe werkomgeving. Dit leverde waardevolle inzichten op, maar maakte ook leemtes zichtbaar. Arbeidsprecariteit, zoals tijdelijke contracten en flexibele constructies, kwam nauwelijks aan bod. Thuiswerken bleek voor sommige ouders van grote invloed op verlofkeuzes: het vergemakkelijkte de combinatie van werk en zorg, waardoor verlof kon worden verkort. Tegelijkertijd

kan thuiswerken een extra belasting zijn, doordat werk en zorg zonder duidelijke afbakening plaatsvinden. Deze dubbele belasting krijgt nog weinig aandacht in bestaande literatuur over verlofkeuzes. Onderzoek naar thuiswerken kan verduidelijken of het egaliteit bevordert of ongelijkheid versterkt. Door thuiswerken en arbeidsprecariteit samen te onderzoeken, ontstaat beter zicht op hoe structurele ongelijkheid op de arbeidsmarkt het verlofgedrag én de verdeling van zorgtaken beïnvloedt.

Daarnaast verdient het perspectief van ouders op het verlofbeleid nader onderzoek. Dit onderzoek richtte zich vooral op de keuzes van ouders, terwijl hun evaluatie van het beleid onderbelicht bleef. In hoeverre voelen ouders zich door de regelingen ondersteund en sluiten de formele kaders aan bij hun dagelijkse praktijk? Systematisch in kaart brengen van deze ervaringen kan duidelijk maken of het beleid faciliteert of juist beperkt. Onbekendheid met verlofopties, vooral bij vaders en werkgevers, speelt een rol, maar hoewel de interactie met werkgevers werd onderzocht, is niet gekeken hoe kennis en houding de verlofopname van vaders beïnvloedt.

Conclusie

Deze studie laat zien dat ouders hun verlofkeuzes maken binnen een complex samenspel van persoonlijke, sociale, culturele en economische factoren en externe actoren. Moeders richten zich vooral op herstel en hechting, vaders op praktische en financiële haalbaarheid binnen het complexe samenspel. Theoretisch opgeleide ouders benutten het verlof vaker volledig en streven explicieter naar gelijkwaardigheid, terwijl praktisch opgeleiden vaker geconfronteerd worden met structurele barrières. Ondanks beleidsmatige verruiming blijft de taakverdeling na het verlof grotendeels traditioneel. Daarmee blijkt dat het huidige verlofbeleid wel keuzevrijheid vergroot, maar nog onvoldoende bijdraagt aan blijvende gelijkheid in taakverdeling binnen gezinnen.

Literatuurlijst

- Ambtenaren salaris. (2023, 5 december). Wat is wettelijk betaald ouderschapsverlof? *Ambtenarensalaris.nl*. <https://ambtenarensalaris.nl/kennisbank/algemeen/wat-is-de-wet-betaald-ouderschapsverlof/#:~:text=Sinds%20%20augustus%202022%20hebben,gezien%20onder%20het%20onbetaald%20verlof>.
- Blackstone, A. M. (2003). Gender roles and society. In J. R. Miller, R. M. Lerner, & L. B. Schiamberg (Eds.), *Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments* (pp. 335-338). ABC-CLIO.
- Cantillon, B., Ghysels, J., & Spiessens, K. (2010). De sociale gelaagdheid van het gebruik van verlofstelsels door ouders met jonge kinderen. *Tijdschrift voor Sociologie*, 31(2), 133-159.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (1998, 29 juni). Ouderschapsverlof vaker gebruikt. *Centraal Bureau Voor de Statistiek*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/1998/27/ouderschapsverlof-vaker-gebruikt>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024a). *Emancipatiemonitor 2024: Verdienen*. CBS. <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/verdienen/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024b). *Gebruik geboorteverlof*. CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2024/monitor-arbeid-zorg-en-kinderopvang-2023/5-gebruik-geboorteverlof>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024c). *Gebruik verlof van vrouwen die een kind hebben gekregen*. CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2024/monitor-arbeid-zorg-en-kinderopvang-2023/6-gebruik-verlof-van-vrouwen-die-een-kind-hebben-gekregen>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024d). *Werken en zorgen*. In *Emancipatiemonitor 2024*. CBS. <https://longreads.cbs.nl/emancipatiemonitor-2024/werken-en-zorgen/>
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- De Boer, A., & Merens, A. (2024). *Commentaar op Beleidsvarianten Arbeid en Zorg*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Denuwelaere, M. (2003). *Een ongelijke taakverdeling tussen man en vrouw: van ouders naar kinderen*. *Mens & Maatschappij*, 78(4), 355-373.
- Dessing, B. (2024, 29 december). Geboorteverlof 2025 (partnerverlof) na de bevalling. *Ouders van Nu*. <https://www.oudersvannu.nl/voor-ouders/geboorteverlof-partner~c531c3a?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>
- Endendijk, J., Derks, B., & Mesman, J. (2018). Welke gevolgen heeft het ouderschap voor de genderrolstereotypen en rolpatronen van ouders? *Mens en Maatschappij*, 93(2), 165-168.
- Grunell, M. (2020). Verdeling van arbeid en zorg: Een taai vraagstuk. *Tijdschrift Voor Genderstudies*, 23(3), 273-282. <https://doi.org/10.5117/tvgn2020.3.008.grun>

- Johansson, T. (2011). Fatherhood in Transition: Paternity Leave and Changing Masculinities. *Journal Of Family Communication*, 11(3), 165–180. <https://doi.org/10.1080/15267431.2011.561137>
- Jones, B. D. (1999). Bounded Rationality. *Annual Review of Political Science*, 2, 297–321.
- Keizer, R. (2015a). Fatherhood in the Nordic welfare states: comparing care policies and practice. *Community Work & Family*, 18(2), 244–246. <https://doi.org/10.1080/13668803.2015.1020728>
- Keizer, R. (2015b). Which men become involved fathers? The impact of men's own attitudes on paternal involvement in the Netherlands. *International Review of Sociology*, 25(3), 359–372. <https://doi.org/10.1080/03906701.2015.1078531>
- Lamb, M. E. (2010). *How do fathers influence children's development? Let me count the ways*. In M. E. Lamb (Ed.), *The role of the father in child development* (5th ed., pp. 1–26). Wiley.
- Marks, J. L., Lam, C. B., & McHale, S. M. (2009). Family patterns of gender role attitudes. *Sex Roles*, 61(3-4), 221-234. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9619-3>
- McLanahan, S. (2004). Diverging destinies: How children are faring under the second demographic transition. *Demography*, 41(4), 607–627. <https://doi.org/10.1353/dem.2004.0033>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2023, 21 juli). Heb ik als zelfstandig ondernemer recht op een zwangerschapsuitkering? *Rijksoverheid.nl*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/vraag-en-antwoord/heb-ik-als-zelfstandig-ondernemer-recht-op-een-zwangerschapsuitkering>
- Ministerie van Algemene Zaken. (2024, 11 april). *Geboorteverlof voor partners*. *Rijksoverheid.nl*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/geboorteverlof-voor-partners>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2020). Bijlage bij het wetsvoorstel Comptabiliteitswet, artikel 3.1: Onderbouwing en Evaluatie (CW 3.1).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023, 8 december). Heb ik als zzp'er recht op geboorteverlof? *Rijksoverheid.nl*. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/vraag-en-antwoord/heb-ik-als-zzp%E2%80%99er-ook-recht-op-geboorteverlof#:~:text=U%20heeft%20als%20zelfstandige%20geen,zelf%20voor%20vervangend%20inkomen%20zorgen>
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball sampling. *SAGE Research Methods Foundations*. <https://doi.org/10.4135/9781526421038>
- Petts, R. J., & Knoester, C. (2018). Paternity leave-taking and father engagement. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1144-1162. <https://doi.org/10.1111/jomf.12494>
- Rehel, E. M. (2013). When dad stays home too: Paternity leave, gender, and parenting. *Gender & Society*, 28(1), 110-132. <https://doi.org/10.1177/0891243213503900>

- Speetjens, P., Van Der Linden, D., Goossens, F., & Trimbos-instituut. (2009). Kennis over opvoeden: De vragen van ouders, het aanbod van de overheid en de mogelijkheden van de markt. *Trimbos-instituut*. <https://www.trimbos.nl/docs/dl005-kennis-over-opvoeden.pdf>
- Van der Vleuten, M., & Moberg, Y. (2024). Zweeds ouderschapsverlof blijft ongelijk verdeeld. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 40(2), 1-4.
- Van Kesteren, J., Van Vuuren, D., Klinker, I., Knol, J., Zwetsloot, J., & Heyma, A. (2023). Waterbedeffecten van arbeidsmarktbeleid: Niet-beoogde verschuivingen tussen arbeidsvormen, werkloosheid en inactiviteit. *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*.
- Van Tienoven, T. P. (2023). Onderzoeksrapport vader- en ouderschapsverlof. *Vrije Universiteit Brussel, Onderzoeksgroep TOR*. In opdracht van ZIJkant vzw.
- Verhoeven, J. C. (2001). De ruiltheorie. In *Sociologische theorieën en modellen*.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>
- Wet Wazo 2025. (2025, 1 januari). *Geraadpleegd van* <https://wetten.overheid.nl/BWBR0013008/2025-01-01#Hoofdstuk4>
- Wielers, R. (2023). Allemaal precair? Arbeid en gevoelens van onzekerheid en angst. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 39(1), 22–36. <https://doi.org/10.5117/tva2023.1.003.wiel>
- Wood, J., Neels, K., Marynissen, L., & Kil, T. (2017). Genderverschillen in arbeidsdeelname na gezinsvorming: de impact van initiële arbeidskenmerken op uittrede en gebruik van ouderschapsverlof bij tweeverdieners. *Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid/België. Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.-Brussel, 1959* (2), 177-211.
- Zwinkels, W. (2018). Verlofregelingen arbeid en zorg naar type arbeidsrelatie. *Epsilon Research*. https://www.eerstekamer.nl/overig/20180530/verlofregelingen_arbeid_en_zorg/document

Bijlage 1 Informatie en toestemmingsformulier

Informatie en toestemmingsverklaring

Verlofbeleid 2022 t/m 2025

Beste ouders,

Mijn naam is Elisa Wegman, en ik voer mijn masterscriptie onderzoek uit aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ik doe onderzoek naar werkende ouders in loondienst, die een kind hebben gekregen tussen 2022 en 2025. Ik wil graag beter begrijpen hoe ouders verlofregelingen hebben gebruikt en welke factoren een rol spelen bij hun keuzes.

Waar gaat het onderzoek over?

Dit onderzoek richt zich op hoe ouders het verlofbeleid tussen 2022 en 2025 hebben gebruikt en welke redenen daarachter liggen, in het eerste jaar na de geboorte van hun kind. Ik wil beter begrijpen hoe verlof keuzes worden gemaakt en welke factoren hierin een rol spelen. Uw ervaringen en inzichten helpen om een beter beeld te krijgen van hoe verlofregelingen in de praktijk werken.

Wat kan je verwachten?

Een interview:

Eénmaal spreken wij af op een plek die u het best schikt. Het gesprek duurt 60 minuten. In het interview zullen we het hebben over verlofopname, verlof invulling en ervaring van het verlof. Als u tijdens het gesprek een vraag niet wil beantwoorden, hoeft dat niet. Ik neem het geluid van het gesprek op. Aan het eind van het interview krijgt u de gelegenheid om op uw antwoorden terug te komen. Als u het niet eens bent met uw antwoorden of als ik u verkeerd heb begrepen, kunt u vragen om een gedeelte ervan aan te passen of te schrappen.

U kiest zelf of u meedoet

Deelnemen aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt op ieder moment en zonder uitleg stoppen.

Welke gegevens heb ik van u nodig

Ik sla uw gegevens op zodat ik contact met u kan opnemen. Voor het onderzoek heb ik ook nog andere gegevens van u nodig. Voor het onderzoek worden de volgende persoonsgegevens van u verzameld: Naam, leeftijd, geslacht, geboortedatum van uw kind, opleiding en werksituatie.

Wie kan uw gegevens zien? Hoe wordt er met mijn data omgegaan?

- Ik sla al uw gegevens veilig op.
- Enkel personen die betrokken zijn bij het onderzoek kunnen (een deel van) de gegevens inzien. Alleen ik heb toegang tot uw gegevens zoals uw naam, telefoonnummer, e-mailadres en huisadres.
- Gemaakte opnamen worden omgezet in tekst. Uw naam wordt vervangen met een nummer.
- Gegevens zoals uw naam (directe persoonsgegevens) worden apart van uw antwoorden opgeslagen, zodat deze niet herleidbaar zijn.
- Over de resultaten van het onderzoek wordt geen publieke publicatie gedaan.

Wat gebeurt er met de resultaten van het onderzoek?

Dit onderzoek is uitsluitend voor een scriptie en wordt dus niet gepubliceerd. Uw gegevens worden anoniem verwerkt en gebruikt voor de analyse van het onderzoek. Uw gegevens worden voor 1 jaar bewaard na afronding van het onderzoek. Uw naam en contactgegevens worden binnen een maand verwijderd.

Heeft u vragen over het onderzoek?

Heeft u vragen over het onderzoek of uw privacy rechten, zoals inzage, wijziging, verwijdering of aanpassing van uw gegevens, neem dan contact op met mij.

Naam onderzoeker: Elisa Wegman

Telefoonnummer: 06-81018180

E-mail: elisawegman@gmail.com

Toestemmingsverklaring

Ik heb de informatiebrief gelezen en begrijp waar het onderzoek over gaat. Ik ben op de hoogte van de verwerking van mijn gegevens en heb de kans gehad om vragen te stellen.

Door dit formulier te ondertekenen

1. Geef ik toestemming voor deelname aan dit onderzoek
2. Geef ik toestemming voor het verwerken van mijn persoonsgegevens;
3. Geef ik toestemming voor het maken van geluidsopname tijdens het interview; en
4. Geef ik aan dat ik begrijp dat deelname aan dit onderzoek geheel vrijwillig is en ieder moment kan stoppen.

Naam van de deelnemer 1:

Handtekening van de deelnemer 1:

Datum:

Naam van de deelnemer 2:

Handtekening van de deelnemer 2:

Datum:

U ontvangt een exemplaar van het volledige informatie- en toestemmingsformulier.

Bijlage 2 Checklist



CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Bonnie French, coordinator of the Sociology Master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title: Ouders op verlof: keuze of kans

Name, email of student: Elisa Wegman, 711979ew@eur.nl

Name, email of supervisor: Maaïke Hornstra, hornstra@essb.eur.nl

Start date and duration: 10 februari 2025 – 15 augustus 2025

Is the research study conducted within DPAS

YES - NO

If 'NO': at or for what institute or organization will the study be conducted?
(e.g. internship organization)

v. 1.2 (March 2023)

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. **YES - NO**

If 'NO': skip to part V.

If 'YES': does the study involve medical or physical research? **YES - NO**
Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. **YES - NO**

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). **YES - NO**

If 'YES': skip to part IV.

v. 1.2 (March 2023)

PART III: PARTICIPANTS

1. Will information about the nature of the study and about what participants can expect during the study be withheld from them? YES - NO
2. Will any of the participants not be asked for verbal or written 'informed consent,' whereby they agree to participate in the study? YES - NO
3. Will information about the possibility to discontinue the participation at any time be withheld from participants? YES - NO
4. Will the study involve actively deceiving the participants? YES - NO
Note: almost all research studies involve some kind of deception of participants. Try to think about what types of deception are ethical or non-ethical (e.g. purpose of the study is not told, coercion is exerted on participants, giving participants the feeling that they harm other people by making certain decisions, etc.).
5. Does the study involve the risk of causing psychological stress or negative emotions beyond those normally encountered by participants? YES - NO
6. Will information be collected about special categories of data, as defined by the GDPR (e.g. racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade union membership, genetic data, biometric data for the purpose of uniquely identifying a person, data concerning mental or physical health, data concerning a person's sex life or sexual orientation)? YES - NO
7. Will the study involve the participation of minors (<18 years old) or other groups that cannot give consent? YES - NO
8. Is the health and/or safety of participants at risk during the study? YES - NO
9. Can participants be identified by the study results or can the confidentiality of the participants' identity not be ensured? YES - NO
10. Are there any other possible ethical issues with regard to this study? YES - NO

If you have answered 'YES' to any of the previous questions, please indicate below why this issue is unavoidable in this study.

What safeguards are taken to relieve possible adverse consequences of these issues (e.g., informing participants about the study afterwards, extra safety regulations, etc.).

v. 1.2 (March 2023)

Are there any unintended circumstances in the study that can cause harm or have negative (emotional) consequences to the participants? Indicate what possible circumstances this could be.

There are no harmful conditions within the study itself. Participants may withdraw them withdraw consent at any time without giving a reason.

Please attach your informed consent form in Appendix I, if applicable.

Continue to part IV.

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

Transcribed interviews are stored on the hard drive of the researcher's laptop, which is password protected. Recordings of interviews are stored on the researcher's laptop before they are transcribed.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

20 participants

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

The exact number is not available, but an estimate can be made. In 2022, according to CBS, the Netherlands had 492,553 households with children under the age of 3. However, it is known that the average age of women at the birth of their first child in 2023 was 30.3 years. This suggests that a significant proportion of parents with children under 3 fall into the 25 to 35 age group.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024, 17 december). Prognose huishoudens; leeftijd jongste thuiswonende kind, 2022-2070. Centraal Bureau Voor de Statistiek.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85087NED>

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

v. 1.2 (March 2023)

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Because of the research being conducted as a thesis, all data will be stored on the student's laptop

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Elisa Wegman

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

The data will be backed up weekly on a USB drive.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

No identifying information (as described in GDPR) will be recorded within this study.

Personal data (names of participants) will be kept in a separate document accessible only to the researcher.

For this study, there is no need to include personal information in the data.

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

v. 1.2 (March 2023)

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

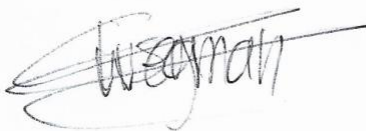
Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Elisa Wegman

Name (EUR) supervisor: Maaïke Hornstra

Date: 19-03-2025

Date: 17-03-2025



v. 1.2 (March 2023)

Bijlage 3 Topiclijst

Topic	Voorbeeld vragen
Algemene introductie	Ik ben Elisa, ik ben 25 jaar en ik ben sociologie masterstudent aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ik doe voor mijn scriptie onderzoek naar familiesociologie en in het bijzonder verlofregelingen van gezinnen rondom het eerste jaar van jullie geboren kindje We gaan het hebben over de verlofperiode die jullie hebben opgenomen vanaf augustus 2022 tot nu. Met vooral de focus op het eerste jaar van jullie kindje. Ik ben benieuwd wat voor verlof jullie hebben opgenomen en hoe jullie tot deze keuzes zijn gekomen. Voor dat we beginnen wil ik aan jullie vragen of jullie je kort zouden willen voorstellen. Kan je mij kort vertellen wie jullie zijn en hoeveel kinderen jullie hebben en wanneer deze geboren zijn?
Algemene ervaring met verlof	1. Hebben jullie beide verlof opgenomen? 2. Hoeveel verlof hebben jullie opgenomen? 3. Wat was jullie algemene ervaring met het verlof? 4. Wat waren jullie verwachtingen vooraf en hoe heeft de realiteit zich verhouden tot deze verwachtingen? 5. Vonden jullie de duur van het verlof voldoende? Waarom wel/niet? 6. Hebben jullie het idee dat de verloftijd een toegevoegde waarde was voor de tijd met jullie kind? 7. Heeft het verlof stress of juist ontspanning met zich meegebracht?
Kennis verlof	8. Toen jullie voor de keuze stonden om verlof op te nemen waren jullie ervan op de hoogte welke verlofmogelijkheden er waren?
Werk-privébalans	9. Hoe was jullie ervaring wat betreft het verlof met jullie werkgever? 10. Hebben jullie met je werkgever gesprekken gehad over het verlof opname?

	11. Heeft de houding van jullie werkgever invloed gehad op jullie keuze? 12. Hoe hebben jullie de overgang van verlof naar werk ervaren? 13. Is er door de werkgever een aanvullend verlof geweest? 14. Hoe reageerden je werkgever en collega's op jullie verlofopname? 15. Hoe werd jullie verlof ontvangen binnen jullie sociale en werkomgeving? 16. Hoe kijken jullie terug op de balans tussen werk en privé in deze periode?
Motivaties en belemmeringen voor verlof	17. Wat was een reden voor jullie om wel of geen verlof op te nemen? 18. Hoe zijn jullie tot een besluit gekomen hoeveel verlof jullie beide gingen opnemen? 19. Kan je mij meenemen in jullie keuzeproces? Hoe heeft dat eruitgezien? 20. Hebben jullie gespreken gevoerd of was het vanzelfsprekend hoe het verlof eruit ging zien? 21. Wanneer zijn deze gesprekken begonnen? 22. In hoeverre speelden financiële overwegingen een rol in jullie beslissing? 23. Zouden jullie in de toekomst opnieuw verlof opnemen? Waarom wel/niet?
Sociale en culturele normen rondom verlof	24. Hebben jullie het met familie, vrienden en collega's over de verlofopname gehad? Hadden zij er advies over? Heb je daar ook naar gehandeld? 25. Hebben jullie het idee gehad dat de maatschappij of jullie omgeving een bepaalde verwachting had over jullie beslissing of de opname?
Taakverdeling in het eerste levensjaar	26. Hoe zag jullie rolverdeling eruit tijdens het verlof? 27. Heeft het verlof van beide ouders hier invloed op gehad? 28. Hoe verhoudt de taakverdeling zich nu ten opzichte van vóór de geboorte? En tijdens? En na? 29. Wie is volgens jullie verantwoordelijk voor de zorg van het kind?

	30. Zou een bepaalde verdeling in taken verantwoordelijkheid is voor de moeder en andere taken voor de vader?
Verlofregeling in Nederland	31. Wat zou je graag anders zien aan de huidige verlofregelingen? 32. Vinden jullie dat langer of beter betaald verlof een verschil zou maken?
Afsluiting	We zijn aan het eind van het interview gekomen. Hebben jullie tot zover vragen of dingen waarvan jullie het idee hebben dat we die niet behandeld hebben? Ik wil jullie ontzettend bedanken voor het interview en jullie deelname.

Bijlage 4 Registratieformulier

Mijn naam is Elisa Wegman en ik ben master student aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Ik doe voor mijn scriptie onderzoek naar **ouders** die een kind hebben gekregen tussen 2022 en 2025. Bent u een ouder die een kind heeft gekregen tussen de **periode 2022 en 2025**? Bent u samen met uw partner? Wilt u beide meedoen aan een **interview over ouderschapsverlofopname**? Vul dan het volgende registratieformulier in en ik neem **voor 30 april** contact met u op. Voor vragen kunt u mij bereiken op elisawegman@gmail.com of 06 81 01 81 80. <https://forms.office.com/e/jAC3SaiTNb>

1. Wat is de geboortedatum van jullie kind?

__-__-__

2. Wat is de geboortedatum van de moeder?

__-__-__

3. Wat is de geboortedatum van de vader?

__-__-__

4. Waren jullie beiden in loondienst tijdens de geboorte van jullie kind t/m heden?

Ja – Nee

Optioneel aanvulling: ____

5. Wat is de hoogst genoten opleiding van de moeder?

Geen diploma

Basisonderwijs

VMBO, HAVO/ VWO onderbouw

MBO1

MBO2-4

HAVO, VWO

Bachelor (HBO / WO)

Master (HBO/ WO)

Doctor, PhD

6. Wat is de hoogst genoten opleiding van de vader?

Geen diploma

Basisonderwijs

VMBO, HAVO/ VWO onderbouw

MBO1

MBO2-4

HAVO, VWO

Bachelor (HBO / WO)

Master (HBO/ WO)

Doctor, PhD

7. Wat is de werkfunctie van de moeder?

8. Wat is de werkfunctie van de vader?

9. Wat is het e-mailadres waarop ik u kan bereiken?

10. Wat is uw telefoonnummer waarop ik u kan bereiken?

Bijlage 5 Codeschema

Thema	Categorie	Code
Keuzeproces	Patroneren in verlof	Zwangerschaps-, bevallings-, geboorte- en ouderschapsverlof
	Kennis vergaren werk	Rooster, mogelijkheid tot verlof, kennis van het verlof
	Kennis vergaren opvang	Dagen beschikbaar, vanaf wanneer, opvang door grootouders
	Planning en samenspraak	Bespreken en praktische planning maken binnen het stel
Beweegredenen	Praktisch	Rooster, logistiek
	Biologisch	Herstellen en voeden
	Financieel	Aanvulling werk, invloed, inzet vakantie
	Pedagogische en cultureel	Eerste periode thuis, band opbouwen
Invulling van verlof en de rolverdeling in huis	Anderen	Advies van anderen, naar andere kijken voor patroon
	Ervaring	Verwachtingen versus werkelijkheid en ervaring
Maatschappelijke en sociale invloeden	Taakverdeling: zorg en huishoudelijke taken	Zorg en huishoudelijke taken, voor, tijdens en na het verlof, traditionele versus egalitaire genderrollen
		Reacties van werkomgeving
		Reacties van vrienden en familie
		Gendersverschillen: normen over werkende vaders versus werkende moeders (vanuit derden)