



GEBORTEVERLOF VOOR VADERS VERGT GOEDE PLANNING

DOOR / NATHALIE DE GRAAF
BEELD / HANS ROGGEN

Per 1 juli 2020 geldt het aanvullend geboorteverlof: partners van zwangere vrouwen kunnen na de bevalling vijf weken extra verlof opnemen. Maar hoe regel je dat op kantoor?

Bij de geboorte van zijn eerste kind had Jordy Hurenkamp (30, Wijn & Stael Advocaten) twee dagen betaald en drie dagen onbetaald verlof. Dat hij straks in december vijf weken extra verlof kan opnemen na de geboorte van zijn tweede kindje voelt voor hem als een verademing. 'Die vijf dagen waren veel te kort,' vertelt hij. 'Mijn hele leven stond op zijn kop. Het was heel raar om het ene moment met een baby in de maxicosi het ziekenhuis uit te lopen en het andere moment alweer op kantoor te zijn.'

Ook Guus Lemmen (32, tot voor kort advocaat bij CMS en vanaf 1 oktober in opleiding tot rechter) is blij met het aanvullende verlof. Hij heeft er inmiddels al dankbaar gebruik van gemaakt. 'Op 15 juli is ons zoontje geboren en ik had die eerste periode niet willen missen,' zegt hij. 'Het is fantastisch om te zien hoe zo'n klein mannetje zich ontwikkelt. Daarnaast vond ik het fijn dat ik er voor mijn vriendin kon zijn. Zij moest na de bevalling veel rust houden en doordat ik haar dingen uit handen kon nemen – qua verzorging maar ook in het huishouden – is haar herstel snel gegaan.' Konden partners van zwangere vrouwen tot 1 juli 2020 éénmaal het aantal werkuren per week aan verlof opnemen (wat doorgaans neerkwam op één week vrij na de bevalling), nu komen daar vijf extra weken bij. Mits het kind na 1 juli geboren is en het aanvullende verlof binnen zes

maanden na de bevalling opgenomen wordt. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV.

Een goede ontwikkeling, vindt ook HR-manager Lieveke Reijrink van Wijn & Stael Advocaten in Utrecht. 'Het eerdere verlof was erg kort. In de praktijk kwam het er op neer dat advocaten na de geboorte van hun kind vaak vakantie opnamen. Niet ideaal, want deze vakantiedagen konden op een ander moment in het jaar dan niet meer worden opgenomen. En dat terwijl de komst van een kind ingrijpend is en veel energie kost. Juist dan is er later in het jaar behoefte om even bij te tanken. Daarbij was het ook best bijzonder dat je na twee dagen weer geacht werd om aan het werk te gaan, terwijl de geboorte van een kind een groot *life-event* is. Ook voor de partner van de vrouw. In dat opzicht liep Nederland achter op andere landen in Europa.'

PLANNING

Hurenkamp houdt de komende periode al rekening met het verlof in zijn agenda. 'Alles staat of valt met een goede voorbereiding,' zegt hij. 'Ik zal in het najaar bij het aannemen van zaken en inplannen van afspraken moeten afwegen: wat kan ik zelf nog doen en wat kan ik beter alvast overlaten aan collega's? Na de geboorte van mijn zoon twee jaar geleden ben ik parttime gaan werken. Ik betrap mezelf er vaak op dat ik op mijn vrije dag nog weleens een mailtje verstuur of telefoontje pleeg. Niet erg, maar tijdens het verlof wil ik echt zorgen voor een lege agenda.'

Hij benadrukt dat het belang van de cliënt altijd vooropstaat. 'Als zij er op kunnen vertrouwen dat hun zaak in goede handen is bij een collega die de zaak zonder problemen kan overnemen dan vinden cliënten het prima dat je er even niet bent. Sterker nog, ze hebben er juist alle begrip voor.' Dat merkt Guus Lemmen ook. 'Ik heb cadeautjes en kaarten van cliënten ontvangen, ontzettend attent. Veel cliënten hebben zelf ook papadagen,

dus iedereen snapt anno 2020 hoe belangrijk de balans werk-privé is.' Het aanvullende geboorteverlof vereist enige organisatie, beaamt Lieveke Reijrink. 'Voor een kantoor betekent het dat we gedurende de weken dat iemand afwezig is de zaken moeten laten waarnemen door een kantoorgenoot. Voor een kantoor met onze omvang en onze onderlinge verbondenheid is dat geen probleem. Men gunt elkaar dit soort dingen, waardoor de direct betrokken collega's graag bereid zijn die weken wat werk over te nemen. Wij kennen ook een sabbaticalregeling, waarbij de afwezigheid op dezelfde manier ondervangen wordt. Het enige aspect dat wat lastiger is bij een geboorteverlof, is dat je – in tegenstelling tot de sabbatical – nooit precies weet wanneer het gaat spelen. Het is aan de advocaat zelf om ervoor te zorgen dat collega's tijdig aangehaakt zijn bij lopende zaken, zodat ze het *à la minute* kunnen overnemen. Ook de cliënten moeten er door de advocaat zelf van tevoren over worden ingelicht, zodat ze niet verrast worden door de plotseling afwezigheid van hun vaste advocaat. Een advocaat die gebruik wil maken van het aanvullende verlof moet dit tijdig aangeven bij HR en dan regelt HR de verdere uitvoering daarvan. Of het wordt toegestaan, is bij ons geen *issue*. Het is een recht en indien iemand van die mogelijkheid gebruik wil maken, word je daar intern niet op aan gekeken.' Hurenkamp benadrukt: 'Het is anno 2020 mogelijk om én carrière te maken als advocaat in het topsegment van de markt én er voor je kinderen te zijn. Dat is een goede ontwikkeling. Een carrière najagen met ambitie betekent veel voor mij, maar mijn kinderen en een fijn gezinsleven zijn minstens zo belangrijk.' Lemmen: 'Toen ik bij CMS vertelde dat ik vader zou worden, kwam één van de partners naar me toe. "Guus," zei hij. "Dit is het enige in het leven dat er écht toe doet." Ik vond het mooi dat hij dat tegen me zei. En ik kan niet anders zeggen: hij heeft helemaal gelijk.'



© XOX Photography

Guus Lemmen