

WERK & OUDERSCHAP OP DE HR- AGENDA: DOE MEE ALS VOORLOPER

Werk aan gezinsvriendelijk
werkgeverschap met het landelijke
innovatieprogramma.



Najaar 2026: Nieuwe subsidie ronde
'Meer Uren Werkt'.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Universiteit
Utrecht

Parents
Inc.

WERK EN OUDERSCHAP AGENDEREN HEEFT URGENTIE:

29%

van de bevallen medewerkers valt uit binnen drie maanden na het weer aan het werk gaan.

65%

Kijkt negatief terug op de periode van weer aan het werk gaan

50%

loopt risico op complicatie tijdens de zwangerschap door werk

30%

van werkende ouders ervaart chronische stress

INTERVIEW

Vrouwen tussen de 31 en 40 jaar verzuimen veel en dat is écht een probleem, vindt de verzekeraar

Bianca Tetteroo | ceo Achmea In de politiek, op de werkvloer en aan de keukentafel moet meer worden gesproken over de zorgdruk op werkende vrouwen. Dat zegt de baas van verzekeraar Achmea.



Eva Smal

12 maart 2026 • Leestijd 3 minuten

Geschreven door: [Renée Brouwer](#)

Leestijd 5 minuten • 15 maart 2026, 19:00

'Steeds meer ballen in lucht houden'

door [Connie de Jonge](#)

AMSTERDAM • „Je zou denken dat we inmiddels gewend zijn aan werkende vrouwen. En kinderen krijgen we ook al eeuwen”, zegt CNV-bestuurslid Justine Feitsma. „Toch blijken werkgevers nog weinig oog te hebben voor de impact die het moederschap op vrouwen heeft. Ze zien het vooral als privézaak. En zodra die baby er is, ga je weer aan het werk.”

Het is volgens haar geen toeval dat de laatste jaren steeds meer jonge vrouwen in de WIA, de opvolger van de WAO, belanden. Vrouwen zijn hoger opgeleid, werken meer uren en willen, naast een leuk privéleven, ook carrière maken. Tegelijkertijd zijn de zorgtaken thuis niet of nauwelijks verminderd. „Ze moeten steeds meer ballen in de lucht houden en lopen vast.”

CNV spreekt van kapi-



taalvernietiging. „Als vrouwen uitvallen omdat werk en herstel niet te combineren zijn, verliezen we talent, ervaring en productiviteit”, stelt de bond. Bovendien kosten een hoger ziekteverzuim en meer arbeidsongeschikten ons land ieder jaar miljarden. Feitsma: „Wat meer flexibiliteit voor deze vrouwen, en trouwens ook voor hun partners, zou heel veel uit-

Veel jonge vrouwen vallen uit als ze na hun bevalling terugkeren op het werk (foto ter illustratie).

FOTO ANP

val schelen.” Bij de meeste ondervraagde vrouwen wordt bij terugkeer op het werk niet over hun belastbaarheid gesproken. Slechts een op de drie zegt dat hun werkgever bereid is hun werktijden aan te passen aan de baby.

Slechts een op de tien bedrijven biedt praktisch ondersteuning aan. De meeste organisaties hebben geen beleid over hoe ze met vrouwen die net moeder zijn worden omgaan. „Veel vrouwen zijn al geholpen met een beetje aandacht”, zegt Feitsma. „Gez de tijd om even uit te v gellen hoe ze werk en priv kunnen combineren.”

CNV adviseert leidingge venden om wekelijks even te peilen bij een jonge moeder hoe het gaat en onder collega's als buddy te laten fungeren. Verder probeer de bond om in meer cao's te spreken dat het loon tijdens het ouderschapsverlof volledig wordt doorbetaald.

Feitsma: „Je ziet dat nu maar weinig mannen van dat verlof gebruikmaken, omdat het hun te veel geld kost. Maar het biedt vrouwen de mogelijkheid om echt te herstellen en geleidelijk weer op te gaan bouwen op het werk.”

Bijna 40 procent van de ouders ervaart klachten die passen bij een parental burn-out. Dit blijkt uit het nieuwe rapport *Ouders onder Druk*, gebaseerd op onderzoek van onder meer de Erasmus Universiteit Rotterdam. Orthopedagoog-generalist Kina Smit schrikt niet van het hoge percentage. „Het bevestigt wat ik dagelijks in mijn praktijk zie.”

WERK EN OUDERSCHAP NU OFFICIEEL OP DE HR-AGENDA.

Begin 2027 start de uitvoering van de tweede ronde van het onderzoeks- en innovatieprogramma, samen met Regioplus, Universiteit Utrecht en het Ministerie van SZW.

Op basis van onze opgebouwde ervaringen helpen we organisaties nóg gericht bouwen aan gezinsvriendelijk werkgeverschap.

- **Wat levert het op?**

Direct inzicht in de behoeften van werkende ouders én bewezen handvatten voor HR, managers en medewerkers om uitval en verloop te voorkomen. Kosteloos gebruik maken van de geselecteerde interventies van Parents Inc. (ter waarde vanaf 25.000 euro).

- **Wat vraagt het?**

Deelname is kosteloos dankzij subsidie. We vragen wel een investering in tijd van HR, leidinggevenden en medewerkers en een project-verantwoordelijke binnen de organisatie. Hou rekening met tussen de 20 en 40 uur projectmanagement over de looptijd van het onderzoek (afhankelijk van het type organisatie).

- **Planning:**

Kennismaking in juni en juli. Het project start begin 2027 en duurt rond de 9 maanden.



WELKE STAPPEN ZETTEN WE SAMEN:

1

Inzicht & Beleidsscan

We starten met een organisatiebrede scan om exact te meten waar werkende ouders tegenaan lopen. Je krijgt een heldere nulmeting en een concreet actieplan voor jullie beleid, interne communicatie en begeleiding.

2

Leidinggevenden in positie

Leidinggevenden krijgen praktische handvatten en een gerichte workshop om (aanstaande) ouders optimaal te begeleiden. Zo voorkomen we stress en uitval op de werkvloer.

3

Medewerkers ondersteunen

Werkende ouders nemen deel aan een krachtig programma waarin ze ervaringen delen en concrete tools krijgen om gezond, betrokken en met de eigen regie twerk en ouderschap te combineren.

HR Implementatie

Selecteren deelnemers en begeleiding van het project binnen de organisatie. Implementatie van gezinsvriendelijk beleid en communicatie. Contactpersoon/Projectmanager voor Parents Inc.

Tijdsinvestering: Kick-off sessie van 3 uur + projectmanagement (totaal +/- 20 uur).

Workshop: leidinggeven aan werkende ouders

Leidinggevenden krijgen praktische handvatten om ouders beter te begeleiden rondom zwangerschap, verlof, terugkeer en de combinatie van werk en gezin.

Tijdsinvestering: 2 uur.

Programma voor medewerkers

Werkende ouders krijgen ondersteuning om meer grip te krijgen op de combinatie van werk en gezin, Met o.a. een groepssessie en een individueel coachgesprek.

Tijdsinvestering: Gemiddeld 4,5 uur in 3 maanden.

Onderzoek en evaluatie

De Universiteit Utrecht onderzoekt de impact van het programma met een deelnemers- en controlegroep. Via vragenlijsten vooraf, tijdens en na afloop wordt de effectiviteit gemeten. Elke organisatie ontvangt een eigen terugkoppeling met inzichten en concrete aanknopingspunten voor verbetering.

Tijdsinvestering: Projectleider inzet voor communicatie rondom vragenlijsten uit (20 uur), invullen vragenlijst 20 minuten per vragenlijst/medewerker

WAAROM NU MEEDOEN?

DIT LEVERT HET JOUW ORGANISATIE OP:

- + Werk direct aan verzuimreductie, retentie en werkgeversmerk.
- + Wetenschappelijk onderbouwd weten wat jouw werkende ouders nodig hebben
- + Deelname is kosteloos
- + Interventie ter waarde vanaf 25.000 euro

We maken samen een plan dat past bij jullie organisatie: praktisch, haalbaar en onderbouwd door onderzoek.



Je kunt als organisatie deelnemen als je:

- ✓ minimaal 50 medewerkers hebt in de doelgroep: aanstaande ouders en/of ouders met kinderen tot 2 jaar;
- ✓ HR-processen rond zwangerschap, verlof en terugkeer wilt verbeteren;
- ✓ verzuim, verloop en duurzame inzetbaarheid actief wilt aanpakken;
- ✓ capaciteit en commitment hebt om het programma intern goed te begeleiden.

Er is plek voor maximaal 10 organisaties in deze ronde.

INTERVENTIEPARTNER: PARENTS INC.

Parents Inc. is dé strategische partner van vooruitstrevende bedrijven die net als wij geloven dat in een gezonde cultuur ouders de ruimte krijgen om te groeien als professional én als ouder.

Onze Expertise:

- Een gezonde **start**: Begeleiding bij zwangerschap, vaderschap en de cruciale terugkeer na verlof.
- **Complexe trajecten**: Specialistische kennis over IVF-trajecten en de impact van zwangerschapsverlies op de werkvloer.
- **Zorg & Inzetbaarheid**: Expertise rondom kinderen met een grotere zorgbehoefte en duurzame re-integratie.
- **Preventie**: Effectieve HR aanpak rondom werk en ouderschap.

Van zwangerschap tot managementteam: wij leveren de programma's die juist nu het verschil maken voor een gezonde inzetbaarheid en het behoud van talent.

Sanne Nout & Lotte Bode
Founders Parents Inc.



**Parents
Inc.**

Wil je weten of jouw organisatie kan deelnemen?

Plan een vrijblijvende verkenning, dan kijken we samen of jullie organisatie past bij het onderzoek en wat deelname concreet betekent.

✉ info@parentsinc.nl

+31 (0)10 - 304 61 71