



Jeugd en Gezin

Portretten van vaders
die gebruik maken
van hun recht op
ouderschapsverlof

WERKENDE VADERS

3.5 Ouderschapsverlof

Van de verlofregelingen die het voor vaders gemakkelijker moeten maken om werk en privé te combineren, is de ouderschapsverlofregeling het meest bekend. De regeling is bedoeld voor werknemers die zorgen voor een thuiswonend kind dat jonger dan 8 jaar is en minstens een jaar bij dezelfde werkgever werken. Beide ouders mogen voor elk kind één maal ouderschapsverlof opnemen. Het verlof mag 26 maal de wekelijkse arbeidsduur bedragen. Standaard mogen werknemers een jaar lang voor de helft van hun wekelijkse arbeidsduur verlof opnemen. In overleg met de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden gespreid. Het verlof is in principe onbetaald, maar in cao's of aanvullende arbeidsvoorwaarden kunnen aanvullende afspraken staan.

Hoewel vaders minder gebruik maken van ouderschapsverlof dan moeders stijgt het gebruik door vaders gestaag. Hoe hoger het opleidingsniveau van de vader, hoe groter de kans dat hij ouderschapsverlof opneemt. Verder nemen vooral vaders verlof op wanneer zij een werkende partner hebben.

Net als vrouwen, nemen mannen vooral ouderschapsverlof op om meer tijd met hun kinderen te kunnen doorbrengen. Maar ook het willen ontlasten van de partner is een belangrijke reden. Ongeveer één op de acht vaders heeft behoefte aan ouderschapsverlof, maar neemt het toch niet op. Als belangrijkste redenen geven vaders op dat het ongunstig is voor hun carrière, of dat zij de vergoeding te laag vinden. En er zijn nog altijd vaders die niet weten dat ze er recht op hebben

De volgende vaders maken wel gebruik van hun recht op ouderschapsverlof. We horen waarom maar ook hoe ze het ervaren.



Bert

Leeftijd:

35 jaar

Functie:

asset manager bij een bank

Kinderen:

zoon (1,5)

Partner:

marketing manager in Brussel

Combineert werk en gezin door:

een dag per week ouderschapsverlof

‘Ik zit beter
in mijn vel’

Motivatie

‘In de eerste plaats wilde ik meer tijd kunnen besteden aan mijn kind en hem echt meemaken. In de tweede plaats werken wij allebei en dat betekent dat de zorg dan ook goed verdeeld moet zijn. En tot slot wilde ik ook meer rust hebben. Vijf volle dagen werken, het weekend is zó voorbij.’

Strategie

Na zijn ouderschapsverlof krijgt Bert ruimte om op vrijdag thuis te werken, waarvan de middag vrij. Zijn partner werkt fulltime, het grootste deel van de week vanuit huis en ongeveer een kwart van de tijd in Brussel. Hun kind gaat drie dagen per week naar een kinderdagverblijf en beiden hebben elk een vaste zorgdag. ‘Elke week verdelen we wie wat op welke dag doet. Zij is ietsje meer flexibel daarin. Maar als zij naar Brussel gaat, breng ik hem ’s ochtends om half acht naar de kinderopvang en haal hem net even voor half zeven weer op.’

Tactiek

Bert heeft een voorzichtige tactiek gehanteerd om een voor alle partijen acceptabele combinatie van werken en zorgen voor elkaar te krijgen. Hij is namelijk nog maar enkele jaren werkzaam bij zijn werkgever en binnen de huidige cultuur is het niet vanzelfsprekend dat er minder gewerkt wordt om werk en zorg te combineren. ‘We hadden afgesproken dat mijn partner als eerste ouderschapsverlof zou opnemen en dat ik het vervolgens een half jaar zou doen.’ Toen Bert aan zijn leidinggevende mededeelde dat zijn partner zwanger was, informeerde deze hoe zij het thuis wilden organiseren. Bert ervoer dit vooral als een kritische vraag. Hij paste zijn tactiek hierop aan. ‘Ik heb het zo gedaan dat ze geen nee konden zeggen. Niet als vraag gesteld, maar gezegd dat ik gedurende een dag per week ouderschapsverlof wilde opnemen. Ik ga dit doen, het is mijn tijd om voor de baby te zorgen, zo heb ik het gezegd. We hebben vervolgens duidelijke afspraken gemaakt, onder andere dat we na een half jaar zouden evalueren. Vooruitlopend daarop heb ik zelf een voorstel gedaan om een dag per week thuis te werken.’

Huidige werkgever

Het ouderschapsverlof is bij de bank waar Bert werkt, prima geregeld. Het kost wel een deel van het salaris, maar het pensioen wordt gecontinueerd. De crisis speelt nog steeds in de bankwereld en ook al staat zijn baan niet direct op het spel, Bert houdt er wel rekening mee: 'Niet dat ik bang was mijn baan te verliezen, maar de gedachte speelde wel een rol. Om die reden speelde ik het niet heel hard. Ik heb het zodanig verpakt dat de andere partij het er mee eens is dat ik het zo doe. Vandaar mijn voorstel om na mijn ouderschapsverlof een dag thuis te werken.'

De voor- en nadelen

Bert ervaart de combinatie van werk en zorg als een win-win situatie, positief voor hem én voor zijn werkgever. 'Het belangrijkste voordeel is dat ik een betere band kan opbouwen met mijn kind. Maar daarnaast heb ik ook het gevoel dat ik beter in mijn vel zit, ik voel me nu minder schuldig dat ik tekortschiet. Ik heb nu meer energie op mijn werk en ook meer energie om 's avonds nog even door te werken. Inmiddels is mijn ouderschapsverlof voorbij en ben ik nu niet meer een hele dag vrij, maar ik denk dat ik het fijne gevoel op donderdagavond wel houd. Ik hoef immers de volgende dag niet weer vroeg naar mijn werk te rijden. Het is relaxter, ik kan mijn zoon wat later naar de opvang brengen en dan houd ik toch genoeg tijd over om vier uur thuis te werken. Anders is het altijd stress en nog eens stress.'

Over mogelijke nadelen is Bert nog onzeker: 'Het zou wel gevolgen kunnen hebben voor de toekomst, mijn carrière, mijn baan. Daarom laat ik nu zien dat het in de praktijk werkt, zodat niemand er een probleem mee heeft.'

Belemmerende en stimulerende factoren om combi te realiseren

De assetmanagement sector waar Bert werkzaam is, is een mannenbolwerk en in deeltijd werken of ouderschapsverlof opnemen is nog een zeldzaamheid. Steun vanuit de organisatie voor het gebruik van werk- en zorgarrangementen ligt niet in de lijn der verwachtingen. 'Als ik later op het werk ben, omdat ik mijn kind naar het kinderdagverblijf heb gebracht, begroeten mijn collega's me met "goedemiddag". Het is wel een grapje, maar de cultuur is gewoon niet zo dat je later komt of dat je niet op kantoor werkt, ook al hoef je er niet per se te zijn. Maar het wordt niet meegenomen in je beoordeling.' Bert verbaast zich erover hoe gemakkelijk vrouwen hun werk inwisselen. 'Blijkbaar wordt dat door niemand ter discussie gesteld. Ik ken wel voorbeelden van mannen die een dagdeel zorgen, maar ik zie veel meer vrouwen die de zorg als hoofdtaak hebben.'

Wensen en aanbevelingen

'Het is een honderd procent verbetering vergeleken met de situatie daarvoor. Ik vond dat ik aan beide kanten tekortschoot. Nu is het gewoon mijn dag.' Lange reistijden en een aanwezigheidscultuur op het werk werken nadelig voor de combinatie van werk en zorg. Bert bevalt de huidige manier van combineren van werk en zorg zo goed, dat hij nooit meer terug zou willen. 'Ik voel me heel comfortabel bij vier dagen, ook al werk ik de vijfde dag nog wel thuis. De cultuur om altijd op kantoor te zijn, is overigens wel ten goede aan het veranderen. Het begint gewoner te worden om een keertje thuis te werken en een keertje na de file te rijden. Andere mannen kan ik aanbevelen om van ouderschapsverlof gebruik te maken, ook al is deeltijd niet echt gebruikelijk op het werk. Het geeft de collega's en werkgever de gelegenheid eraan te wennen en je kunt er zelf ook aan wennen. Ouderschapsverlof is tijdelijk en dat kun je goed gebruiken als argument naar de werkgever. Intussen laat je dan zien dat het werkt. Mijn advies: Niet vragen, gewoon zeggen dat je het gaat doen.' Volgens Bert moeten werk- en zorgarrangementen ook op het werk onderwerp van gesprek zijn. 'Er moet over gesproken worden. Het initiatief kan ook bij leidinggevenden of vanuit het Human Resource management liggen. Je wijzen op de mogelijkheden die er zijn, vragen hoe je het gaat aanpakken. Ouderschapsverlof is financieel aantrekkelijk, maar ik denk dat veel mannen daarvan niet op de hoogte zijn. Het zou helpen als de werkgever aan zou geven dat hij er open voor staat om het te regelen. De drempel om ervan gebruik te maken is dan minder hoog.'

Geert

Leeftijd:

37 jaar

Functie:

contactmanager bij een multinationale onderneming in de industrie

Kinderen:

zoon (5) en dochter (1)

Partner:

momenteel werkzoekend

Combineert werk en gezin door:

ouderschapsverlof, één dag per week

‘Het leven is
aanzienlijk
rustiger’

Motivatie

‘Meer tijd met de kinderen is belangrijk. Maar ik wilde vooral mijn vrouw “uit de brand helpen”. Voor haar was het te zwaar dat zij alle dagen dat ze niet werkte, de primaire zorgtaken had en daarom heb ik nu ouderschapsverlof genomen.’

Strategie

Sinds april 2009 heeft Geert één dag per week ouderschapsverlof, die hij meestal op vrijdag opneemt. Daarna gaat hij in principe weer fulltime werken, al sluit hij niet uit dat hij nog een keer ouderschapsverlof zal opnemen. Dat is afhankelijk van de situatie op dat moment. Geert heeft ook flexibele begin- en eindtijden en het is mogelijk om vanuit huis te werken. Hij heeft een grote flexibiliteit bij het indelen van zijn werk. De oudste gaat inmiddels naar de basisschool en drie dagen per week naar de naschoolse opvang. De jongste gaat drie dagen in de week naar de kinderopvang. Wegens gezondheidsproblemen werkt Geerts partner momenteel niet.

Tactiek

Voor de opname van het ouderschapsverlof werkte Geert fulltime en zijn vrouw drie dagen per week. Dat bleef zo tot de jongste een half jaar was. Toen maakten gezondheidsklachten van de partner het noodzakelijk gebruik te maken van het recht op ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof is via de ‘normale’ route aangevraagd, dat wil zeggen de wensen kenbaar gemaakt aan de leidinggevende en bij de werkgever een officieel verzoek ingediend. De directe leidinggevende reageerde in eerste instantie afwijzend. Zij zag vijf dagen werken toch als de norm in ‘het soort functies dat Geert bekleedt’. Uiteindelijk moesten er drie hiërarchische lagen aan te pas komen om het definitief te regelen. Geert wijt de in eerste instantie afwijzende houding enerzijds aan de onbekendheid van zijn leidinggevende met de Nederlandse cultuur en anderzijds aan de focus van de leidinggevende op de problemen van de afdeling, waarmee zij meer bezig was dan met de problemen van individuele medewerkers. Uiteindelijk is het allemaal netjes geregeld en heeft niemand er nu nog problemen mee. Maar Geert heeft wel moeten dreigen met ontslag voor het zo ver was. Impliciete verwijzingen naar potentiële carriëreschade die in het heetst van de discussie werden gemaakt, heeft hij nooit serieus genomen. Van feitelijke consequenties voor zijn carrière heeft hij tot nu toe ook nog niets gemerkt.

Huidige werkgever

‘Formeel is het arbeidsvoorwaardenpakket rond de combinatie van arbeid en zorg bij onze organisatie prima geregeld. Alleen is niet iedereen er in de praktijk van op de hoogte. De HR-afdeling biedt van alles aan, maar soms zijn de lijnmanagers een sta-in-de-weg.’ Het bedrijf heeft flexibele begin- en eindtijden. Bovendien vergaderde en reisde Geert tot voor kort veel en dat vergt so wie so flexibiliteit. Ook is vanuit huis werken breed geaccepteerd en de voorzieningen daarvoor zijn ook uitstekend. ‘Het is niet de bedoeling dat je je nooit op kantoor laat zien (dat is ook niet goed voor je positie in de organisatie), maar zichtbaarheid is geen doel op zich. Het gaat om je prestaties; daar word je uiteindelijk op afgerekend.’

De voor- en nadelen

‘De ene dag ouderschapsverlof maakt het leven aanzienlijk rustiger. Het weekend was met twee dagen vaak te kort om alle gezins- en familiedingen goed te kunnen regelen en er voldoende tijd aan te kunnen besteden. Nu lukt het vaak om op mijn vrije dag al een flink deel van de boodschappen te doen. Dan blijft er in het weekend meer tijd over om iets leuks en inhoudelijks met de kinderen te doen. Meer tijd met de kinderen is belangrijk. Ik deed al veel met ze in de weekenden en omdat ik dicht bij mijn werk woon, was ik vaak al degene die de kinderen haalde en bracht en kookte.’ Het enige nadeel ligt in de financiële sfeer. ‘Ouderschapsverlof opnemen kost je flink wat geld.’ Geert levert bruto 20 procent van zijn salaris in door een dag per week ouderschapsverlof op te nemen.

Belemmerende en stimulerende factoren

De directe aanleiding om ouderschapsverlof op te nemen was de ziekte van Geerts partner. Het werd voor haar te zwaar om op de dagen dat ze niet werkte, de zorgtaken voor haar rekening te nemen. Bij de collega’s is het breed geaccepteerd dat je als man ouderschapsverlof opneemt. Geerts leidinggevende lag echter dwars. Daar heeft hij zich echter niets van aan getrokken. ‘Het was nodig en ik wilde het gewoon. Dus heb ik doorgezet. Dat het goed gaat en is gelukt, heeft vooral te maken met de flexibiliteit van het ouderschapsverlof en de manier waarop ik het werk kan organiseren.’

Wensen en aanbevelingen

Geert is zeer tevreden zijn huidige situatie. Die krijgt van hem een 8. Voor de toekomst kan hij zich voorstellen dat als hij straks weer voltijds werkt en dat hij toch vaker iets van het werk naar de avonden of het weekend zal verschuiven om overdag ‘iets met de kinderen’ te kunnen doen. Ouderschapsverlof voor één dag per week, biedt een vorm van gewenning om op een andere manier met het werk om te gaan. Hij kan het andere vaders aanbevelen.

Berend

Leeftijd:

46 jaar

Functie:

stedenbouwkundige bij een gemeente

Kinderen:

drie (5, 8 en 6)

Partner:

volgt de opleiding tot huisarts
en werkt vier uur per week

Combineert werk en gezin door:

ouderschapsverlof

‘Het maakt
het leven
afwisselend’

Motivatie

‘Samen delen was van begin af aan vanzelfsprekend.’

Strategie

Berend werkt momenteel drie dagen per week. Het ouderschapsverlof heeft hij gespreid opgenomen, hij zit nu in zijn tweede jaar. Hierna gaat hij de 34 uur verdelen over vijf werkdagen. Berends partner kan regelmatig thuis zijn. Alle drie de kinderen gaan verder nog twee dagen per week naar de buitenschoolse opvang. Berend en zijn vrouw hebben samen zeven jaar in de tropen gewoond en gewerkt. Daar zijn ook de kinderen geboren. Afwisselend werkte zij en zorgde hij en andersom. ‘Je was in de tropen vooral op elkaar aangewezen. Er waren geen voorzieningen zoals kinderopvang. Er was op onze locatie in Zuid-Amerika wel personeel ter ondersteuning.’

Tactiek

Berend heeft van zijn 20ste tot zijn 35ste fulltime gewerkt: ‘Ik wilde overal bij zijn.’ Op zijn 35ste werd hij voor het eerst vader. Omdat bij twee particuliere werkgevers zijn wens om arbeid en zorg te combineren niet in goede aarde viel, heeft hij bewust voor een functie bij een gemeente gekozen. Daar was een deeltijdaanstelling geen probleem. Er heeft ook vrijwel niemand geprobeerd om hem tot vijf dagen ‘te bekeren’. Wel ontstond er wat gemopper toen hij ook nog ouderschapsverlof wilde opnemen en drie in plaats van vier dagen wilde gaan werken. Wie in zo’n situatie minder overtuigd is van wat hij wil, bezwijkt misschien makkelijker voor druk vanuit de organisatie, denkt Berend.

Huidige werkgever

De gemeente waar Berend werkt, biedt uitstekende voorzieningen voor wie werk en zorgtaken wil combineren. Het is een breed palet dat met de nodige flexibiliteit kan worden aangewend. Weken waarin Berend minder uren werkt, kan hij compenseren door in andere weken meer te werken. Af en toe een dag vanuit huis werken kan heel goed, maar dat hij het niet vaker doet, heeft vooral te maken met zijn eigen gemoedsrust. Hij vindt zelf dat hij op de werkplek aanwezig moet zijn, maar het is niet zo dat zijn leidinggevende hem daartoe verplicht. Ook heeft hij grote vrijheid bij het indelen van zijn werk.

Het ouderschapsverlof wordt voor 50 procent betaald. Op Berends afdeling, waar een vrouw leiding geeft, werken alleen mannen. Van de twaalf werken er negen parttime.

De voor- en nadelen

Berend ziet alleen maar voordelen. ‘Het is leuk om meer tijd met de kinderen te kunnen doorbrengen en dat hun vader een substantiële rol speelt in de opvoeding is voor hen ook belangrijk.’ Hij merkt op dat mannen hun rol en taken vaak toch wat anders opvatten dan vrouwen. Dat geldt ook voor huishoudelijke taken. Mannen gaan daar vaak iets relaxter mee om en komen daardoor in dezelfde tijd meer aan de relatie met hun kinderen toe. Daarnaast is het ook een voordeel dat de zorg voor kinderen iets heel anders is dan het betaalde werk: het maakt het leven afwisselend. Je voelt je bevoorrecht dat je beide mag doen.’

Belemmerende en stimulerende factoren

‘Het kost natuurlijk wel inkomen, maar ook met minder uren houden we voldoende over.’ Alleen als zijn vrouw over enige tijd een huisartsenpraktijk wil overnemen, is het financieel misschien niet meer zo gemakkelijk. Berend signaleert dat de maatschappelijke opvattingen achterblijven bij wat moderne ouders willen en doen. Zo vindt hij het slecht dat basisschoolleerlingen mannelijke rolmodellen ontberen. Vrienden en familie die kritisch staan tegenover ‘zorgende vaders’, vormen volgens Berend ook een drempel. Maar ouders op het schoolplein hebben hem, net als de juffen en de voorleesmoeders, volkomen geaccepteerd als zorgende vader. Het duurt verder misschien wat langer voordat je een bepaalde sleutelfunctie bereikt, maar dat is het beslist waard. ‘Dat het geen invloed op je werk zou hebben, is tot op zekere hoogte fictie.’

Wensen en aanbevelingen

Berend is volledig tevreden met zijn huidige situatie. ‘Iedereen zou het moeten kunnen doen. Het voegt veel aan je leven toe’. Betaald vaderschapsverlof ziet hij als een mogelijkheid om vaders aan hun zorgactiviteiten te laten wennen. Het is belangrijk dat je in dat ritme komt. Maar je mag als ouder ook best zelf iets inleveren om betaald werk en zorg te kunnen combineren. ‘Het is toch een soort privilege en dat is ook iets waard.’

Aniel

Leeftijd:

35 jaar

Functie:

medewerker bij de douane

Kinderen:

twee meisjes (3 en 5)

Partner:

verkoopadviseur bij een bank,
werkt 32 uur per week

Combineert werk en gezin door:

ouderschapsverlof en flexibele roostering

‘Ik heb
een hechte
band
met ze’

Motivatie

‘Het is voor ons gezin de beste oplossing qua beschikbare tijd en inkomen’

Strategie

Aniel werkt momenteel dertig uur in de week. ‘Normaal’ is dat veertig uur, maar momenteel heeft hij een dag in de week, de woensdag, ouderschapsverlof. Hij is er dit voorjaar mee begonnen, omdat je een jaar in dienst moet zijn om voor ouderschapsverlof in aanmerking te komen. Het wordt voor 75 procent betaald. ‘Netto merk je er dus niet zo veel van.’ Eerder had Aniels vrouw ook een dag in de week ouderschapsverlof opgenomen. De jongste dochter gaat twee dagen in de week naar de peuterspeelzaal. Ze vindt het er zo leuk dat ze eigenlijk net als ‘haar grote zus’ wel meer dagen zou willen. De oudste dochter zit in groep 2 van de basisschool. De grootouders passen ook regelmatig op. Zowel zijn als haar ouders wonen lekker dichtbij. Toen de kinderen nog jonger waren, was de rol van de oma’s nog groter en als Aniels gezin het zich financieel niet had kunnen permitteren, waren de oma’s meer blijven zorgen. De directe aanleiding om nu ouderschapsverlof op te nemen was dat er tijdelijk geen oppas beschikbaar was.

Tactiek

Aniel werkte eerder bij een notariskantoor. ‘Daar had je te maken met vaste tijden. Dan had ik het niet zo kunnen regelen. Bovendien was het ouderschapsverlof onbetaald.’ Overigens was dat voor Aniel geen reden om van baan te veranderen en voor zijn huidige werkgever te kiezen. Hij zag bij het notariskantoor geen doorgroeimogelijkheden meer. Nu zit hij in een team waar de leden zelf hun roosterwensen mogen doorgeven. Met die wensen wordt goed rekening gehouden. De roosters zijn ruim vooraf bekend.’

Huidige werkgever

Voor wie betaald werk en zorgtaken wil combineren biedt de douane – net als allerlei andere publieke instellingen – uitstekende voorzieningen die met de nodige flexibiliteit kunnen worden aangewend. Aniel werkt alle oneven weekenden, maar niet 's avonds en 's nachts. Hij kan kiezen om zijn dienst 's morgens om zes of om negen uur te laten beginnen. Omdat hij steeds om zes uur begint, is hij altijd op tijd thuis om de kinderen op te halen van school. Zijn vrouw brengt ze dan 's ochtends. Die flexibiliteit bevalt hem prima. Het opnemen van ouderschapsverlof was bij Aniels werkgever geen probleem. Zijn team van 24 mensen bestaat uit 60 procent mannen, waaronder nog vier 'zorgende vaders', die regelmatig ervaringen uitwisselen. 'Tips en trucs, bijvoorbeeld over wat een leuk pretpark is of wat andere kinderen lekker vinden om te eten. Er zijn mensen van allerlei pluimage, op verschillende tijden, sommigen in deeltijd en anderen voltijds en daarom valt het niemand op dat je ouderschapsverlof hebt.' Aniel ervaart het dan ook niet als schadelijk voor zijn carrière of voor zijn positie ten opzichte van de collega's dat hij nu een dag in de week ouderschapsverlof heeft.

De voor- en nadelen

Aniel ziet alleen maar voordelen. 'Het is leuk om meer tijd met de kinderen te kunnen zijn. Ik had al een hechte band met ze, maar omdat je die ene doordeweekse dag samen doorbrengt, is het toch anders. Je hebt meer tijd voor hen, inclusief rustige momenten. Bovendien is het weekend ook zo om. Dus die ene dag is echt van belang.'

Belemmerende en stimulerende factoren

Voor Aniel en zijn vrouw vormt hun huidige situatie 'the best of both worlds'. Weliswaar heeft zij niet zulke flexibele werktijden als hij, maar door zijn flexibele rooster past het allemaal. Mede dankzij het betaalde karakter van het ouderschapsverlof kunnen zij zich die verlofdag veroorloven. Daar hebben ze vooraf wel goed naar gekeken, want 'er moet ook wel brood op de plank zijn'. Aniel merkt op dat als je het als gezin financieel nauwelijks bolwerkt, dat ook spanningen geeft. Hij vindt het leuk dat ook de grootouders enthousiast zijn. Ook die benadrukten wel dat hij alleen maar verlof op moest nemen als het financieel geen problemen zou opleveren.

Wensen en aanbevelingen

'Ouderschapsverlof is leuk', hij kan het iedereen aanraden. 'Kijk wel of je het financieel kunt veroorloven.' Daar ziet hij ook nog wel een verbeterpunt. Veel bedrijven hebben nu nog onbetaald verlof en hij kan zich voorstellen dat dit voor veel ouders een barrière is. Als de douane geen betaald verlof had gehad, weet hij niet zeker of hij ook wel ouderschapsverlof had genomen. 'Of misschien korter.'

Deze brochure is een uitgave van:

Jeugd en Gezin

Postadres: Postbus 16166 | 2500 BD Den Haag

Bezoekadres: Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag

t 0800 8051 (ma t/m vrij 8.00 – 20.00 uur).

Voor meer informatie kunt u terecht
bij de medewerkers van Postbus 51.

www.jeugdengezin.nl

Design: hAAi, Rotterdam

© Jeugd en Gezin | April 2010
Publicatie-nr. DVC-10200

