



# MENTAAL WELBEVINDEN EN WELZIJN VAN (TOEKOMSTIGE) OUDERS OP DE WERKVLOER

DINSDAG 10 MEI 2022

18U-20U30

## WELKOM!

**Interreg**   
EUROPEAN UNION  
2 Seas Mers Zeeën  
**PATH**  
European Regional Development Fund



**vo  
ka** Metropolitan



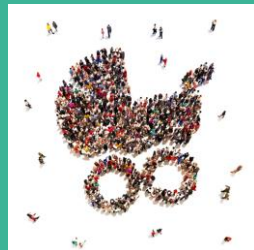
Health  
Community

**Odisee**  
DE CO-HOGESCHOOL



# KORTE BEVRAGING EVALUATIE PATH-PROJECT (VOORMETING)

<https://surveys.ap.be/limesurvey/index.php/811278?lang=nl>



## Programma

- 18u00 Welkom door **Inge Tency** (Odisee Hogeschool)
- 18u15 Gezond op het werk – Samen groeien door **Daan Aeyels** (VOKA & VOKA Health community)
- 18u45 Parents@Work: Toolkit voor een gezinsvriendelijke onderneming door **Sylvie Janssens** (Instituut voor gelijkheid van Vrouwen en Mannen)
- 19u15 Mentale gezondheid van (toekomstige) ouders op de werkvloer: tips en tricks voor werkgevers door Inge Tency (Odisee Hogeschool) en Els Vallaey (Universiteit Gent)
- 19u45 Q&A
- 20u00 Praktijkgetuigenis: Hoe verenigbaar zijn werk en gezinsleven? door Eddy Vandersmissen (Vinci-energies)
- 20u30 Afsluitend woordje door Ria Binst (Voka Health Community) en netwerkreceptie



# Europees PATH-project



- ARTESIS PLANTYN HOGESCHOOL (ANTWERPEN)
- VZW GIO GEHECHTHEID IN ONTWIKKELING (ANTWERPEN)
- KAREL DE GROTE HOGESCHOOL (ANTWERPEN)
- ODISEE HOGESCHOOL (SINT-NIKLAAS)

## Doelstelling

Vrouwen, families en zorgverleners in staat stellen om milde/matige perinatale mentale problemen (PMI, perinatal mental illness) te voorkomen, te diagnosticeren en succesvol te hanteren

- Drie vlakken: PREVENTIE, DIAGNOSE & MANAGEMENT
- Holistische aanpak, vraag gestuurd, co-creatie met patiënten en (toekomstige) ouders
- Focus op 'connecteren' van mensen en intergenerationeel aspect



## Doelgroep

- ▣ Zwangere vrouwen en (toekomstige) ouders
- ▣ Zorgverleners (inclusief studenten, maatschappelijke dienstverlening zoals apothekers, borstvoedingsconsulenten, enz.)
- ▣ **Werkgevers**
- ▣ Diverse maatschappelijke organisaties (o.a. wijkcentrums) en vrijwilligers
- ▣ Gezondheidszorgorganisaties, bedrijven en organisaties voor familiale dienstverlening
- ▣ Nationale en Europese organisaties, NGO's, politici/beleidmakers op lokaal, regionaal, nationaal en Europees niveau
- ▣ Brede publiek





# Interreg



## 2 Seas Mers Zeeën

### PATH

European Regional Development Fund

[#2SeasPATH](#)

[@2SeasPATH](#)

<http://path-perinatal.eu/>






# VOKA

## Vlaams netwerk van ondernemingen

Samen ondernemen, samen groeien

Daan Aeyels



A portrait of Wouter De Geest, a middle-aged man with light hair, wearing a blue suit jacket, a white shirt, and a striped tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is dark with vertical light streaks.

“Ons doel is om jou te laten groeien, samen met alle ondernemers, voor meer welvaart en welzijn in Vlaanderen.”

**Wouter De Geest**  
voorzitter Voka

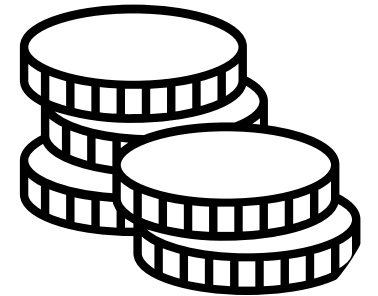
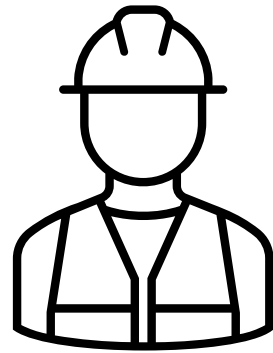
# 1+3 doelstellingen voor 2030

2%  
gezonde & gedeelde groei

85%  
werkzaamheidsgraad

55%  
broeikasgas reductie

5+5%  
overheidsinvesteringen en O&O



1991



2019



2070



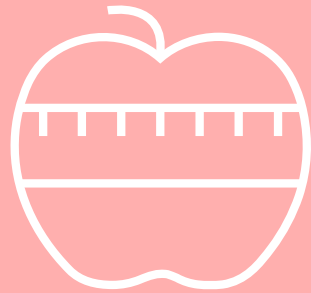
Samen zorg dragen

# Groeidomein: Gezonde samenleving



Gezonde  
Werknemer

Werkbaar werk



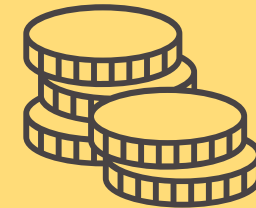
Gezonde  
Patiënt

Preventie



Gezonde  
Maatschappij

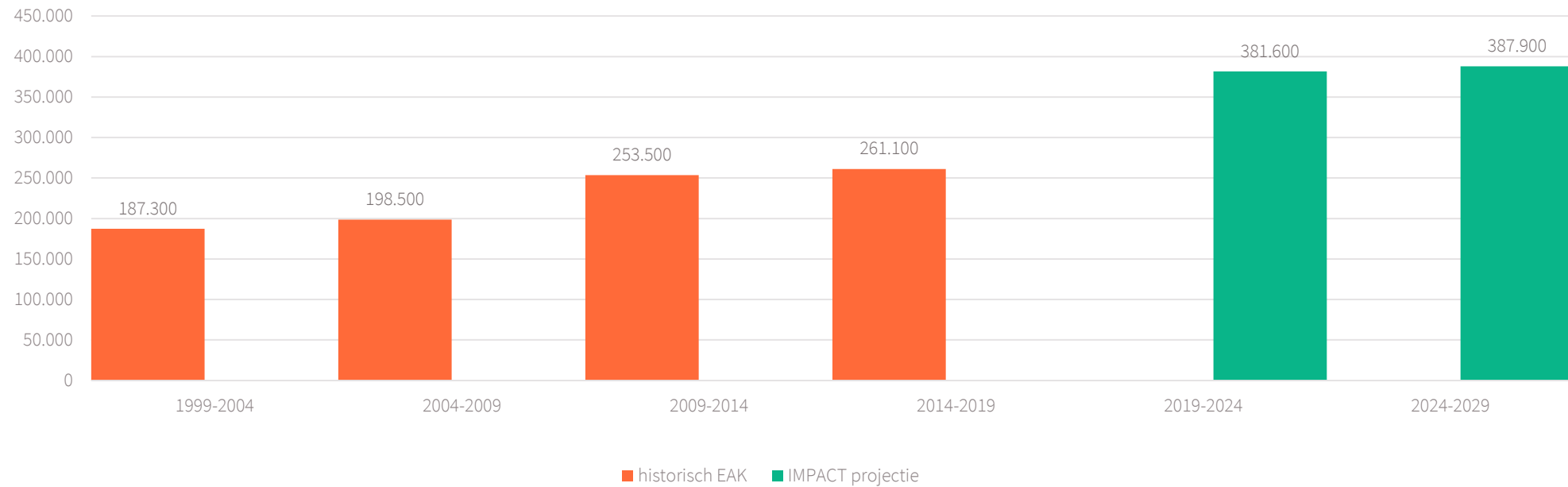
Inclusie



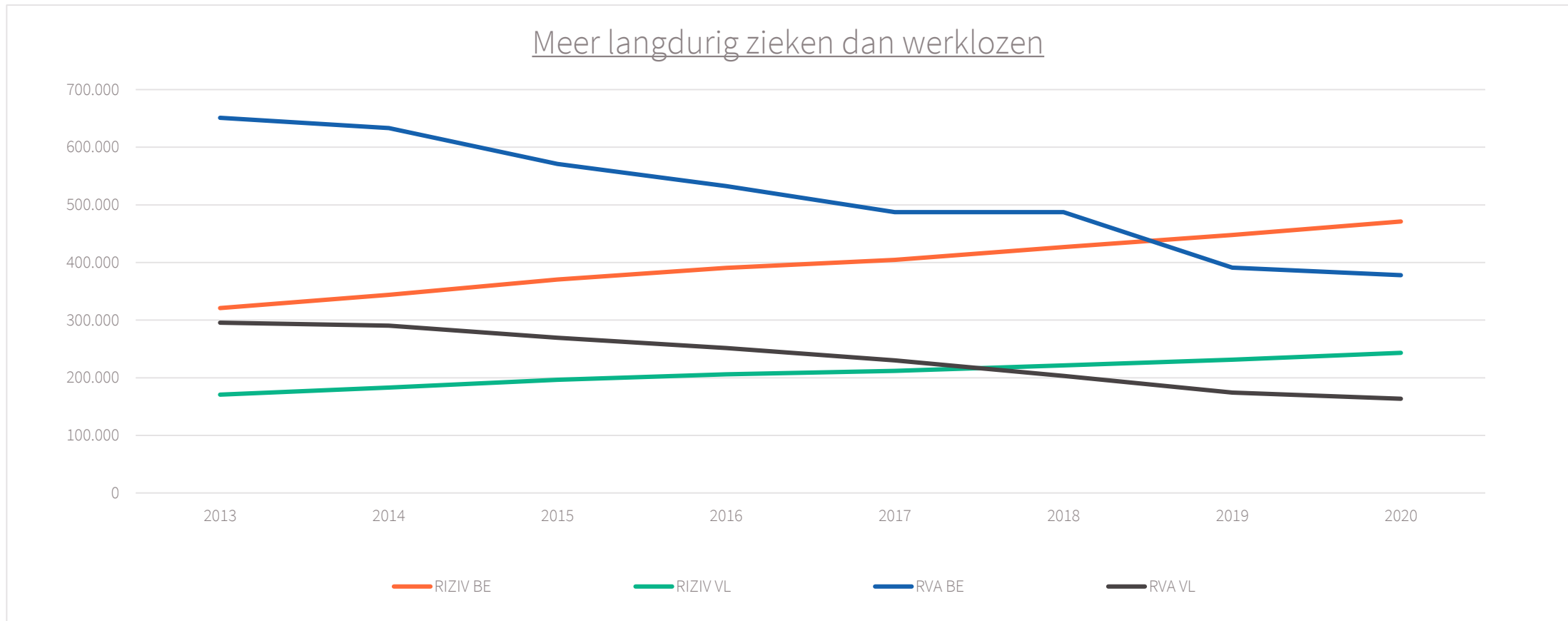
Gezonde  
Financiering

Waar voor je geld

# Vervangingsvraag 55+ explodeert

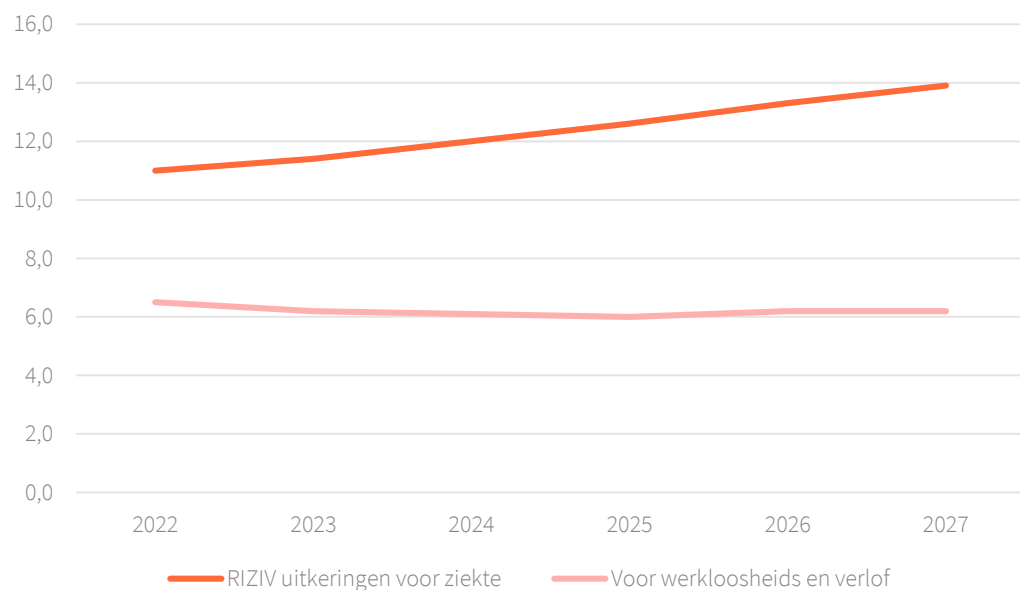


# Krapte & medicalisering arbeidsmarkt

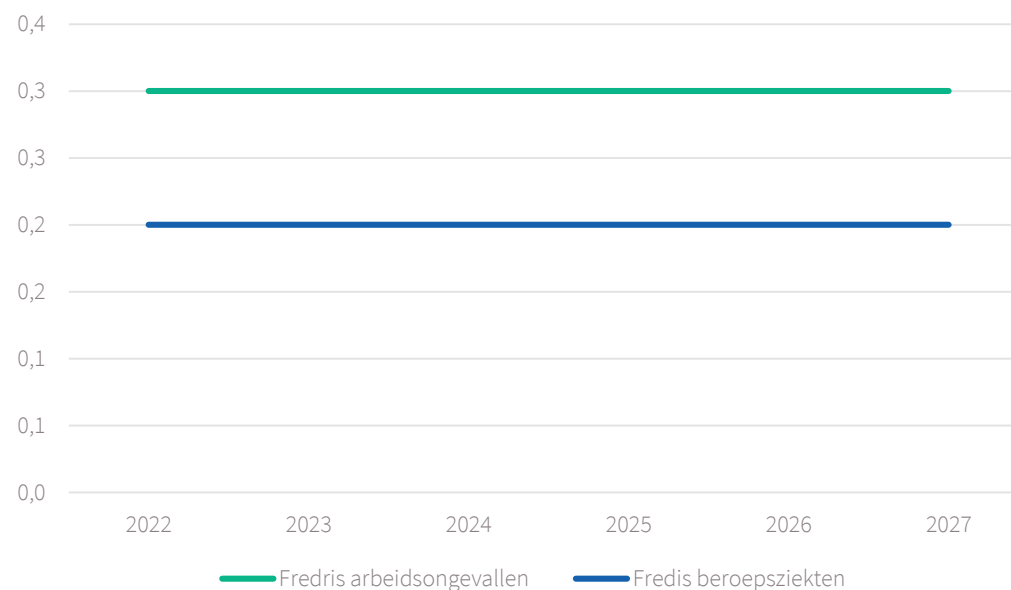


# Kosten voor (beroeps)ziekten

Raming kostprijs sociale zekerheid van zieke werknemers, werkloosheid en thematische verloven



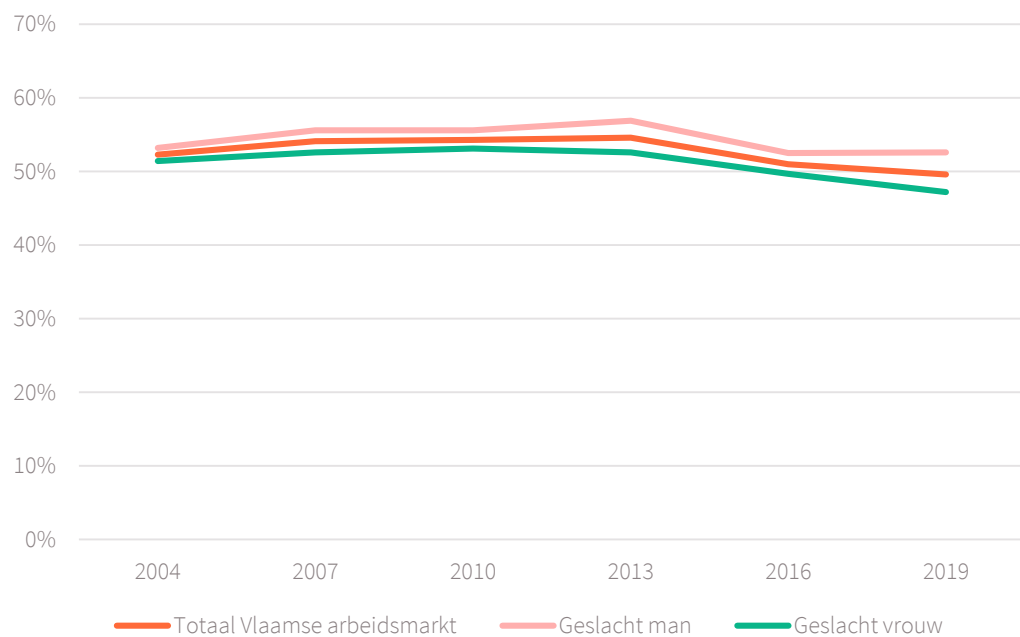
Raming kostprijs sociale zekerheid van zieke werknemers, werkloosheid en thematische verloven



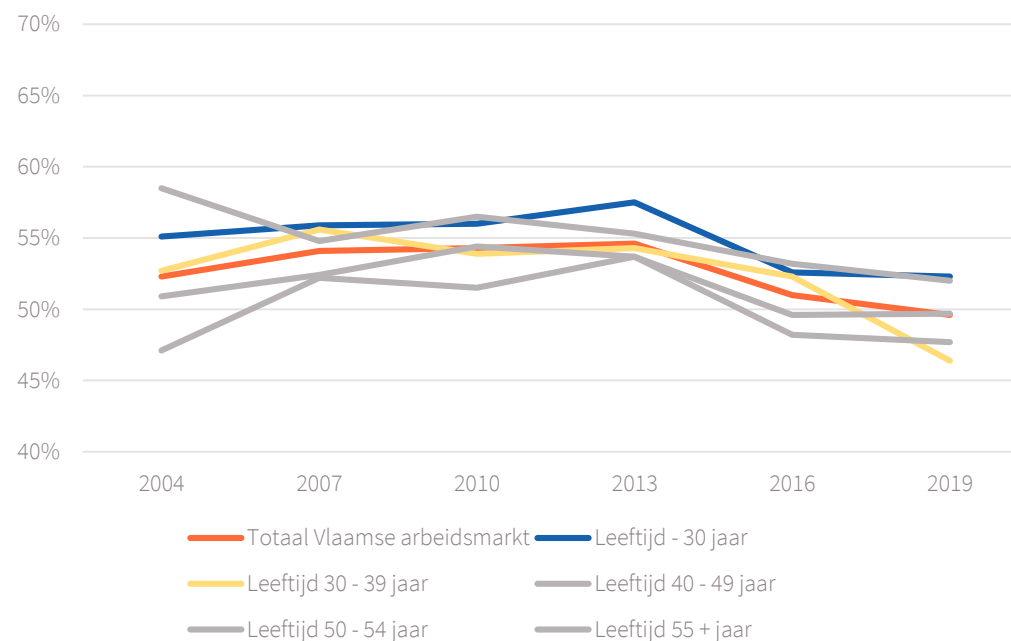


# Werkbaar werk?

Per geslacht

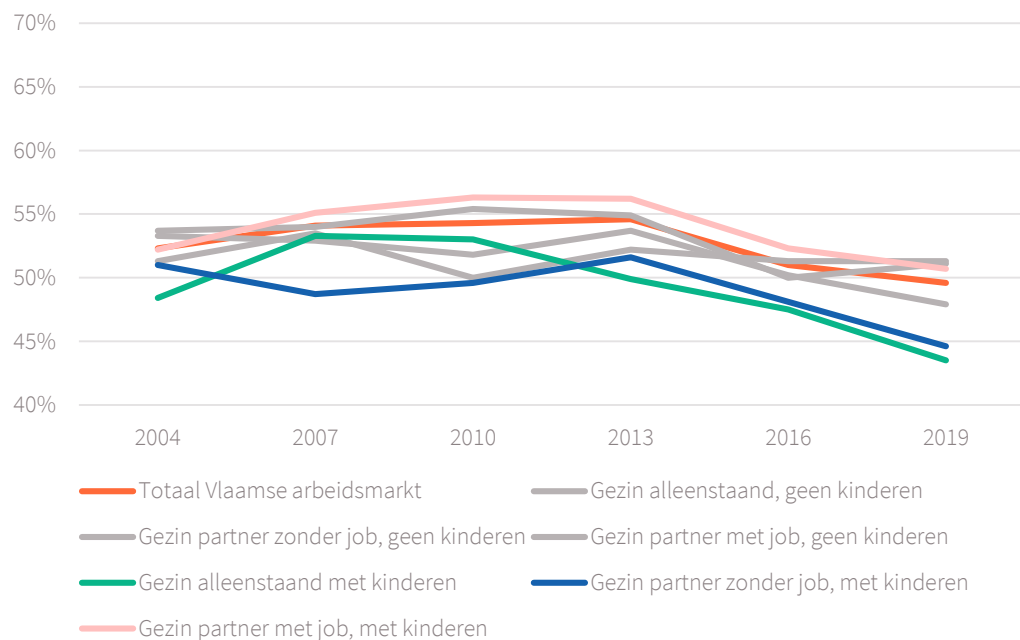


Per leeftijd

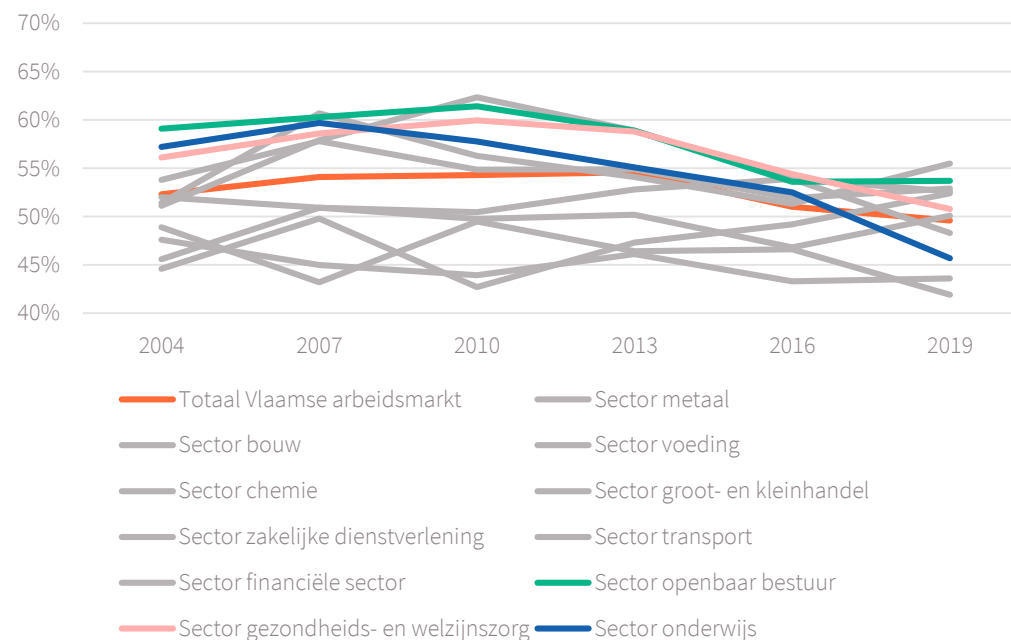


# Werkbaar Werk?

Per gezinssituatie

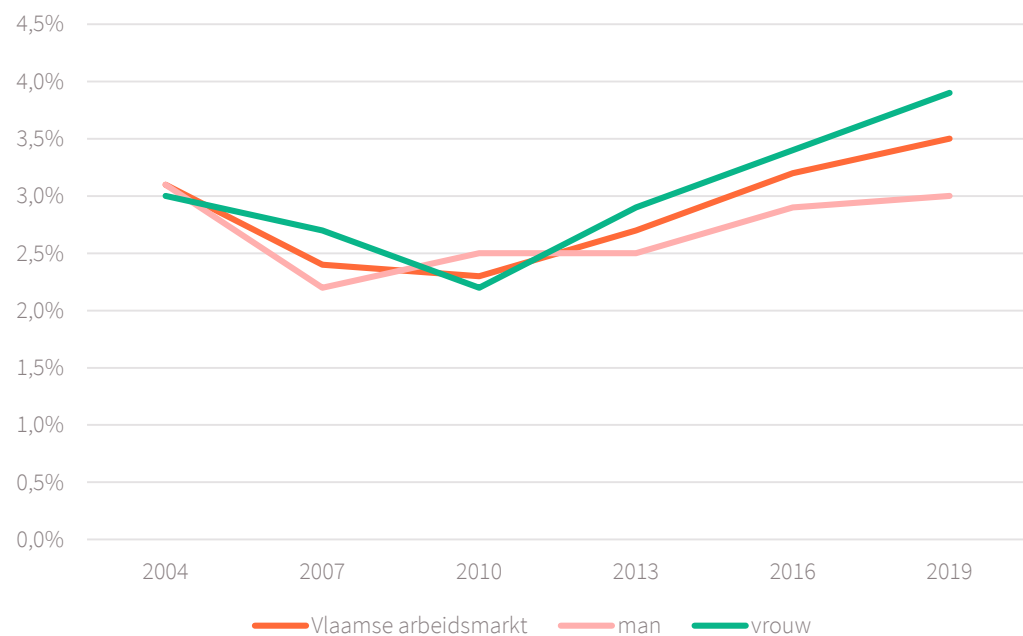


Per sector

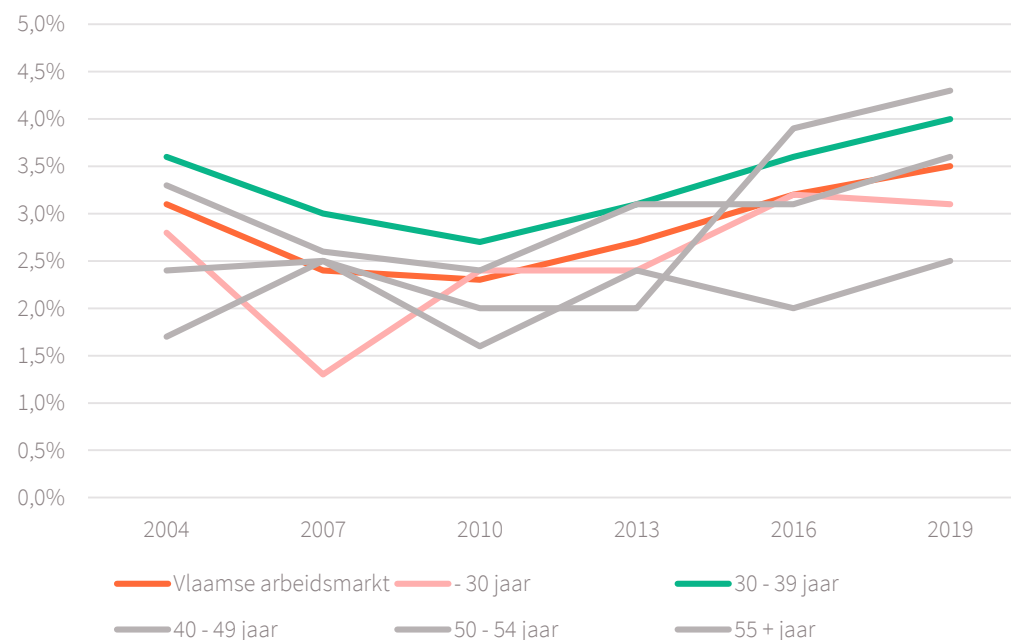


# Werk-privé balans: acuut problematisch

Per geslacht

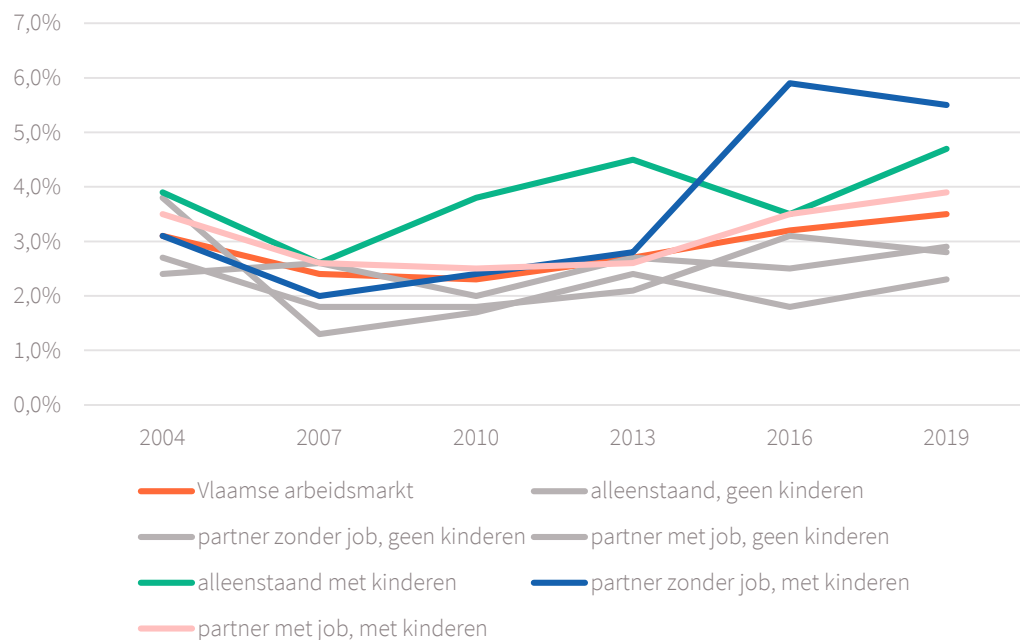


Per leeftijd

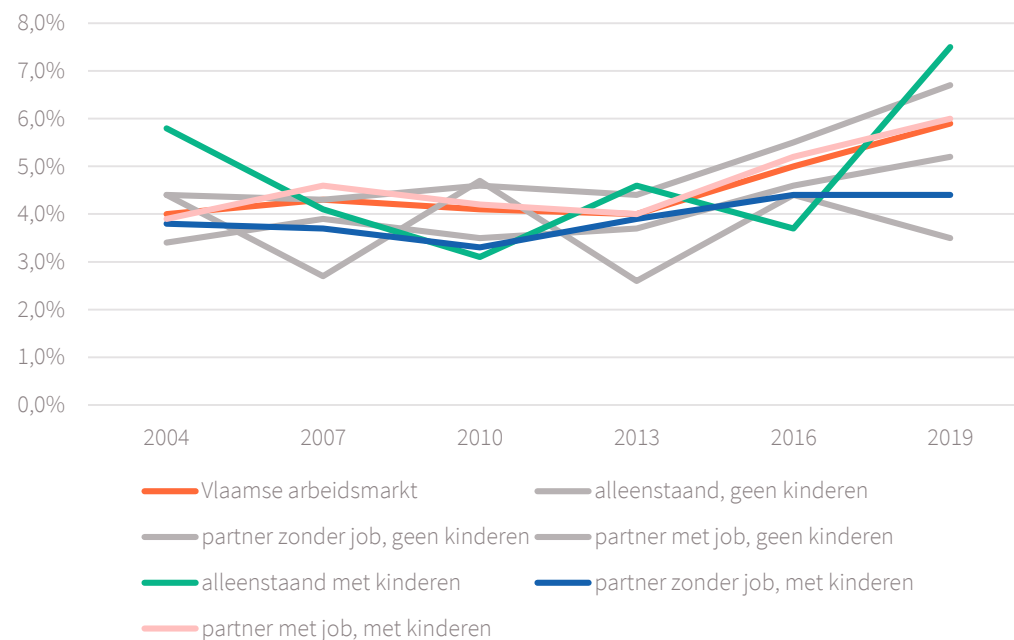


# Kinderen wegen door

## Werk-privé balans acuut problematisch



## Emotionele belasting acuut problematisch





CAREERS, HR, IN THE SPOTLIGHT, WOONZORGCENTRA, ZIEKENHUIZEN

## “Er ontbreekt nuance in het debat over langer werken”

31 MAART 2022



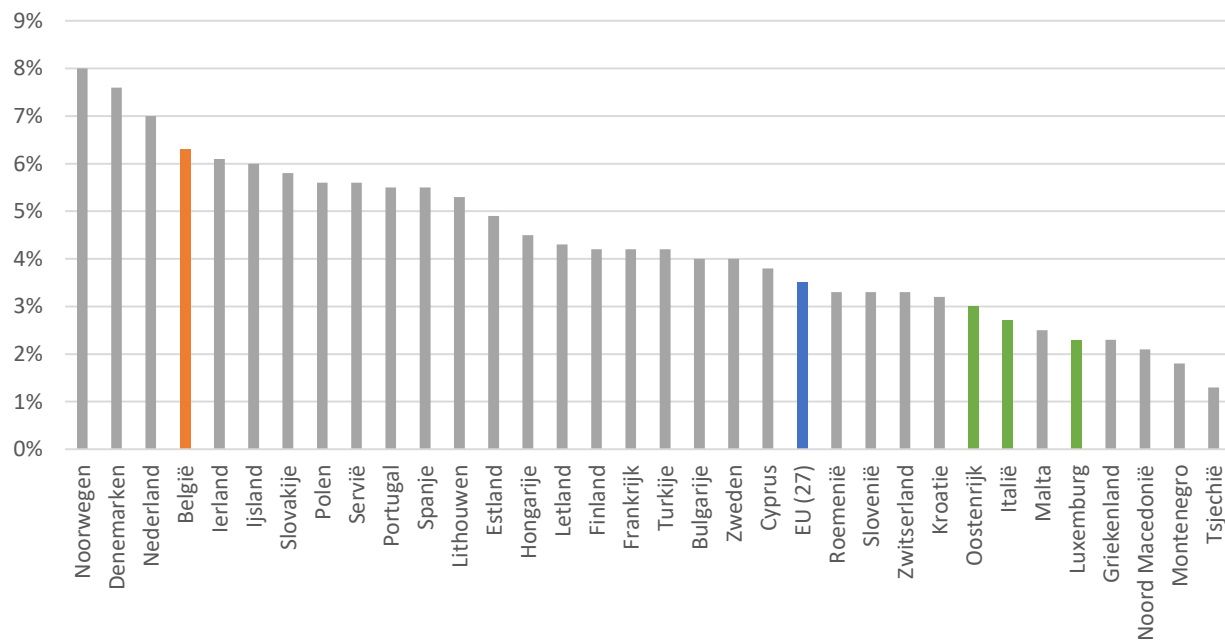
U hoort en leest het niet vaak, maar de meerderheid van de vijftigplussers in de gezondheidszorg wil graag blijven werken tot hun pensioenleeftijd, zo blijkt uit onderzoek van Daphné Moureaux die voor haar masterproef peilde naar ‘Eindeloopbaanervaringen en -verwachtingen in de zorgsector’.

“Uit de gegevens van de **WERKBAARHEID**smonitor kon ik afleiden dat de werkbaarheidsgraad in de Vlaamse ziekenhuizen en woonzorgcentra de afgelopen jaren is gedaald. Vooral stress en werkdruk namen toe. Specifiek in de woonzorgcentra is ook de fysieke belasting gestegen, terwijl die daar al hoger lag dan in de ziekenhuizen”, zegt Daphné Moureaux.

Uit de bevraging die zij zelf organiseerde, kwam naar voor dat oudere zorg- en verpleegkundigen geen opvallend verschil zien in werkbaarheid ten opzichte van vroeger. “Ook de fysieke belasting lijkt, in hun ogen, goed mee te vallen. Jongeren vrezen daarentegen wel dat ze in de toekomst meer te maken zullen krijgen met een hogere emotionele en vooral ook fysieke belasting”, aldus Daphné Moureaux.

Haar promotor , professor Dries Berings, vult aan: “Opvallend is dat de ouderen in de enquête van Daphné niet aangeven dat het vroeger allemaal gemakkelijker en beter was. Het idee dat oudere werknemers zelf denken het niet meer te zullen redden, lijkt dus niet helemaal te kloppen. Al mogen we hierbij uiteraard niet vergeten dat er al heel wat werknemers voortijdig het schip hebben verlaten. En ook in het willen blijven werken tot aan het pensioen, is nuance nodig”, klinkt het. “Meerdere respondenten geven namelijk aan: ‘ik wil blijven werken zolang het gaat’. Het valt op dat vooral ‘jongeren’ liever niet tot aan hun pensioen willen blijven werken. Sommigen geven zelfs aan zo rap mogelijk te willen stoppen. Ze maken zich wellicht zorgen over de lange en lastige werkperiode die hen nog te wachten staat. Zij ervaren ook op dit moment meer stress en belasting vergeleken met de meer ervaren werknemers voor wie het allemaal wel lijkt mee

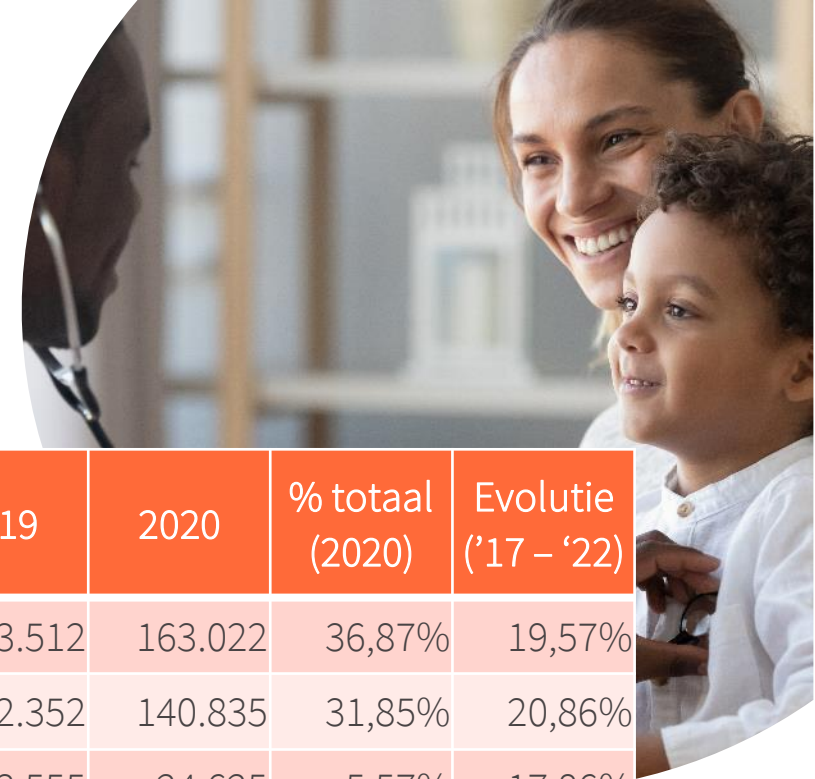
# Inactieve bevolking zoekt geen werk omwille van ziekte of handicap



**Health Community**  
Samen excellent in welzijn en zorg



# Voorkombaar & behandelbaar



Ziektegroep	2017	2018	2019	2020	% totaal (2020)	Evolutie ('17 – '22)
Psychische stoornissen en gedragsstoornissen	136.343	145.180	153.512	163.022	36,87%	19,57%
Ziekten van bot-spierstelsel en bindweefsel	116.529	124.560	132.352	140.835	31,85%	20,86%
Ziekten van zenuwstelsel	20.893	22.326	23.555	24.625	5,57%	17,86%
Nieuwvormingen (kanker)	20.856	21.890	22.740	23.156	5,24%	11,03%
Ziekten van hart- en vaatstelsel	20.281	20.710	21.203	21.368	4,83%	5,36%
Letsel, vergiftiging en andere gevolgen van uitwendige oorzaken	19.022	19.494	19.927	20.781	4,70%	9,25%
Andere aandoeningen	65.006	46.585	47.215	48.340	10,93%	-25,64%
Totaal	379.908	400.745	420.504	442.127	100,00%	16,38%



# Risicofactoren gekend & aanpasbaar

Risicofactoren	Categorie	Verband
Leeftijd	Persoonskenmerken	>50%
Geslacht		Vnl vrouwen
Laag opleidingsniveau		Negatief
Perceptie gezondheid	Perceptie	Positief
Eigen voorspelling		Positief
Pijn		Negatief
Klachteninterferentie	Invloed	Negatief
Psychische klachten	Persoonlijke kenmerken	Negatief
Perfectionisme/ijverigheid		Negatief
Vermijding/onzekerheid		Negatief
Belastende thuissituatie		Negatief
Fysiek zware arbeid	Kenmerken arbeidssituatie	Negatief
Werkdruk		Negatief
Regelmogelijkheden		Positief
Werkbaarheid		Positief
Arbeidstevredenheid		Positief

# INFOPUNT

## GEÏNTEGREERD WELZIJSBELEID

Met de steun van de Koning Boudewijnstichting

WAT IS HET INFOPUNT?

WAT IS EEN GEÏNTEGREERD  
WELZIJSBELEID?


WAAROM IS HET  
BELANGRIJK?

Welkom op het infopunt 'geïntegreerd welzijnsbeleid'. Dit infopunt maakt je wegwijs in de wondere wereld van een geïntegreerd welzijnsbeleid. **Klik op de iconen en vind een antwoord op al jouw vragen.**



NAAR DE 4 COMPONENTEN

# GEZONDHEIDSMATRIX GEZOND WERKEN

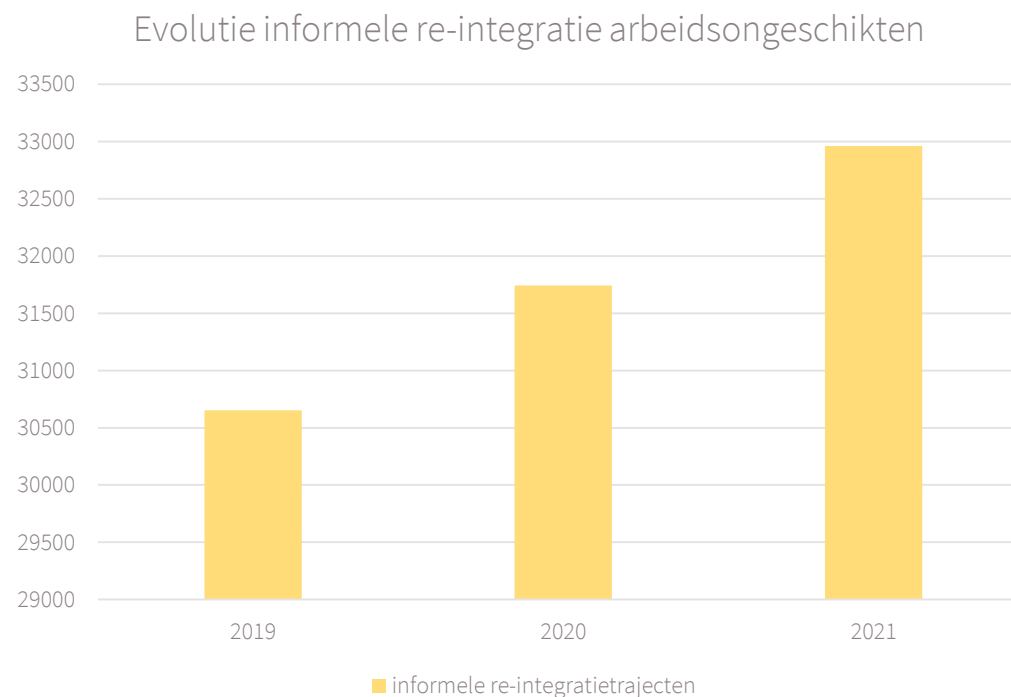
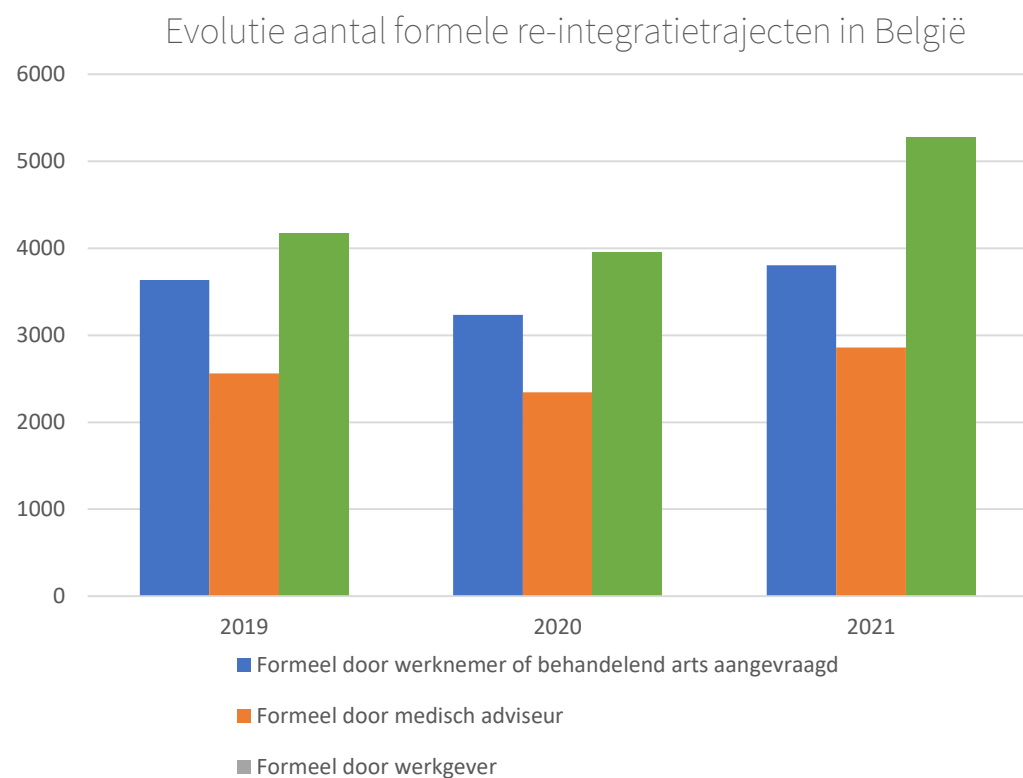
<p>VLAAMS INSTITUUT <b>GEZOND LEVEN</b></p>	<p><b>WERKNEMER (+ PRIORITAIRE OF RISICODOELGROEPEN)</b></p>	<p><b>AFDELING OF TEAM</b></p>	<p><b>BEDRIJF/ORGANISATIE (= ALLE WERKNEMERS EN HUN LEEFOMGEVING)</b></p>	<p><b>OMGEVING BUITEN HET BEDRIJF</b> <small>(bv. gezin van werknemers, leveranciers.)</small></p>
<p><b>EDUCATIE</b></p>			<p><b>STAPPENPLAN GEZOND WERKEN</b></p> 	
<p><b>OMGEVINGSINTERVENTIES</b></p>				
<p><b>AFSPRAKEN EN REGELS</b></p>				
<p><b>ZORG EN BEGELEIDING</b></p>				



# Succesfactoren terug naar werk

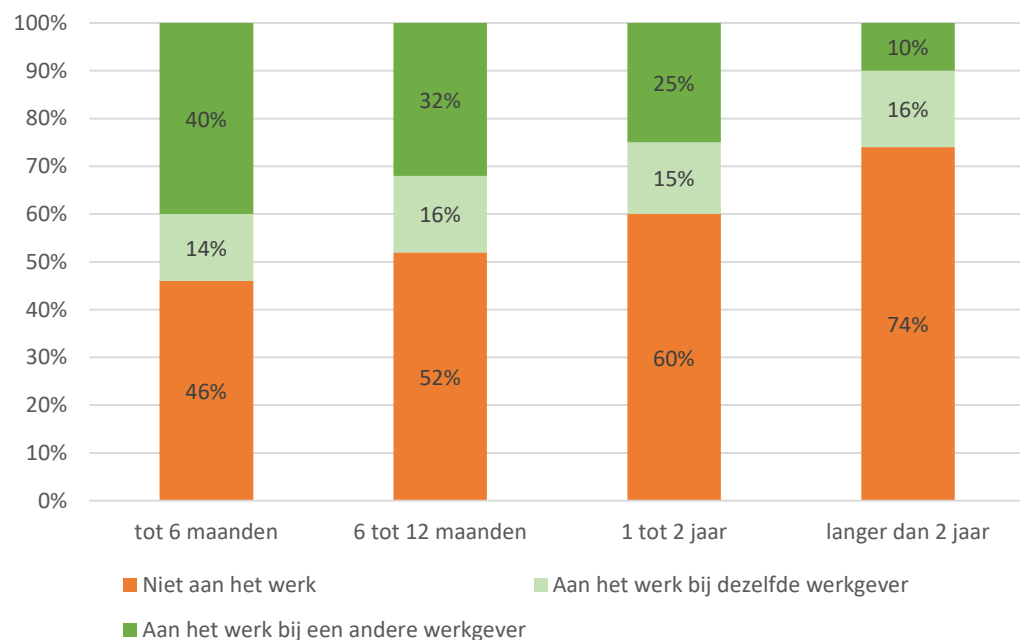


# Reintegratie: beter informeel dan formeel

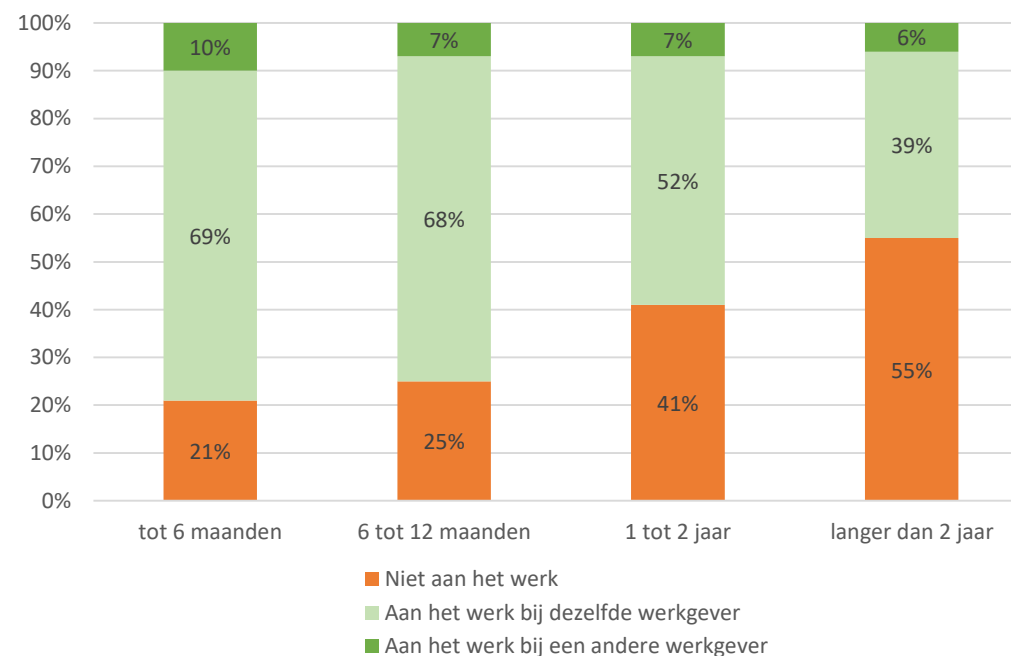


# Reintegratie: beter informeel dan formeel

## Formeel re-integratietraject



## Informeel re-integratietraject



# Nuance ipv dichotomie

## Ziek vs niet ziek: er zijn tussenoplossingen

- 1) Ziek én competent
- 2) Ziek én opgeleid
- 3) Niet óp het werk maar wel áán het werk

## Arbeidscontract vs werkloos vs activering

- 1) Bezoek voor werkhervatting - re-integratietraject
- 2) Arbeidsarts vs adviserend arts: en de bemiddelaar?
- 3) Activiteitsval vs groeiende tewerkstelling



# Ons team



**RIA BINST**

Projectmanager

[ria.binst@voka.be](mailto:ria.binst@voka.be)  
+32 (0) 477 52 41 30



**ANN D'HOLLANDER**

Assistent

[ann.dhollander@voka.be](mailto:ann.dhollander@voka.be)  
+32 (0) 473 32 40 10



**DAAN AEYELS**

Senior adviseur  
Welzijn- en gezondheidsbeleid

[daan.aeyels@voka.be](mailto:daan.aeyels@voka.be)  
+32 (0) 475 29 83 77



**JENS DE VOS**

Directeur projecten

[jens.devos@voka.be](mailto:jens.devos@voka.be)  
+32 (0) 497 52 28 11

Volg ons via



[www.voka.be/healthcommunity](http://www.voka.be/healthcommunity)



10/05/2022 VOKA HEALTH COMMUNITY:  
*Mentaal welbevinden en welzijn van (toekomstige) ouders op de werkvloer*



# Parents@Work: Toolkit voor een gezinsvriendelijke onderneming

Sylvie Janssens

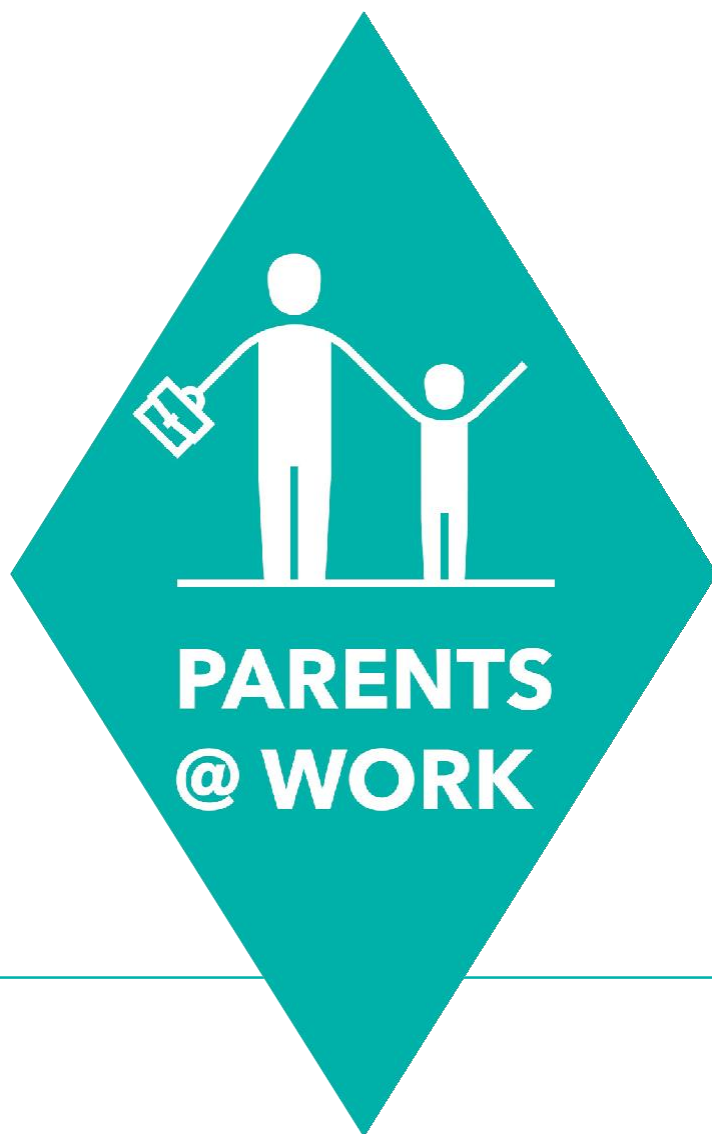
INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.





# 1. Parents@work

INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

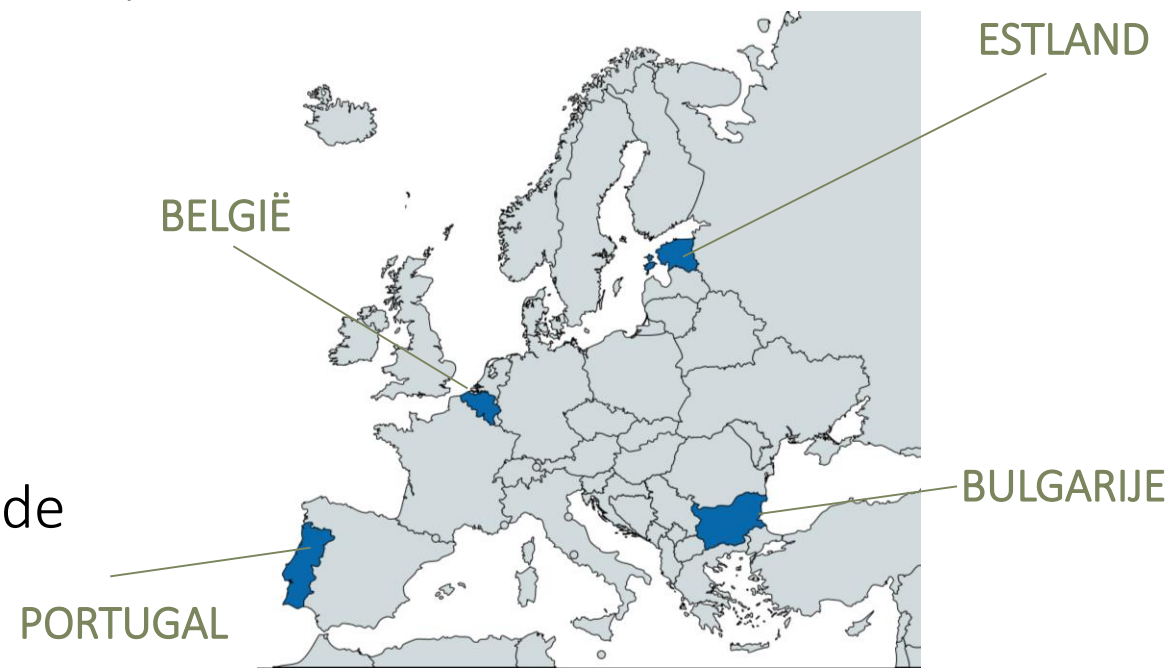
Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.





PARENTS  
@ WORK

- Twee-jarig project (september 2019-augustus 2021)
- Gefinancierd door '*Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)*' (REC – sinds 2021: CERV)
- **Thema's:**
  - Work-life balance
  - Zwangerschap/moederschap, vaderschap, ouderschap, ...
- Projectpartners = **4 Equality Bodies**
- **Doel:** de bescherming van zwangere werknemers, moeders en vaders op de werkvloer te verbeteren





PARENTS  
@ WORK

## Context :

Europese richtlijn WLB +



Moelijkheden om  
werk te combineren  
met zorg voor  
kinderen



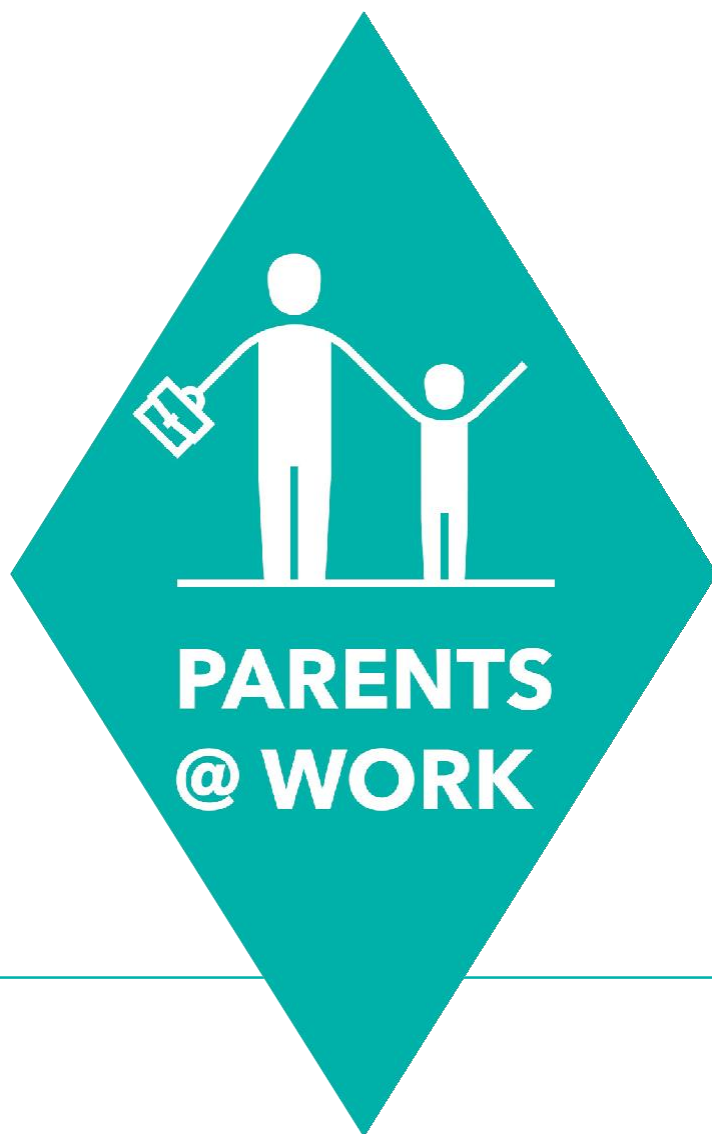
Werkgevers  
weten  
onvoldoende  
wat ze moeten  
doen om work-  
life balance te  
bevorderen

→ Betere kennis van wettelijke bescherming zwangerschap, vaders en ouders bij werkgevers, werknemers en werkneemsters

→ Nood aan kennis en verspreiding van goede praktijken rond work-life balance op de werkplek:

Netwerk 'Gendervriendelijk ondernemen'

Databank goede praktijken



## 2. Toolkit voor werkgevers

- checklists
- e-learning
- goede praktijken

INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.







<https://igvm-iefh-action.be>

- Gericht op **werkgevers**
- Beschikbaar in 4 talen  
(Frans, Nederlands, Engels, Duits)



Vrouwen maken bijna de helft uit van de werkende bevolking in België. Meer en meer organisaties zijn er zich van bewust dat gelijkheid een hefboom is om beter te presteren, en dat daarvoor het talent van vrouwen én mannen nodig is. Maar ondanks een verhoogd bewustzijn rond het belang van gendergelijkheid en wettelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen, blijven feitelijke ongelijkheden bestaan die mogelijkheden voor vrouwen beperken op verschillende vlakken: toegang tot de arbeidsmarkt, toegang tot bepaalde beroepen of sectoren, opleiding, doorstroming naar hogere functies, arbeidsvoorwaarden, moeilijkheden om werk en gezin te combineren. Stereotiep denken, het glazen plafond, dubbele belasting van vrouwen en de loonkloof staan gendergelijkheid in de praktijk in de weg.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wil met deze website werkgevers inspireren en ondersteunen bij het genderbewust functioneren, en dit met het oog op het verminderen van maatschappelijke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, en tussen vrouwen (en mannen) onderling.

## DATABANK GOEDE PRAKTIJKEN

De gegevensbank waarover het Instituut beschikt, fungeert als een bron van informatie om inzicht te verkrijgen in de goede praktijken van organisaties (private, publieke en social profit) die een effectief gelijkheidsbeleid hebben uitgewerkt en geïmplementeerd. Heel wat nieuwe goede praktijken die gendergelijkheid bevorderen in organisaties, werden geïdentificeerd en gecontroleerd op hun reële toegevoegde waarde.

Dit resulteert in een databank van meer dan 60 goede praktijken afkomstig uit organisaties met verschillende grootte en uit verschillende sectoren binnen de Belgische landsgrenzen.

LEES MEER ⇌

## PARENTS @ WORK

Het EU-project Parents@Work legt de focus op het uitwisselen en verspreiden van goede praktijken die het evenwicht tussen werk en privé bevorderen voor mannen en vrouwen. Door werkgevers en werknemers/werknemers te informeren over hun rechten en plichten wil het project handvaten aanreiken om de bescherming te verbeteren en discriminatie tegen te gaan van zwangere werknemers, moeders en vaders op de werkvloer.

De toolkit bevat checklists en een e-learning module met de belangrijkste wettelijke informatie, heel wat inspirerende maatregelen waar werkgevers kunnen op inzetten en goede praktijken om een gezinsvriendelijk beleid uit te bouwen.



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.

LEES MEER ⇌



## INTRODUCTIE

Met het Europees project [Parents@Work](#) wil het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in de vorm van een toolkit een praktisch antwoord bieden op de noden van werkgevers om een [gezinsvriendelijk beleid](#) uit te bouwen in hun onderneming.

Met deze **toolkit** krijg je als werkgever concrete en handige materialen aangeboden om in te zetten op een betere combinatie werk-privé voor je werknemers. De Belgische wetgeving wordt verduidelijkt en je wordt snel naar de juiste administratieve formulieren geleid. Daarnaast kan je ook inspiratie opdoen uit acties en maatregelen van andere ondernemingen.

Concreet ligt de focus op de verschillende fasen van een (gezins)leven waarin, zowel voor vaders als moeders, de combinatie met het werk al eens onder druk kan komen te staan:

- vóór de zwangerschap;
- de komst van een nieuw gezinslid: zwangerschap/moederschap – vaderschap – adoptie en pleegouders;
- met (jonge) kinderen;
- zorgen voor ouderen, zieke kinderen of andere gezinsleden.

### CHECKLISTS

Aan de hand van 9 checklists worden, per fase van het gezinsleven, alle wettelijke bepalingen en verplichtingen opgesomd. Waar je als werkgever rekening mee moet houden bij een zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, adoptie, zorgverlof, enzovoort. Bijkomend krijg je tips om verder te gaan dan deze wettelijke verplichtingen.

[Lees meer](#)

### E-LEARNING

Een e-learning module legt, op een bevattelijke manier, de juridische basis uit omtrent zwangere werknemers, vaders, meemoeders, enzovoort.

[Lees meer](#)

## PARENTS@WORK

### Introductie

#### Toolkit

- Checklists
- E-learning
- Goede praktijken

#### Inspirerende maatregelen

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie

#### Gezinsvriendelijk ondernemen

- Hoe maak ik hier werk van?

#### Lexicon



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.



## Checklists (9)

1. Voor de zwangerschap
2. Medisch begeleide voortplanting
3. Bij zwangerschap
4. Borstvoeding
5. Vaderschaps- of geboorteverlof
6. Bij adoptie of pleegouderschap
7. Ouderschapsverlof
8. Zorgverlof
9. Tijdskrediet

## CHECKLIST VOOR ONDERNEMINGEN

# VÓÓR DE ZWANGERSCHAP

Deze checklist geeft aan wat je wettelijk verplicht bent te doen, maar ook wat je extra kan doen (zie 'tips') om je onderneming gezinsvriendelijker te maken. Uiteraard bekijk je zelf binnen je onderneming wat nodig en wat mogelijk is. Deze checklist is een eerste handvat, maar is niet exhaustief.

- ✓ Contacteer de (externe) preventieadviseur en arbeidsarts voor een [risicoanalyse](#).

Deze analyse brengt in kaart welke risicofactoren en gevaren er bij concrete arbeidsprocessen en arbeidssituaties in de onderneming aanwezig (kunnen) zijn, o.a. voor zwangere werknemers. Op basis hiervan moeten preventiemaatregelen uitgewerkt worden in het kader van een globaal preventieplan.

Voorzie ook een **aangepaste ruimte** voor nieuwe moeders zodat zij op een discrete manier en in hygiënische omstandigheden borstvoeding kunnen geven of kunnen afkolven (raadpleeg hier voor [checklist nr. 4: 'Borstvoeding'](#)).

- ✓ Informeer je over de **wettelijke verplichtingen** rond zwangerschap, zoals zwangerschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, uitkeringen, bescherming tegen discriminatie, enzovoort.

Hiervoor kan je terecht op de website van het [RIZIV](#), de website van de [Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening](#) of bij je sociaal secretariaat. Raadpleeg ook de [andere checklists](#) voor meer informatie.



**TIP** Integreer alle maatregelen met betrekking tot zwangerschap in je **personeelsbeleid**.

Verzamel alle afspraken en regelingen rond zwangerschap en ouderschap in een intern arbeidsreglement of Informatiemap die te allen tijde toegankelijk zijn voor al jouw werknemers.

- ✓ Informeer je werknemers en werknemers (ook directie/management) over je **beleid rond zwangerschap**. Informeer hen, en specificeer je werknemers, ook over de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse en de genomen preventiemaatregelen.



**TIP** Integreer een gesprek rond het combineren van werk en gezin in onthaal-, functionerings-, en/of ontwikkelgesprekken!

Dit kan bijvoorbeeld door het als een vast agendapunt op te nemen in een intern overleg (bijvoorbeeld een personeelsvergadering) waarin zaken rond combinatie werk-privé kunnen besproken worden. Daarnaast kan ook gebruik gemaakt worden van het intranet van de organisatie of van andere onlinekanalen, of kan het opgenomen worden in het arbeidsreglement.

- ✓ **Discrimineer zwangere werknemers niet.**

Zwangerschap is een beschermd criterium in de Genderwet van 10 mei 2007. Dit betekent dat zwangere werknemers niet ongunstig behandeld mogen worden omwille van hun zwangerschap.

Discriminatie op de werkvloer kan **verschillende vormen** aannemen, zoals een verschillende behandeling, pesten, het niet in aanmerking laten komen voor een promotie, iemand niet aannemen omdat zij zwanger is/kan worden, iemand ontslaan vanwege langdurige afwezigheid tijdens zwangerschapsverlof, enzovoort. Je kan je werknemers en werknemers hierover preventief informeren en ook zelf leren om vooroordelen en discriminatie te herkennen.

Meer informatie kan je terugvinden in de brochure '[Zwanger op het werk. Gids voor werknemers en werkgevers voor een discriminatievrije behandeling](#)'.



**TIP** Informeer je werknemers en werknemers (ook directie/management) over de rechten van zwangere werknemers en over **zwangerschapsdiscriminatie** en de procedures die hier rond zijn opgesteld.

Je kan dit onderwerp ook opnemen in het **personeelsbeleid** zodat je werknemers en werknemers (inclusief de directie en het management) weten waarop ze moeten letten, bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken, bij klachten of wanneer een werknemer in hun team aankondigt dat ze zwanger is.





## E-LEARNING

Je werkneemster of werknemer verwacht een kind, wat nu?

Met onderstaande e-learning module leer je op je eigen tempo **welke rechten ouders hebben op de werkvloer**. De e-learning geeft je een algemeen overzicht van wat de wet voorschrijft.

Concreet zal op het einde van deze module:

- De wettelijke rechten en plichten van ouders op de werkvloer kennen;
- De specifieke wettelijke beschermingsmaatregelen voor zwangere werkneemsters en (toekomstige) moeders kunnen identificeren;
- Weten waar je terecht kan voor meer informatie over de rechten van ouders op de werkvloer.

Zet je deze kennis graag om in de praktijk? De [checklists](#) per thema helpen je verder op weg.

DOWNLOAD POWERPOINT



## PARENTS@WORK

Introductie

Toolkit

- Checklists
- E-learning
- Goede praktijken

Inspirerende maatregelen

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie

Gezinsvriendelijk ondernemen

Hoe maak ik hier werk van?

Lexicon



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.





## GOEDE PRAKTIJKEN

Hoe gaan andere werkgevers om met ouders op de werkvloer, hoe zetten zij zich in om de combinatie werk-privé voor hun werknemers te verbeteren?

**Er werden een aantal goede praktijken verzameld die je kan terugvinden in [de databank](#).**

Een variatie aan [inspirerende maatregelen](#) wordt beschreven in deze goede praktijken, van acties rond flexibel werken, verlof en verloning, deconnecteren en gezinsondersteunende diensten tot informatie en communicatie.

Bovendien werd een waaier aan ondernemingen opgenomen, uit diverse sectoren als de chemische nijverheid, de transportsector en administratieve en ondersteunende diensten, en van kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers tot grote multinationals.

In deze fiches vind je praktische informatie terug over wat de actie inhoudt en hoe deze werd uitgevoerd. Daarbij worden zowel succesfactoren, als uitdagingen aangehaald. Tenslotte worden enkele resultaten van de actie gedeeld.

## GOEDE PRAKTIJKEN LIJST

 [Actieve promotie van vaderschapsverlof](#)

**ManpowerGroup**

 [Deconnecteren](#)

**Lidl België & Luxemburg**

 [Flexibel benefit plan](#)

**ManpowerGroup**

 [Flexibele planning](#)

**Sprint Transport**

## PARENTS@WORK

Introductie

Toolkit

- Checklists
- E-learning
- Goede praktijken

Inspirerende maatregelen

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie

Gezinsvriendelijk ondernemen

Hoe maak ik hier werk van?

Lexicon



PARENTS  
@ WORK



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.



<b>Naam van de organisatie</b>	<b>EVERON Lighting Technologies</b>
<b>Sector</b>	Advies- en productiebedrijf dat kwalitatieve verlichting ontwikkelt op maat van de professionele klant (industrie, groothandels, kantorencomplexen, enzovoort)  INDUSTRIE
<b>Aantal werknemers</b>	1-10 werknemers
<b>Beschrijving en doel van de actie(s)</b>	<b>Plaats- en tijdsafhankelijk werken</b>  Elke werknemer/werknemer kan bij het begin van haar/zijn contract het percentage van tewerkstelling zelf kiezen. De vacatures vereisen meestal een minimum tewerkstelling van 70%, maar de werknemer/werknemer kan dit percentage verhogen naar 80, 90 of 100%. Het resterende percentage kan steeds via ouderschapsverlof opgevuld worden, een regeling die proactief voorgesteld wordt aan alle werknemers, zowel mannen als vrouwen.  Bovendien kunnen de werkroosters van deze deeltijdse contracten flexibel ingevuld worden. Een werknemer/werknemer met een contract van 90% tewerkstelling kan er bijvoorbeeld voor kiezen om op dinsdag en donderdag telkens enkele uren vroeger te stoppen. Deze regeling kan steeds herbekeken worden indien de nood of de gezinssituatie verandert.  Verder kunnen de werknemers ook de eigen werkuren flexibel invullen en is er steeds de mogelijkheid om van thuis uit te werken.  Op vraag van de werknemers wordt op 1 september een collectieve verlofdag genomen zodat (groot)ouders thuis kunnen zijn voor de (klein)kinderen.
<b>Doelgroep van de actie(s)</b>	Alle werknemers
<b>Implementatieproces</b>	Voor Everon Lighting zijn flexibiliteit en gendergelijkwaardigheid inherent met ondernemen. Everon Lighting wil nooit de werkgever zijn die uren gaat controleren, maar wil integendeel focussen op resultaatgericht werken.  De maatregelen en acties worden al bij het selectiegesprek toegelicht. Op de maandelijkse teammeeting, met alle werknemers, wordt besproken wat mogelijk en wenselijk is voor het bedrijf en de werknemers.



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.



<b>Succesfactoren, uitdagingen en faciliterende factoren</b>	Niet elke werknemer/werknemer kan even goed omgaan met een hoge mate van flexibiliteit, en soms wordt er misbruik van gemaakt. Hierop wordt gereageerd door de zaakvoerders met een focus op resultaten en een blijvende betrokkenheid. De regelmatige 1 op 1 gesprekken tussen de zaakvoerders en de werknemers bieden hiervoor een goede ondersteuning.  Voor Everon Lighting is het invoeren van deze maatregelen vooral een kwestie van het hebben van de juiste mindset. Er wordt gewerkt vanuit 3 V's: vertrouwen, vrijheid en verantwoordelijkheid.
<b>Resultaten</b>	Het werken volgens flexibele uren is niet verplicht, er mag ook van '9 to 5' gewerkt worden. Niettemin kiezen alle werknemers ervoor om volgens flexibele uren te werken.  De flexibiliteit in de onderneming wordt vaak aangehaald als reden om te starten bij Everon Lighting.
<b>Trefwoorden</b>	Evenwicht werk en privéleven  Flexibel werken (glijdende uren)  Flexibel werken (telewerk)  Deeltijdse arbeid  Ouderschapsverlof
<b>Contact</b>	<a href="https://www.everon-lighting.eu/nl">https://www.everon-lighting.eu/nl</a>



**PARENTS  
@ WORK**

# Goede praktijken



PARENTS  
@ WORK

## FLEXIBEL WERKEN

- Athlon – *Work-life balance for parents*
- DSM Genk – *Flexibiliteit ter ondersteuning van duurzame inzetbaarheid*
- Emmaüs vzw – *Maatwerk in dialoog*
- Everon Lighting Technologies – *Plaats- en tijdsonafhankelijk werken*
- FOD Financiën – *Nieuw evenwicht werk-privé: zelf uw arbeidstijd indelen*
- Lidl – *Deconnecteren*
- Milcobel (vestiging Kallo) – *Zelfroosteren*
- Sprint Transport – *Flexibele planning*

## VERLOF & VERLONING

- AXA – *Global Parent Policy*
- Elan Languages – *Happiness@work*
- Manpower – *Flexible benefit plan*

## INFORMATIE & COMMUNICATIE

- Domocura – *Sensibiliseren, informeren en stimuleren*
- Manpower – *Actieve promotie van vaderschapsverlof*

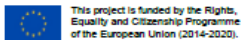
## GEZINSONDERSTEUNENDE DIENSTEN

- Lidl – *Gezinsondersteunende diensten: strijkdienst en korting kinderopvang*
- Voka West-Vlaanderen – *Kennedy-kids kinderopvang*



# PROMOTING WORK-LIFE BALANCE FOR PREGNANT EMPLOYEES AND WORKING PARENTS

## A GUIDE TO COLLECTING GOOD PRACTICES



### GIDS GOEDE PRAKTIJKEN:

- ❖ 45 GPen (flexibel werken; verlof en verloning; gezinsondersteunende diensten; informatie en opleiding)
- ❖ Beschikbaar in 7 talen



PARENTS @ WORK

LEAVE AND REMUNERATION // PORTUGAL



PORTUGAL

#### ALICE PORTUGAL - TWO DAYS OF PAID LEAVE PER MONTH FOR WORKERS DURING THE CHILD'S FIRST YEAR OF LIFE

**NAME OF THE ORGANISATION**  
Alice Portugal

**SECTOR**  
Telecommunications and Multimedia

Private profit-making sector (Continental Portugal)

Branch of activity: Telecommunications – European Code NACE J61

Traditionally masculine sector with an under-representation of the feminine labour force.

**NUMBER OF EMPLOYEES**  
7,700 total employees  
4,820 men (62.6%) and 2,880 women (37.4%)

#### DESCRIPTION AND GOAL OF ACTION(S)

Description: 2 days a month off work for workers of both sexes during the child's first year of life, without loss of rights, including remuneration. These days are added to the parental leave as laid down in the Labour Code, Article 39.

#### Conditions:

- > Parental benefits are granted workers of both sexes;
- > Making use of the benefit does not entail any forfeiture by the employee;
- > Days off receive full pay;
- > Requesting time off work does not require the employee to present a reason although any reason should be handed in the five preceding days, or as soon as possible in the event of unforeseen circumstances;
- > The measure has been written into the Instruments of Collective Labour Regulation in its chapter on Parenting – Collective Bargaining Agreement (Ch. IV, Clause 12, No. 2d).

#### Goals:

- Establishing a measure promoting the provision of childcare;
- Enabling support to workers of both sexes during

the adaptation stage of coping with family life:  
> Deconstructing gender stereotypes and promoting the image of a male child-carer.

#### TARGET AUDIENCE OF ACTION(S)

Workers of both sexes with children/ new-born infants. Implementation process

#### Framework

In 2015, the companies operating under PT Portugal, S.A., were incorporated as an integral subsidiary of the Alice Group. In the transition, the leadership chose to continue collective bargaining between the workers and the trade union duly representing PT Portugal workers, while also proposing that new material be introduced, namely in terms of finding a balance in work-family relations. Some measures benefitting the workers were therefore established that went beyond the conditions written into the law. The process began by gathering all points on the workers' demands agenda, raised during the bargaining process with the unions.

#### Implementation

The measure was implemented in the Company Agreement of PT Comunicações, S.A., and in 2013, the measure was inserted into the Collective Bargaining Agreement, extending the application of the measure to the other companies working under the PT Portugal umbrella. However, when the enterprise was incorporated into Alice in 2015, a strategic plan was drawn up together with the trade unions to promote measures aimed at protecting parenthood and a work-family balance, mainly by improving the system of providing assistance to children, grandchildren and great-grandchildren.

A fundamental step in the process entailed an improvement in in-house communication by means of disseminating the benefits in force offered by the enterprise.

The fact that some measures were not taken advantage of was due to the fact that the workers did not know enough about them. Therefore, a training course in e-learning was given, targeting the entire Alice Portugal labour force, and a Guide to Parenting was

FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENTS // ESTONIA



ESTONIA

#### ABB AS - ENABLING FLEXIBLE WORKING HOURS AND TELEWORKING

**NAME OF THE ORGANISATION**  
ABB AS

**SECTOR**  
Processing industry

Private sector

**NUMBER OF EMPLOYEES**  
> 500 employees

Currently nearly 1,400 employees

#### DESCRIPTION AND GOAL OF ACTION(S)

Enabling flexible working hours (i.e. part-time and shifting starting and ending times) and teleworking.

#### TARGET AUDIENCE OF ACTION(S)

All employees where the nature of the work allows it.

#### IMPLEMENTATION PROCESS

The initiative came primarily from the employees themselves, who wanted to work part-time and remotely; in most cases, the target group involved mothers returning from parental leave and increasingly also fathers. The company makes every effort to encourage fathers to take parental leave and announce their plans in good time.

The implementation of the new practices took a bit of time for the whole team: at the beginning, as the department meetings started to largely take place in virtual form (involving teleworkers). For part-time work, in most cases it is necessary to think more thoroughly about substitution and the performance of tasks for those periods when the part-time employee is away.

To a small extent, based on past needs, flexible solutions are allowed. However, since 2020 working extensively in the form of telework has become the new standard in all teams with office units.

No specific budget has been established for the implementation of this measure. With regards to the home office and flexible working hours, many expenses will increase, but at the same time we will save on recruiting expenses from hiring new employees with suitable competencies, therefore, the increase in expenses will not be significant.

The measure created is sustainable.

#### SUCCESS FACTORS, CHALLENGES AND FACILITATING FACTORS

In the past, most meeting took place in-person. We have now moved our stand-up meetings to virtual environments (we have implemented the format of Tier Meetings, Huddle-Boards, Scrum Meetings), meaning that we have moved notes/graphs/visuals/trend graphs, lists of goals and short-term agreements to virtual environments. We have widely introduced the MS Teams tool, the functionality of which properly covers technical solutions.

#### RESULTS

The target group received the expected benefits, meaning that while working in a flexible manner, they have been able to continue their self-realisation more successfully both at home and at work. Labour turnover has slowed down.

#### CONTACT

<https://new.abb.com/ee>

# INSPIRERENDE MAATREGELEN

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie



PARENTS  
@ WORK



## INFORMATIE EN COMMUNICATIE

Jezelf informeren over ondersteunende maatregelen en wettelijke regelingen en hierover communiceren met je werknemers is uitermate belangrijk om tot een succesvol gezins- en gendervriendelijk beleid te komen. Werknemers die bovendien onderling, op een informele manier, kennis en advies kunnen delen voelen zich gesteund en hebben een uitlaatklep voor problemen rond de combinatie werk-privé.

Ook hierrond vind je enkele ideeën van acties die je kan opzetten.

[Zet netwerken of peer coaching op in je bedrijf.](#)

[Laat enkele rolmodellen aan het woord in je bedrijf.](#)

[Geef informatie over wettelijke verplichtingen en afspraken in je bedrijf.](#)

De **checklists** binnen de toolkit gaan in op heel wat wettelijke verplichtingen rond verlof, het indienen van administratieve documenten, het tegengaan van discriminatie, enzovoort. Deze informatie is niet alleen nuttig voor jou als werkgever, maar ook voor je werknemers. **Deel deze informatie met je werknemers**, bijvoorbeeld via een **infosessie**.

Wil je er zeker van zijn dat elke werkneemster/werknemer alle informatie ook gekregen heeft? Laat de infosessie doorgaan tijdens de werkuren, of betaal deze als overuren (bijvoorbeeld bij ploegendiensten).

Ben je niet helemaal zeker dat je de juiste, wettelijke, informatie zelf kan overbrengen? Schakel dan zeker een **externe deskundige** in, zoals je sociaal secretariaat.

[Laat de combinatie werk-privé aan bod komen in functioneringsgesprekken, ontwikkelgesprekken, voortgangsgesprekken, ...](#)

## PARENTS@WORK

### Introductie

#### Toolkit

- Checklists
- E-learning
- Goede praktijken

#### Inspirerende maatregelen

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie

#### Gezinsvriendelijk ondernemen

- Hoe maak ik hier werk van?

#### Lexicon



PARENTS  
@ WORK



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.





## HOE MAAK JE WERK VAN EEN GEZINSVRIENDELIJK BELEID BINNEN JE ORGANISATIE?

Om tot een gezinsvriendelijk beleid te komen, moet **een werkomgeving** worden gecreëerd die een dergelijk beleid toelaat en stimuleert. Er moet met andere woorden een algemene cultuur worden geïnstalleerd waarin een dergelijk beleid een vanzelfsprekendheid kan worden. Veel van deze zaken vind je terug in de klassieke change managementprocessen, en kunnen toegepast worden op combinatie werk-privé.

### Breng de beginsituatie in kaart.

- Spreek met je werknemers. Informele contacten zijn een schat aan informatie. Of maak er een vast agendapunt van tijdens een intern overleg, zoals een personeelsvergadering waar zaken rond combinatie werk-privé kunnen besproken worden.
- Ga te rade bij de vertrouwenspersoon of de vakbondsvertegenwoordigers in je onderneming. Krijgen zij vaak meldingen van problemen bij de combinatie werk-privé?
- Je kan ook formeel meten hoe het gesteld is met de combinatie werk-privé van je werknemers. Waar hebben ze behoefte aan? Ga de leeftijdsstructuur van je personeelsbestand na, vandaag en over vijf of tien jaar, en koppel dit bijvoorbeeld aan het aantal werknemers die mogelijk een zorgtaak opnemen in hun privéleven.

### Creëer een draagvlak voor nieuwe initiatieven.

- Sta open voor nieuwe mogelijkheden, doe inspiratie op bij andere ondernemingen of neem een kijkje op [de databank](#) met goede praktijken van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Toets voorstellen af bij je werknemers, maar betrek ook je professioneel netwerk die je kunnen ondersteunen met informatie en advies.
- Wees ondersteunend. Geef de werknemers de tijd om zich aan te passen aan de nieuwe regelingen, er zullen steeds voor- en tegenstanders zijn. Communiceer open over de redenen waarom een gezinsvriendelijk beleid noodzakelijk is voor de organisatie.

## PARENTS@WORK

### Introductie

#### Toolkit

- Checklists
- E-learning
- Goede praktijken

#### Inspirerende maatregelen

- Flexibel werken
- Verlof en verloning
- Deconnecteren
- Gezinsondersteunende diensten
- Informatie en communicatie

#### Gezinsvriendelijk ondernemen

- Hoe maak ik hier werk van?

#### Lexicon



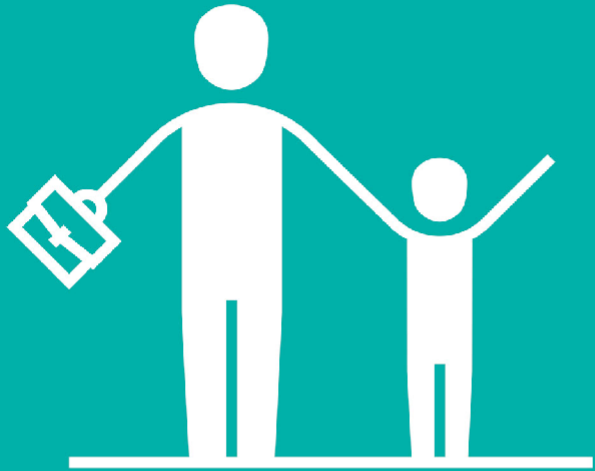
PARENTS  
@ WORK



Dit project wordt gefinancierd door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap (2014-2020)" van de Europese Unie.



<https://igvm-iefh-action.be>



**PARENTS  
@ WORK**

# Bedankt!

**CONTACT**

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Victor Hortaplein 40 - 1060 Brussel | +32 2 233 44 00

[gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be) | <http://igvm-iefh.belgium.be>

# MENTAAL WELBEVINDEN EN WELZIJN VAN (TOEKOMSTIGE) OUDERS OP DE WERKVLOER

## Tips en tricks voor werkgevers

▲ dr. Inge Tency  
● Els Vallaey

10 mei 2022

## Wie zijn wij?



Inge Tency

Vroedvrouw

Master Gezondheidsvoorlichting en - opvoeding

Onderzoeker en docent Opleiding Vroedkunde

Odisee Hogeschool



Els Vallaey

Vroedvrouw

Student master Verpleeg-en Vroedkunde UGent

Vroedvrouw AZ Sint-Jan Brugge



# Overzicht

## ▣ Inleiding

## ▣ Ontwikkeling van een tool voor werkgevers

Ervaringen van ouders op de werkvloer

Ervaringen en noden van werkgevers en preventiediensten

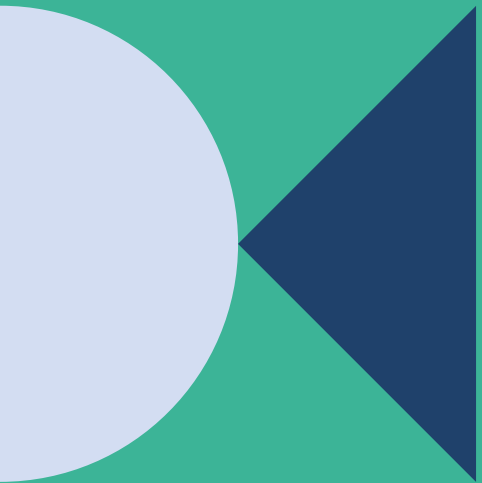
## ▣ Inhoud van de tool

Checklist mentale gezondheid

Contactplan 'Zwangerschap' en 'Welkom terug'

## ▣ Take home messages

# INLEIDING





## Inleiding

- ▣ Twee dominante levensdomeinen: werk en gezin
  - Uitdaging of conflict: invloed op (mentale) gezondheid en ziekteverzuim
- ▣ Kinderen krijgen vormt een bijkomende uitdaging voor de balans werk – privé
- ▣ Link tussen conflict in de balans werk-privé en psychologische distress bij ouders
  - 37 % goede balans werk-privé
  - 37% worstelt met balans tussen werk en ouderlijke verantwoordelijkheden

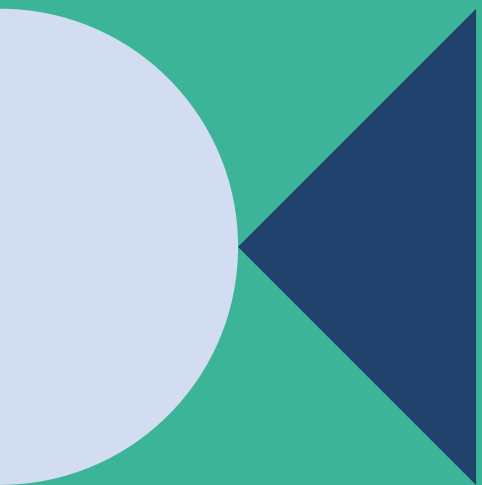
## Inleiding

- ▣ Taboe om mentale gezondheid te bespreken
  - Werknemers praten niet over hun mentale problemen met leidinggevenden
    - 37% van de mannen en 44% van de vrouwen praat over zorgtaken met leidinggevenden
    - 51% van de werknemers voelt zich in staat om over mentale gezondheidsproblemen te praten op het werk

## Inleiding

- ▣ Mentale gezondheid van (toekomstige) ouders
  - Kwetsbaarder voor mentale gezondheidsproblemen
  - Psychologische problemen bij 25% van de moeders en 10% van de vaders tijdens eerste jaar na de geboorte
  - Meer dan 75% van de vrouwen met mentale problemen wordt niet opgespoord
- ▣ De werkomgeving vormt een ideale opportuniteit om ouders te ondersteunen en initiatieven op vlak van (perinatale) mentale gezondheid te promoten

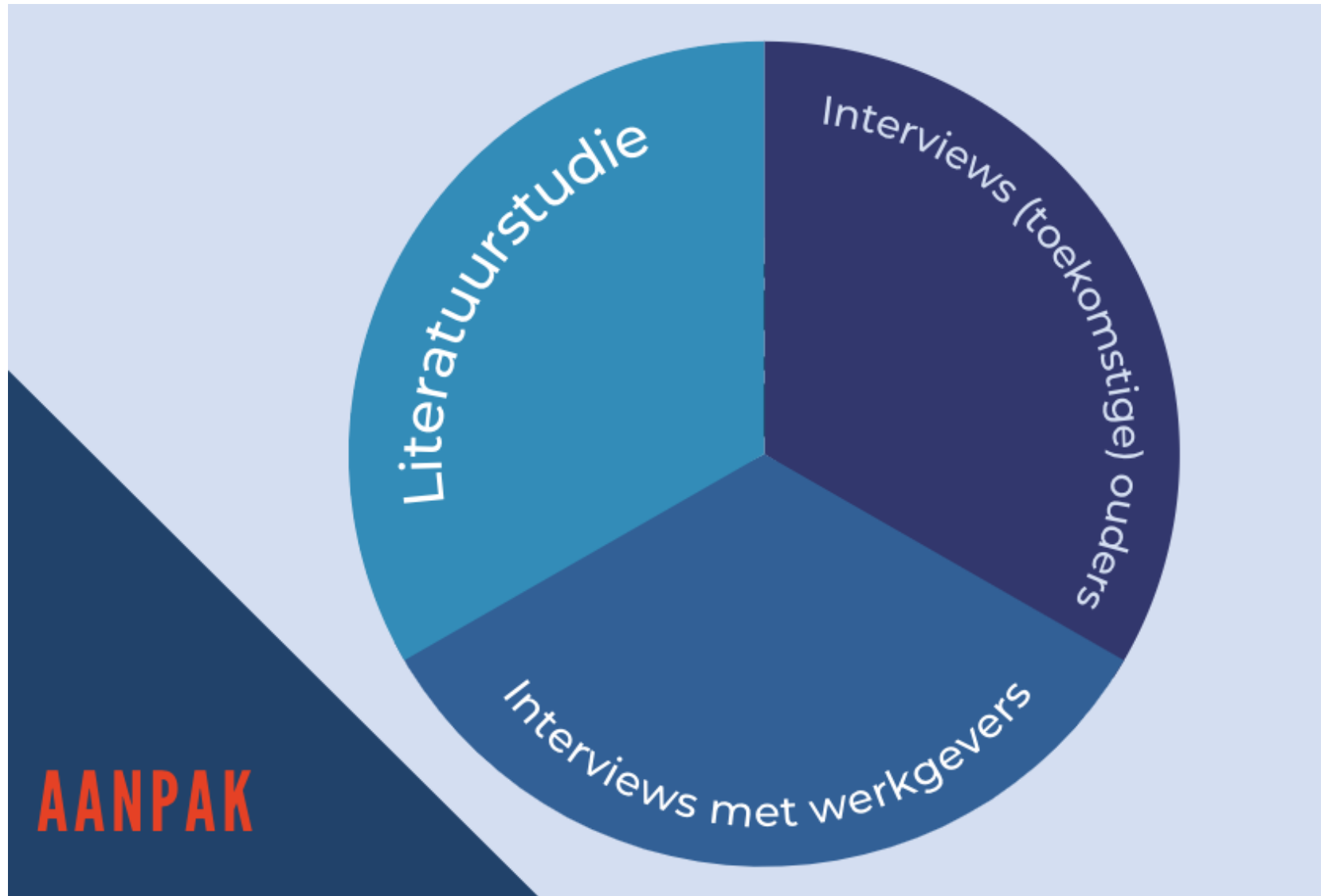
# ONTWIKKELING VAN EEN TOOL VOOR WERKGEVERS



## Doel van de tool

- ▣ Informeren en sensibiliseren over de (mentale) gezondheid van (toekomstige) ouders bij **werkgevers**
  - leidinggevenden, HR-managers, directeurs, zaakvoerders, bedrijfsleiders, preventieadviseurs, enz.
- ▣ Mentaal welzijn van (toekomstige) ouders op de werkvloer **ondersteunen** en **bevorderen door** het aanreiken **tools**

## Aanpak van de ontwikkeling van de tool



## Ervaringen van ouders op de werkvloer





## Ervaringen van werkgevers en preventiediensten



## Noden van werkgevers en preventiediensten

In kaart brengen  
standaardtraject  
rond  
zwangerschap en  
ouderschap

Module over  
perinataal  
mentaal welzijn  
in bestaande  
vorming

Sensibiliseren  
rond perinataal  
mentale  
gezondheid

Handvaten en  
leidraad rond  
perinataal  
mentale  
gezondheid



## Inhoud van de tool

- ▣ Ontwikkeling van drie tools voor werkgevers
  - Checklist 'Mentale gezondheid tijdens zwangerschap en ouderschap'
  - Contactplan 'Zwangerschap'
  - Contactplan 'Welkom terug'
  
- ▣ De tools kunnen breed ingezet worden
  - ▣ ongeacht de grootte van het bedrijf (KMO, multinational, enz.)
  - ▣ de sector (industrie, onderwijs, zorg, enz.).

## Waar kan u de tool vinden?

Via de PATH-website: <https://path-perinatal.eu/be/employers/>



Home Ouders Zorgverleners Werkgevers Over ons

PATH – Vlaanderen

Werkgevers



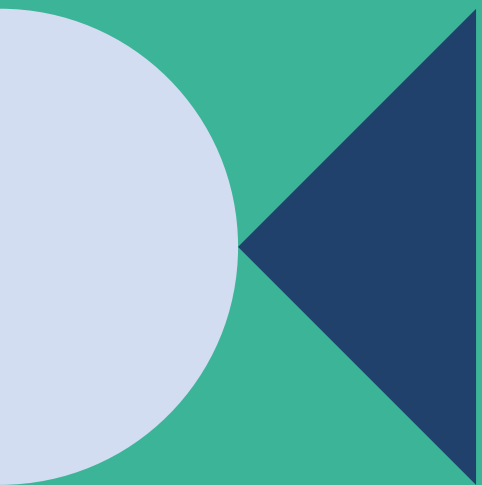
### ***Drie tools voor werkgevers***

We brachten noden van (toekomstige) ouders in kaart met betrekking tot mentaal welbevinden op de werkvloer. Tevens vonden interviews plaats met werkgevers en preventiediensten, waarbij werd nagegaan hoe zij de mentale gezondheid en welzijn van (toekomstige) ouders ondersteunen, welke noden zij hierbij ervaren en welke ondersteuning zij nodig achten. Dit resulteerde in de ontwikkeling van drie tools voor werkgevers, nl. een checklist rond mentaal welbevinden, een

Scan deze QR-code om de tool te bekijken



# CHECKLIST VOOR WERKGEVERS



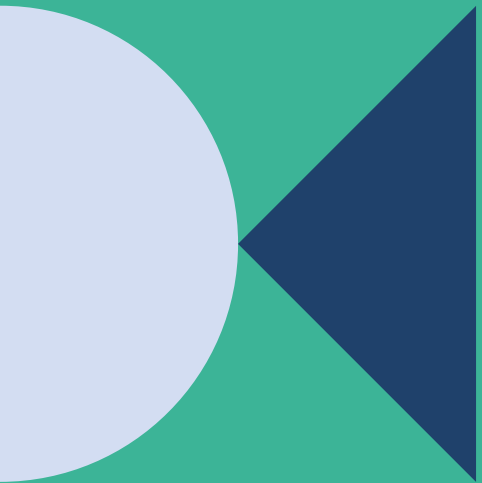
Deze checklist omvat:

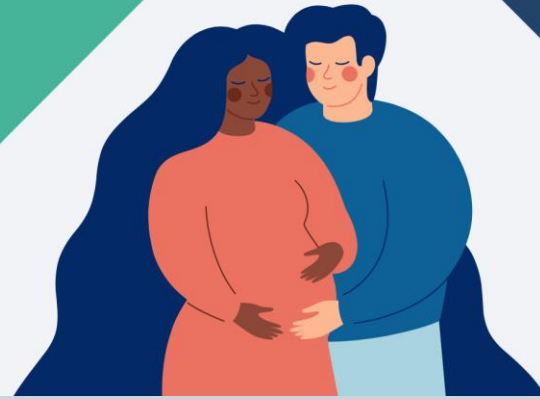
- ▣ **Cijfers en feiten**
- ▣ **Signalen** van verminderd emotioneel en mentaal welzijn
- ▣ Het belang van **training** rond mentale gezondheid
- ▣ **Tips** om mentaal welzijn bespreekbaar te stellen
- ▣ **Nuttige links** om door te verwijzen





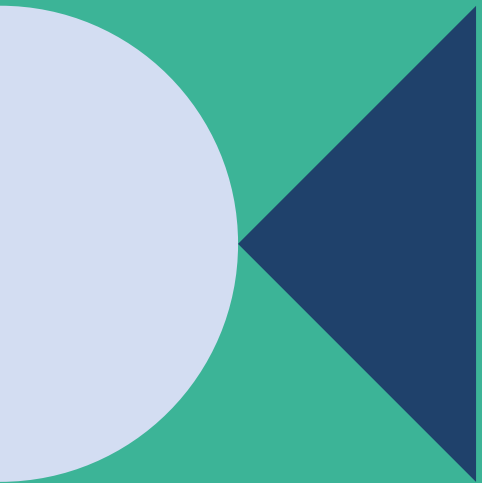
# CONTACTPLAN ZWANGERSCHAP





- Risicoanalyse
- Administratie zwangerschap(sverlof)
- Afspraken rond prenatale onderzoeken
- Aanvang zwangerschapsverlof
- Overdracht taken
- Afspraken rond communicatie
- Aandacht voor mentaal welbevinden
- Werkhervatting
- Opvolggesprek
- Nuttige links

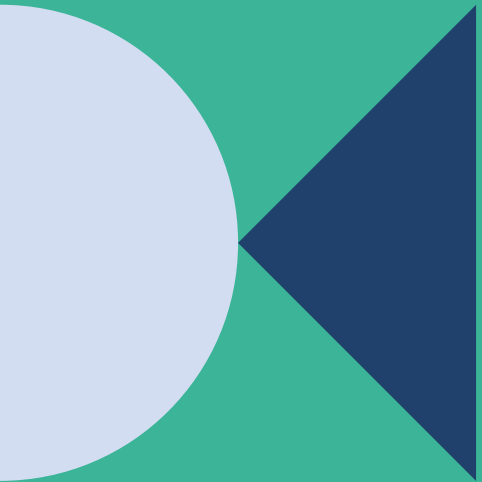
# CONTACTPLAN WELKOM TERUG





- Wijzigingen binnen de organisatie
- Risicoanalyse
- Borstvoedingsvriendelijk klimaat
- Administratie – verloven
- Combinatie werk – gezin
- Aandacht mentale gezondheid
- Opvolggesprek
- Nuttige links

# TAKE HOME MESSAGES



## Take home messages

- ▣ Maak mentaal welzijn bespreekbaar op de werkvloer
  - Heb specifieke aandacht voor mentaal welbevinden van (toekomstige) ouders
- ▣ Belang om wederzijdse verwachtingen te bespreken en afstemmen tussen werkgever en werknemer
  - Gedeelde verantwoordelijkheid
  - Contactplan 'Zwangerschap' en 'Welkom terug' als ondersteunende tools
  - Maak afspraken met de werknemer over de communicatie tijdens diens afwezigheid

## Take home messages

- ▣ Werk een peer to peer traject uit voor (toekomstige) ouders binnen uw organisatie
  - Ervaringen/tips delen met collega's rond zwangerschap, ouderschap en combinatie werk-gezin
- ▣ Heb kennis over relevante regelgeving omtrent zwangerschap en ouderschap en maak (toekomstige) ouders wegwijs
  - Tip: Parents@work project
  - Toolkit ontwikkeld om een gezinsvriendelijk beleid uit te bouwen in ondernemingen
    - ▣ Checklists, eLearning, goede praktijken en inspirerende maatregelen



# Help ons om de tool te evalueren en verder te optimaliseren!

## ▣ STAP 1

- Neem de drie tools door, te raadplegen via de PATH-website:

<https://path-perinatal.eu/be/employers/>

## ▣ STAP 2

- Geef uw feedback via een digitale vragenlijst

<https://forms.office.com/r/0M3zwuaMNU>

## MENTAAL WELBEVINDEN ONDERSTEUNEN TIJDENS ZWANGERSCHAP EN OUDERSCHAP OP DE WERKVLOER

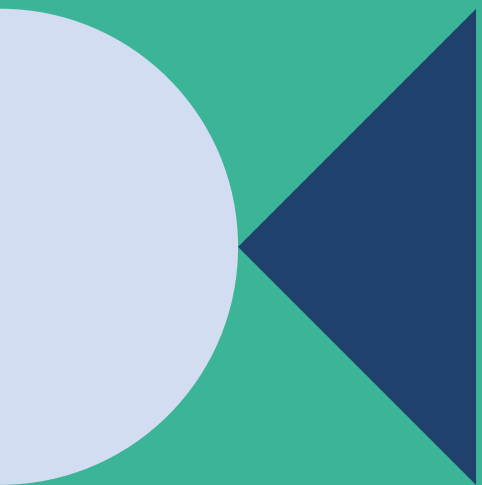
**DOET U MEE?**

Scan deze QR-code om de  
tool te evalueren



**BEDANKT VOOR JULLIE  
AANDACHT!**

**TIJD VOOR VRAGEN...**





# PRAKTIJKGETUIGENIS: HOE VERENIGBAAR ZIJN WERK EN GEZINSLEVEN ?

Eddy Vandersmissen  
Human Resources Director  
VINCI Energies Belgium



# VINCI ENERGIES BELGIUM IN EEN OOGOPSLAG

€600 M  
omzet in 2021 \*

2.800  
medewerkers

62  
business units

15  
brands

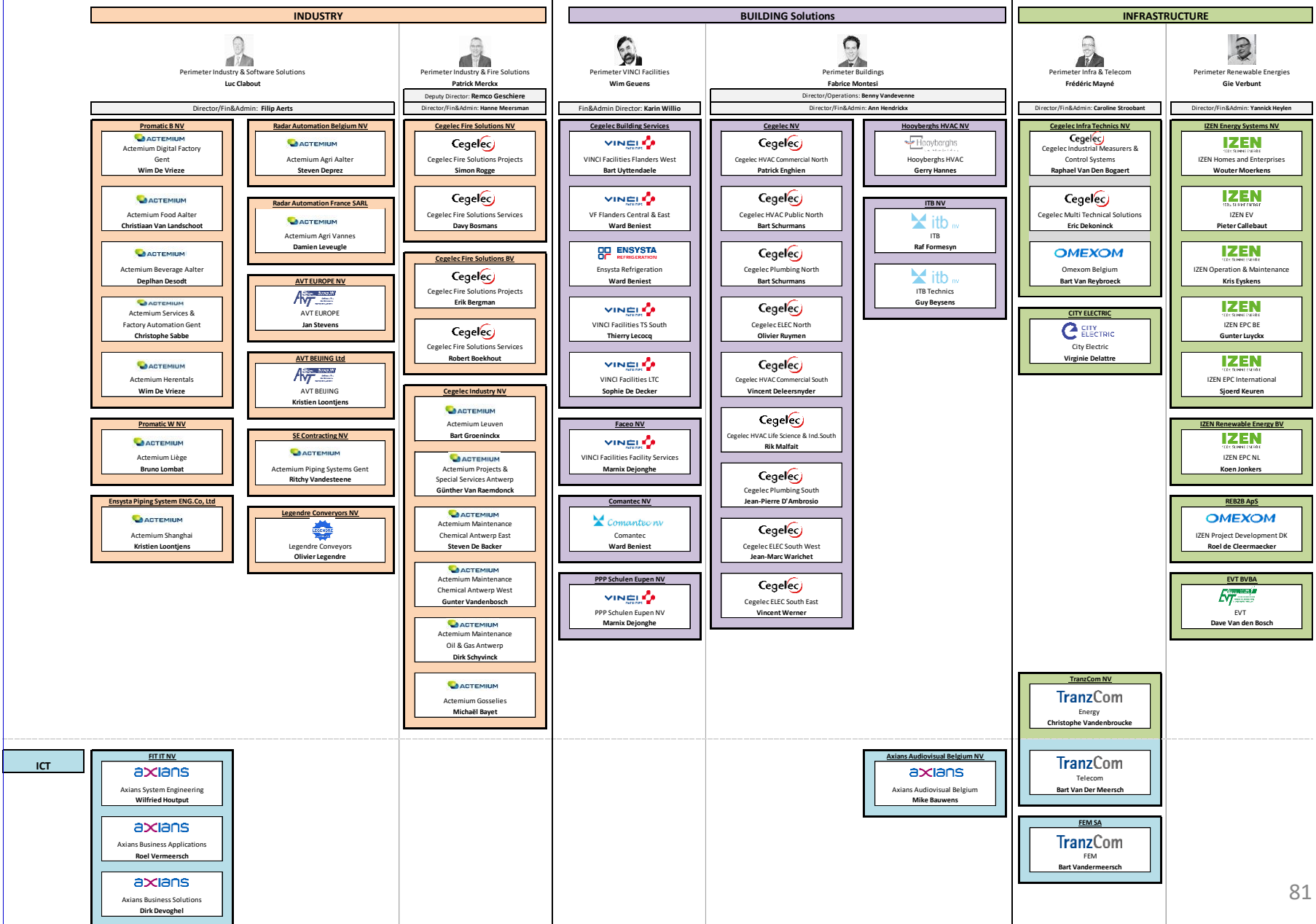
5  
countries



# Eén van de Organisatieprincipes 'A la taille humaine'

## Onze waarden

- Autonomie
- Verantwoordelijkheid
- Vertrouwen
- Ondernemerschap
- Solidariteit



Niemand heeft op zijn sterfbed ooit gezegd, Ik wou dat ik  
meer tijd aan mijn werk had besteed

Paul Tsongas,  
Voormalig Amerikaans senator

Het gaat erom het juiste evenwicht te vinden tussen



WERK / PRIVE  
leven



WELZIJN  
op het werk



# WERK - PRIVE

persoonlijke ervaringen



LEIDERSCHAPSSTIJL



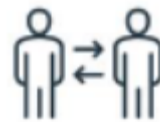
ORGANISATIECULTUUR



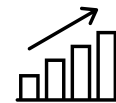
ORGANISATIESTRUCTUUR



DIVERSITEIT & INCLUSIE



OPLEIDING



METEN IS WETEN

# WELZIJN OP HET WERK

Welzijn is een breed onderwerp zonder een eenduidige betekenis, maar er zijn vijf essentiële elementen die bijdragen tot een gelukkiger en succesvoller leven.



## CARRIERE WELZIJN

Je vindt het leuk wat je elke dag doet.



## SOCIAAL WELZIJN

Zinvolle vriendschappen



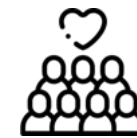
## FINANCIËEL WELZIJN

Mijn geld goed beheren



## LICHAMELIJK WELZIJN

De energie hebben om dingen gedaan te krijgen



## WELZIJN IN DE GEMEENSCHAP

U houdt van de gemeenschap waarin u woont





# AFSLUITEND WOORDJE

RIA BINST

VOKA HEALTH COMMUNITY





# KORTE BEVRAGING EVALUATIE PATH-PROJECT (NAMETING)

<https://surveys.ap.be/limesurvey/index.php/325696?lang=nl>

