



## **Zes aandachtspunten voor leidinggevenden om de combinatie van arbeid en zorg te ondersteunen:**

- 1. Reik actief kennis aan over regels, beleid en mogelijkheden**  
Prille ouders waarderen het zeer als hun leidinggevende parate kennis heeft over zorg- en calamiteitenverlof. Ouderschapsverlof kan bij het Rijk op verschillende manieren worden ingevuld. Aanvullend is er ook de optie om via de IKAP-regeling verlof te kopen. De personeelsadviseur, de leidinggevende en een ervaren collega kunnen helpen om de mogelijkheden op een rijtje te krijgen. Hulp zit soms in kleine dingen, zoals even wegwijs gemaakt worden hoe in P-Direkt de registratie rondom zwangerschap wordt ingevoerd.  
Relevante cao-informatie vindt u op het gebruikelijke portaal.

Wist u dat een zwangere medewerkster zonodig 1/8ste van de werktijd extra mag pauzeren? Op [www.szw.nl](http://www.szw.nl) vindt u via 'vraag en antwoord' eenvoudig de informatie rond een specifiek onderwerp. Lees ook eens de brochures 'Zwangerschap: veilig werken en verlof' en 'Verlof: Informatie over verlofregelingen voor werknemers'.

- 2. Overleg regelmatig over de balans tussen werk en privé**  
Veel ouders vinden dat ze een leukere en betere ouder zijn als ze ouderschap combineren met een interessante baan. Het is de belangrijkste reden om een grote deeltijdbaan te houden. In het begin en in bijzondere situaties kan de balans werk/privé onder druk komen te staan. Een regelmatig overleg met de leidinggevende over arbeidspatroon, (tijdelijke aanpassingen in de) omvang van de werkweek, prestaties en loopbaandoelen werkt ondersteunend.
- 3. Stem te werken uren en werkresultaten op elkaar af**  
Als besloten wordt tot een (tijdelijke) teruggang in de omvang van de werkweek, pas dan de afspraken over werkprestaties naar evenredigheid aan. Onduidelijkheid over of onevenwichtigheid in de taakomvang zijn oorzaken van te hoge werkdruk. Die kan ook verminderd worden door bijvoorbeeld het verschuiven van deadlines of minder deelname aan overleg.
- 4. Wees flexibel in tijd en locatie**  
Afstemming van werktijden op persoonlijke wensen is in de praktijk vaak al voldoende mogelijk. En denk ook eens aan thuiswerken. Dat geeft de ouder de gelegenheid dicht in de buurt van het kind te werken en bepaalde

taken te doen op tijden dat het thuis goed past. Een of enkele dagdelen kan al net voldoende lucht geven. Als (ICT-)faciliteiten op orde zijn en goede afspraken over bereikbaarheid en resultaten gemaakt kunnen worden, is een proefperiode een goede mogelijkheid om te onderzoeken of thuiswerken een optie is.

Wist u dat één op de tien werkenden in Nederland thuis of vanuit huis werkt?  
Bron: CBS

**5. Vergroot doorgroeimogelijkheid voor deeltijders**

Talent wordt onbenut als deeltijders voor eventuele doorgroei bij voorbaat buiten beschouwing worden gelaten. Juist interessant werk geeft energie en maakt meer mogelijk. Aan de andere kant vragen veel interessante banen een werkweek van enige omvang. Probeer in overleg, met oog voor realiteit en creativiteit, tot een voor beide partijen passende oplossing te komen.

**6. Creëer een zorgvriendelijke werkomgeving**

Begrip van collega's en manager voor de combinatie van zorgen en werken helpt. Flexibiliteit over en weer ook. Zorg voor maatwerk wanneer de situatie daarom vraagt. En leg uit waarom wat nodig is. Met wederzijds begrip voor elkaars positie kom je samen een heel eind.

**Wist u verder dat:**

- vrouwen bij het Rijk veel vaker in grote deeltijdbanen werken dan bijvoorbeeld in de zorg of het onderwijs. Ook prille moeders (45 deelnemers aan de KiZ cursus) bij het Rijk blijken bijna allen een grote (circa 32 uur) deeltijdbaan te wensen om daarmee interessant werk te blijven doen.
- een goede reputatie van het bedrijf ten opzichte van het werken in deeltijd en combineren van werk en privé een belangrijke trekker is in de werving?