



Jeugd en Gezin

Portretten van vaders die
op aangepaste of flexibele
werktijden werken

WERKENDE VADERS

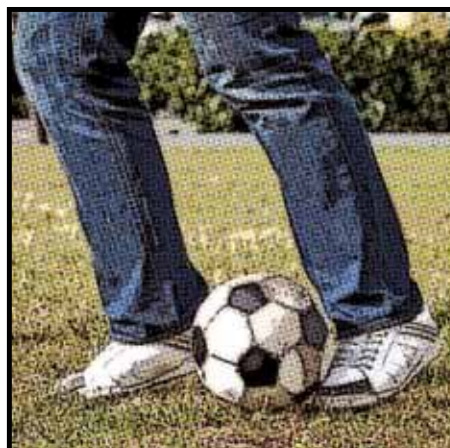
3.3 Werken op aangepaste of flexibele werktijden

In plaats van minder te gaan werken, kunnen mannen die meer willen zorgen er ook voor kiezen om op andere tijden te werken. Door te werken in de avonduren kan tijd gespaard worden om de kinderen overdag thuis op te vangen. Mogelijke strategieën die voor de hand liggen zijn de werkweek spreiden over meerdere dagen of avonden, zodat er overdag minder lang gewerkt hoeft te worden, aangevuld met werken in de avonduren of in het weekend; de werkweek comprimeren, zodat er overdag langer gewerkt wordt, maar op minder dagen (bijvoorbeeld 4 dagen van 9 of 10 uur) of werken met variabele werkdagen en tijden. De meeste mannen werken echter op 'standaard' werkdagen en -tijden.

Niet meer dan één op de tien kiest voor een gecomprimeerde werkweek en doet zijn voltijd baan in vier dagen of minder, 6% spreidt zijn arbeidsuren over meerdere dagen of de avonden en 7% heeft geen vaste werkweek en varieert zijn werkdagen of -tijden. Een op de tien mannen werkt structureel meer dan 40 uur per week.

Van de mannen met een voltijd baan die op standaardtijden werken, zou bijna een derde wel graag op afwijkende tijden willen werken. Vooral vaders van jonge kinderen noemen vaak deze wens. Maar natuurlijk zijn ook files, het verminderen van reistijd en een rustiger werkomgeving vaak gehoorde motieven. Wens of niet, de meeste mannen doen geen concrete poging om hun werktijden anders in te delen. Men vindt dat de aard van het werk het niet toelaat, verwacht dat het binnen de organisatie niet mogelijk is, of denkt dat de leidinggevende het liever niet heeft.

Tóch bestaan ze, vaders die werk en zorg combineren door te werken op aangepaste of flexibele werktijden. In de volgende portretten lezen we hun verhaal.



Raymond

Leeftijd

35 jaar

Functie:

rechter bij de rechterlijke macht

Kinderen:

twee dochters (4 en 2)

Partner:

jurist bij een ministerie, fulltime

Combineert werk en gezin door:

aangepaste werktijden en binnenkort ouderschapsverlof

‘Je krijgt er een leukere relatie van’

Motivatie

‘In de eerste plaats doe ik het toch voor mijn partner. Het was voor ons vanzelfsprekend om zorg voor de kinderen met werken te blijven combineren. We halen beiden energie uit ons werk en hadden acht jaar werkervaring achter de rug. Dus zijn we een vorm gaan zoeken om het gelijkwaardig te kunnen verdelen.’

Strategie

Raymond's partner is in verwachting van de derde. Zij werkt vier dagen van negen uur, hij werkt in eenzelfde constructie, maar neemt binnenkort vier uur ouderschapsverlof. Er is een oppas aan huis en de jongste gaat naar de crèche. In de vakanties of voor een lang weekend gaan de kinderen wel eens naar de grootouders, maar er wordt geen structureel beroep op hen gedaan. ‘We hebben beiden zo onze specialismen in huis. De was doen is mijn domein. In de praktijk kleedt mijn vrouw de kinderen 's morgens aan. Zij is daar ook sneller in. Het ontbijt zet ik meestal klaar. Mijn vrouw wacht tot de oppas komt en brengt dan de oudste naar school. Ik doe dat ook wel eens, dan ben ik ongeveer kwart voor tien op mijn werk. Als ik omstreeks half zeven thuiskom, begint net het eten. Vaak heeft mijn vrouw of de oppas al een deel hiervan gedaan. De kinderen naar bed brengen – bad, bed, boekje, de hele trits – doen we meestal om en om. De ander ruimt dan weer de tafel op. Om een uur of acht zijn we dan zo'n beetje rond.’

Tactiek

‘Terugblikkend kan ik geen moment aanwijzen waarop wij expliciet een beslissing genomen hebben over de combinatie werk-ouderschap. Over de belangrijkste dingen in het leven praat je misschien het minst.’ Raymond werkte voor de geboorte van de oudste al vier dagen per week, om één dag aan een proefschrift te kunnen werken. ‘Op die manier maakte ik wel een vliegende start. Maar een half jaar later realiseerde ik me dat het zorgen voor een kind en het schrijven van een proefschrift twee grootheden zijn die elkaar uitsluiten. Waarna ik mijn baas heb gevraagd om meer tijd – betaald of onbetaald – voor het schrijven van mijn proefschrift.’ Dat verzoek is ingewilligd.

Daarna is Raymond van werkring gewisseld en werd de reistijd tussen huis en werk langer, waarmee de verdeling van de taken thuis scheef werd. 'Dat is de reden geweest, dat ik binnenkort gebruik wil maken van het ouderschapsverlof.' Een verzoek daartoe heeft hij een aantal weken geleden aan zijn baas gedaan.

Huidige werkgever

'Op het punt van deeltijdwerken lopen overheidsinstellingen voor op het bedrijfsleven. En ik moet erbij zeggen dat je 36 uur ook prima in vier keer negen uur kunt doen, zeker als je nauwelijks reistijd hebt. Je werkt per dag wel een uur langer, maar het is niet belastend.' De ene dag vrij voor de bevalling en de dag voor het doen van aangifte, mogen dan minimaal zijn, de hele ouderschapsverlofregeling noemt Raymond riant. Het is betaald en per kind krijg je drie maanden dus hij kan nog wel een tijdje vooruit.

De voor- en nadelen

'Het voordeel is vooral dat je allebei volwaardig kunt blijven werken.' En ook de zorgtaken worden gelijkwaardig verdeeld. 'Natuurlijk is er wel eens wat onvrede over wat je zelf doet en zie je onbewust je eigen rol groter dan die in feite is. Doordat je het werk van de ander niet ziet, beseft je niet hoe ingewikkeld dat vaak is en hoeveel tijd ermee gemoeid is. Door een professioneel leven naast je gezin te hebben, ben je ook een leukere partner voor elkaar. Het lijkt me gewoon lastig om alleen maar met je kinderen bezig te zijn. Aan het einde van de woensdag ben ik bek af. Het zijn tropenjaren, want je vraagt veel van elkaar en van jezelf. Een deel van het geld dat je verdient gaat naar de kinderopvang, je moet er een hoop extra moeite voor doen en dan vraag je je wel eens af of het dat wel waard is, die klaagzang heb je af en toe. Je kwaliteit als ouder heeft niet met fulltime of parttime werk te maken, zo voel ik het. Je doet het voor elkaar, dus voor je relatie, en uiteindelijk is dat wel goed voor de kinderen.'

Belemmerende en stimulerende factoren

'We zijn vooral gestimuleerd door onze ouders. Niet dat ik me kan herinneren dat ik mijn vader ooit met een strijkbout in zijn handen heb gezien, maar mijn moeder sprak er positief over dat zij werkte, dat is wel van invloed geweest in mijn beeld van hoe een vrouw in het leven moet staan. Dus naast een leidende functie in het gezin, ook actief deelnemen aan het economische verkeer. 'We zien ook bij onze vrienden – een enkele uitzondering daar gelaten – dat zowel man als vrouw werken. Wat minder regulier is dat de zorgtaken helemaal gelijkwaardig zijn verdeeld.' Raymond heeft het wel een hele stap gevonden om het verzoek om ouderschapsverlof uiteindelijk in te dienen. 'Het geeft je het gevoel dat je dan minder met je werk bezig bent.' In de praktijk is dat echter niet zo. Per week houdt een rechter drie dagdelen per week zitting. De rest van de week wordt aan de voorbereiding en het nawerk van een zaak besteed. In de praktijk maakt het voor de werkbelasting dus nauwelijks verschil of je een fulltime of parttime functie hebt. 'In feite krijg ik het alleen maar drukker, maar dat vind ik niet erg.'

Wensen en aanbevelingen

'Ik ben tamelijk tevreden en ik geef er toch wel een 8 voor. Geen 10, want het is hard werken. Je bent structureel bezig om je werk, je huishouden, je gezin, je vrije tijd op elkaar af te stemmen en met jezelf te haasten.'

'Er komt een derde kind. Na de zwangerschapsperiode bestaat de kans dat de functie van mijn vrouw gaat veranderen. Een nieuwe baan zal weer wat meer tijd vergen. We moeten meer huishoudelijke taken uitbesteden. Positief wordt wel dat onze oudste steeds meer dingen zelf kan.'

Een tip voor andere mannen? 'Dat je er een leukere relatie van krijgt. En vergeet niet dat de zorgtaken zwaar zijn. Af en toe word je door mensen verkeerd beoordeeld. Ontstaat het beeld dat je een dag vrij hebt voor je kinderen en je dus leuke dingen gaat doen. Dat doe je ook wel, maar in de praktijk is het gewoon hard werken.'

Adriaan

Leeftijd

36 jaar

Functie:

aannemer zonder personeel (zzp) en directeur/eigenaar van een onderneming voor projectrealisatie

Kinderen:

twee dochters (4 en 2)

Partner:

management-assistent bij een telecombedrijf

Combineert werk en gezin door:

flexibele werktijden en thuiswerken

‘Je kunt even de knop van het werk omzetten’

Motivatie

‘Het is gewoon heerlijk om je eigen vlees en bloed om je heen te zien opgroeien en ze ook zo op te voeden dat zij een bijdrage kunnen leveren aan een betere wereld. Voor mij is het belangrijk om mijn kinderen een mooi leven te geven, in ieder geval de basis daarvoor te leggen, want uiteindelijk moeten ze het later zelf doen.’

Strategie

Adriaans partner werkt sinds 2008 24 uur per week, verdeeld over vier dagen. Adriaan is flexibel qua arbeidsuren, maar werkt meestal wel vijf of zes dagen per week. Hij heeft een kantoor aan huis en doet voornamelijk projecten in de regio waar het gezin woont. probeert De zaterdag probeert hij niet meer te werken. De ouders van Adriaan worden regelmatig ingeschakeld en sinds de geboorte van het jongste kind passen zij één dag op de kleinkinderen. ‘Het voordeel is dat mijn kinderen mijn ouders goed leren kennen en dat de jongste een dag minder op de crèche zit, waardoor ze beter slaapt en uitrust.’

Tactiek

‘Toen alleen de oudste er was, werkten wij allebei vier dagen en hadden we allebei een dag per week vrij om te zorgen. Onze dochter ging drie dagen naar de crèche. Iedereen om ons heen deed het zo. In het begin vond ik die dag heel intensief. Op je eigen werk ken je de structuren, maar als je net vader bent en je nog niet weet van hoe en wat, dan is het in de praktijk best aanpoten. Met de komst van het tweede kind veranderde er wel wat in de verdeling werk en zorg tussen beide partners. ‘De gedachte om bij het tweede kind een extra papadag te nemen, kwam niet bij me op. Mijn vrouw heeft toen besloten nog een dag minder te gaan werken. Ik werk nu meer dan mijn partner en doe minder aan de kinderen. Dus wat dat betreft is de verdeling bij ons niet eerlijk.’

De werkgever

Een dag minder werken bij het eerste kind deed geen afbreuk aan Adriaans carrière. Als zelfstandig ondernemer kan hij immers zijn tijd voor een groot deel zelf indelen. 'Op het moment dat wij samen besloten een dag in te leveren voor het kind, heb ik mijn bedrijfsvoering daarop aangepast.' Adriaans partner heeft gebruikgemaakt van de ouderschapsregeling op haar werk.

De voor- en nadelen

'Het voordeel van een papadag is vooral dat je je kind goed leert kennen. Maar wat ik als heel positief ervaar, is dat ik de knop van mijn werk even om kan zetten. Dat was in eerste instantie niet altijd makkelijk, want ik word toch gebeld door klanten. Voor mijn vrouw is dat anders, die doet de deur achter zich dicht op haar werk en is dan klaar. Voor mij is een dag niet werken, een dag niet verdienen. En als je met een project bezig bent en je bent een dag weg, kost het je meer energie om er weer in te komen.

Wat ik soms lastig vind, is dat ik vaak zo gericht ben op mijn werk, dat ik niet altijd tijdig inzie dat ik aandacht moet besteden aan bepaalde zaken in het huishouden. Dat roept wel eens irritaties op bij mijn partner, maar zo langzamerhand komt er een automatisme in wie wat doet. Het is overweldigend als je ineens vader wordt, maar ik vind het wel veel zwaarder dan een fulltime baan, je hebt eigenlijk geen moment rust. Als ik met een klant aan de telefoon ben of met iemand in gesprek, moeten de kinderen zich rustig gedragen. Het kost veel energie om ze op te voeden, bezig te houden en veiligheid te bieden. Je bent verantwoordelijk voor hen en voor alles wat er gebeurt. Maar het is ontzettend leuk en dat compenseert veel!'

Belemmerende en stimulerende factoren

Adriaan is tevreden met hoe ze het nu samen verdeeld hebben. 'Ik denk dat ik het een 7 geef. Als je jonge kinderen hebt en je bent allebei druk bezig, kan dat wel ten koste van je relatie gaan. Het is moeilijk om een goede balans te vinden voor wie wat doet en daar beiden tevreden over te zijn.' De financiële situatie speelde een rol bij de verdeling werk en zorg. 'Mijn inkomen ligt wat hoger en mijn vrouw vond het totaal niet erg om nog een dag in te leveren. Hogerop komen in het werk is niet haar ambitie, zolang het werk maar leuk is én de kinderen zich goed voelen. Als de nood aan de man is kan ik wel eens een dag vrij nemen. Dan regel ik 's morgens heel snel wat zaken om iedereen aan het werk te zetten, dan kan mijn vrouw daarna naar haar werk en kom ik wat later. In noodgevallen kunnen onze ouders ingezet worden. Nu probeer ik het zo te regelen dat mijn jongens zelfstandig op de klus kunnen werken, terwijl ik thuis werk en dus beschikbaar ben voor de kinderen. De zaterdag vrijhouden lukt me niet altijd. Nog een dag vrij nemen vraagt aanpassing aan mijn bedrijfsvoering. Ik vraag me ook af of dat wel nodig is, want de oudste gaat al weer naar school.'

Wensen en aanbevelingen

Als Adriaans oudste kind naar de basisschool gaat, begint een nieuwe fase waarin ook de zorgtaken een ander karakter zullen krijgen. 'We moeten wat vroeger opstaan en een nog strakker schema hanteren, omdat ze op tijd op school moet zijn. Ik zal haar wat meer gaan wegbrengen en halen, omdat ik toch vaak met de auto onderweg ben. Mijn vrouw brengt dan de jongste naar de crèche, die dichtbij haar werk ligt. Dus dat is logistiek gunstiger. We hebben ook twee jaar naschoolse opvang geregeld, tegenover het huis van mijn ouders, dus dat is ook heel handig. Misschien dat ik in de toekomst een middag vrij moet nemen om de oudste na school te kunnen opvangen. Dat zal ook een verandering betekenen.'

Wat kan er beter? 'Qua regelingen en voorzieningen vind ik wel dat er nog wat aan schort. Het is heel moeilijk om naschoolse opvang te krijgen, terwijl er toch wel van je wordt verwacht dat je meedoet aan de maatschappij.'

Hans

Leeftijd

52 jaar

Functie:

programmamanager van een publieke dienstverlener in de sociale zekerheid

Kinderen:

drie dochters (9, 12 en 14)

Partner:

leidinggevende functie in het hbo, fulltime

Combineert werk en gezin door:

aangepaste werktijden van vier keer negen uur

‘Goede vaders zijn ook betere werknemers’

Motivatie

‘Het geeft meer balans in je leven. Ik ben ervan overtuigd dat het goed voor iedereen is als ik één doordeweekse dag expliciet als zorgdag bestempel.’

Strategie

Bij de geboorte van zijn oudste dochter is Hans minder gaan werken. De kinderen zijn alle drie naar de crèche en de buitenschoolse opvang geweest en zitten inmiddels op allerlei clubs en verenigingen die ook allerlei activiteiten én logistieke bewegingen met zich meebrengen. De vrouw van Hans is in de loop der tijd steeds meer gaan werken: van drie dagen in de week na de geboorte van de eerste dochter, heeft zij haar werk uitgebreid tot vijf dagen in de week. En daar komt ook nog eens fors aantal reizen bij. Hans en zijn vrouw hebben altijd zo veel mogelijk vaste dagen voor hun betaalde werk en hun zorgactiviteiten gehanteerd. ‘Vaste dagen zijn belangrijk, vooral vanuit praktisch perspectief. Je weet dan van elkaar wanneer je beschikbaar bent.’ Dat levert de minste wrijving op voor de organisatie thuis. Ook het werk is gebaat bij vaste afspraken. Hans ervaart het als een voordeel dat zijn vrouw ook werk doet dat haar in staat stelt af en toe flexibel met haar tijd om te gaan. Als er dus op zijn ‘zorgdag’ echt een keer iets belangrijks is, valt het in veel gevallen te regelen dat hij daarbij aanwezig is. Dat geldt overigens ook andersom.

Tactiek

Hoewel de directie van de organisatie waar Hans werkt (nog) niet ‘aan vier dagen per week doet’, heeft hij zelf vanuit carrièreperspectief nooit last gehad van het feit dat hij niet meer dan vier dagen wil werken. Telkens als hij (intern) solliciteerde naar een andere functie, is hij het gesprek aangegaan over de invulling. Regelmatig kreeg hij te horen ‘maar dit is een functie voor vijf dagen per week’. Zijn reactie was steeds: ‘Ik zal laten zien dat het ook in vier maal negen uur kan. En als het niet goed gaat, spreken jullie mij daar na een half jaar op aan.’ Hans heeft er van de zijde van zijn leidinggevers nooit meer iets over gehoord. Dat hij ook regelmatig voor een nieuwe functie gevraagd werd, verstevigde natuurlijk zijn ‘onderhandelingspositie’. Overigens waren er ook afdelingsdirecties ‘die het snapten’ en waar zijn voorkeur bij voorbaat een gewillig oor vond.

Huidige werkgever

De organisatie waar Hans werkt, telt meer dan twintigduizend werknemers. Zijn 'eigen' afdeling bestaat uit vijftien mensen, twaalf mannen en drie vrouwen. Bij de mannen zijn er meer 'zorgende vaders' en is een werkweek van vier maal negen uur, zoals die als mogelijkheid in de CAO staat, populair. Het is dan ook niet vreemd als iemand een (werk)dag per week niet beschikbaar is voor afspraken en vergaderingen. Als publieke organisatie kent de werkgever van Hans in het algemeen goede voorzieningen om arbeid en zorg te combineren. Formeel is er daardoor veel mogelijk, al staat de traditionele visie van een leidinggevende op het functioneren van werknemers in hogere functies het soepele gebruik van voorzieningen wel eens in de weg. Feitelijk werkt Hans meer dan 36 uur per week, maar omdat hij in belangrijke mate 'eigen baas' is, kan hij dat desgewenst ook 's avonds en in het weekeinde thuis doen. Dan gaat het vooral om 'stukken schrijven'. Bij die flexibiliteit, die Hans als een groot goed ervaart, hoort wel de verplichting om 'te regelen dat dingen doorgaan'. Dat laatste vergt goede planning en aandacht voor communicatie met collega's. 'Dat is een kwestie van geven en nemen. Tegenover de flexibiliteit die je krijgt, geef je extra aandacht aan de afstemming van jouw werk met dat van anderen, die (mede) van jou en jouw werk afhankelijk zijn.'

De voor- en nadelen

Hans is zeer tevreden met de wijze waarop hij voor zijn kinderen zijn leven heeft ingericht. 'De combinatie geeft meer balans in je leven. Soms – en zeker in het begin – doen de zorgactiviteiten vooral een appèl op fysieke activiteiten, maar ook dat brengt meer balans als je werk vooral geestelijke inspanning met zich meebrengt.' De kinderen waarderen het en gedijen erbij dat zij soms dingen met hun vader en soms met hun moeder doen. Zij zijn er aan gewend en weten inmiddels niet anders.

Belemmerende en stimulerende factoren

Hans en zijn vrouw hebben vanaf de geboorte van hun eerste dochter de zorg gedeeld. Hans heeft geen ouderschapsverlof genomen; zijn vrouw wel. Omdat Hans al vier dagen werkte, vond hij het opnemen van ouderschapsverlof niet opportuun. 'Dan ben je er maar drie dagen.' Binnen de organisatie zijn bepaalde carrièrepaden afgesloten als je niet meer dan drie dagen werkt. Dat geldt overigens zowel voor mannen als vrouwen. De verhouding tussen vaders en moeders 'op het schoolplein' in de provinciestad waar Hans en zijn gezin wonen, is nog lang niet fifty-fifty. Lang was Hans zelfs de enige man op het schoolplein, maar dat vormde voor hem geen belemmering. De overtuiging dat het goed voor iedereen is, heeft hij ook steeds nadrukkelijk uitgedragen, ook naar de organisatie waar hij al voor de geboorte van de kinderen werkt. Dat het lukt om die overtuiging goed over het voetlicht te brengen, hangt volgens Hans vooral samen met het feit dat hij het ook echt graag wil.

Wensen en aanbevelingen

Het is belangrijk dat mannen zelf de keuze maken. 'Maar als ze niet kiezen voor een actieve en substantiële rol bij de zorg voor hun kinderen, weten ze niet wat ze missen'. Een deugdelijk wettelijk kader en een stimulerende maatschappelijke context helpt, zeker buiten de publieke sector waar het allemaal nog niet zo goed is geregeld, maar het komt toch vooral op de eigen keuzes aan. Organisaties zouden in cursussen voor beginnend leidinggevendend aandacht aan het combineren van arbeid en zorg moeten besteden. Hans is ervan overtuigd dat goede vaders ook betere werknemers zijn.

Rein

‘Gewoon doen’

Leeftijd
40 jaar

Functie:
verkeerskundige bij de overheid

Kinderen:
vijf, waarvan de oudste 13 en de jongste 6

Partner:
combineert een baan in de zorg van zestien uur met specifieke zorgtaken voor het oudste, niet-thuiswonende kind uit een eerdere relatie

Combineert werk en gezin door:
aangepaste werktijden van vier keer negen uur

Motivatie

‘Ik wilde graag betrokken zijn bij het opgroeien van mijn kinderen. En mijn vrouw wilde dat ook, zodat ze de mogelijkheid heeft om buiten de deur te werken en extra tijd heeft om voor één kind te zorgen dat extra zorg behoeft.’

Strategie

Rein neemt op vrijdag de zorg voor de kinderen voor zijn rekening. Flexibele werktijden stellen hem bovendien in staat om op donderdag de kinderen naar school te brengen en te halen. Een van de kinderen heeft extra zorg nodig en woont niet thuis. Door Reins bijdrage aan de zorg, kan zijn partner naast haar deeltijdbaan tijd vrijmaken om voor het kind, dat niet thuis, woont te zorgen. De kinderen die behalve de oudste allemaal nog op de basisschool zitten, gaan twee middagen in de week naar de buitenschoolse opvang. Dat doen ze gewoonlijk met veel plezier.

Tactiek

‘We wisten wat we wilden, en hebben toen goed gekeken of het kon, ook financieel. En dan moet je ‘het gewoon doen’. Rein werkte eerst bij een commercieel adviesbureau waar het niet mogelijk was om vier keer negen uur te werken en waar hij ook niet parttime mocht werken. Daarom is hij overgestapt naar een functie bij de overheid, in een organisatie die moeilijk mensen kon krijgen. Doordat Rein werd gevraagd voor de functie, kon hij ‘eisen stellen’. Maar juist omdat vier keer negen uur al zo gewoon was, bleek zijn eis niet problematisch.

Huidige werkgever

De overheid heeft voorzieningen om werk en zorg met elkaar te combineren goed voor elkaar. Er wordt een aantrekkelijk pakket secundaire arbeidsvoorwaarden geboden, zoals een flexibele invulling van de werktijden, de mogelijkheid om in deeltijd te werken en goede verlofregelingen die het combineren van werk en zorg kunnen vergemakkelijken.

De voor- en nadelen

‘De vaste vrije vrijdag voorkomt “te hard” werken. Het is een dag waar je naar uitziet. Het is leuk om iets met de kinderen te doen. Die vinden een zorgende vader ook heel gewoon. En je doet als vader toch andere dingen met hen dan hun moeder.’

Nadelen van de manier waarop hij werk en zorg combineert ziet Rein eigenlijk niet. ‘Wel bouw je met vier keer negen uur minder verlof op. Maar dat geldt ook voor anderen die eenzelfde werkweek hebben, maar niet zorgen.’ In de tijd van het ouderschapsverlof was het wel eens lastig om ‘nee’ te zeggen tegen afspraken. ‘Maar dat ervoer ik meer als probleem, dan dat collega’s en leidinggevende ermee zaten.’

Belemmerende en stimulerende factoren

Reins partner heeft van begin af aangegeven ook buiten de deur te willen werken. Zij heeft haar uren gereduceerd van 32 naar 16. Als zij meer was blijven werken, was het veel ingewikkelder geweest. ‘We vinden zelf zorgen erg belangrijk. Daarom hebben we het ook zo geregeld als we nu doen. Je bent niet voor niets ouder. Dan moet je niet alles willen uitbesteden. Je moet het wel goed met elkaar afstemmen, maar met vaste dagen, inclusief buitenschoolse opvang, lukt het allemaal prima.’ Voor Rein komt vier keer negen uur goed uit, met vier keer acht uur zou het gezin het financieel veel minder gemakkelijk redden. Voor de carrière is de combinatie geen probleem. ‘De teamleider zelf werkt in deze vorm en ook de collega’s vinden het heel gewoon dat je als vader je zorgdag hebt.’

Wensen en aanbevelingen

Rein vindt vooral dat mannen en vrouwen hun eigen keuzes moeten kunnen maken. Daarvoor is het nodig dat de voorzieningen goed zijn. Veel bedrijven kunnen daarbij een voorbeeld aan de overheid nemen. En: ‘je moet het mensen wel financieel mogelijk maken.’

Rien

Leeftijd

57 jaar

Functie:

adviseur bij een waterschap

Kinderen:

twee zoons (22 en 20) en een dochter (17)

Partner:

directeur adviesbureau

Combineert werk en gezin door:

flexibele werktijden

‘Als je alleen
maar werkt
ontwikkel je
je eenzijdig’

Motivatie

‘Samen kinderen krijgen betekent ook samen opvoeden en samen verantwoordelijkheid dragen voor de zorgtaken.’

Strategie

Rien werkt 37 uur, verdeeld over vier dagen van negen uur en één keer per negen weken een extra dag. Van oudsher was vrijdag Riens deeltijd dag die hij besteedde aan de zorg voor zijn kinderen. Inmiddels studeren de jongens en staan ze op het punt het huis te verlaten. Het is dat momenteel elk vrij uurtje nuttig besteed wordt aan het opknappen van de studentenflat waar ze gaan wonen, anders zou er ruimte zijn voor meer vrije tijd. Zijn partner werkt al een tijd fulltime, maar probeert tegenwoordig weer vaker een dag vrij te plannen. Beiden kunnen flexibel met hun werktijden omgaan. En dat is hard nodig want de jongste die nog thuis woont, doet aan topsport en dat betekent dat vijf keer per week het vervoer naar trainingen ver van huis geregeld moet worden.

Tactiek

Voordat Riens eerste kind werd geboren maakten hij en zijn partner afspraken over de zorg voor hun kind. Beiden hebben een academische opleiding en ‘hoewel het 22 jaar geleden nog lang niet gebruikelijk was voor vrouwen om te werken, was mijn partner niet van plan haar werk op te geven en voor de kinderen te gaan zorgen’. Maar destijds was het niet eenvoudig, en zeker voor mannen zeer ongebruikelijk, om in deeltijd te gaan werken. Zijn verzoek om deeltijd werd weliswaar gehonoreerd, maar onder voorwaarde dat hij na een jaar weer fulltime zou gaan werken, anders moest hij uitzien naar een andere werkgever. ‘Ik werkte nota bene bij de overheid, maar er was nog niets geregeld. Als ik dit tegenwoordig nog wel eens vertel, gelooft niemand me.’

Huidige werkgever

Na een lange tijd in het bedrijfsleven gewerkt te hebben, waar het combineren van werk en zorg immer problematisch was, werkt Rien sinds een jaar weer bij de overheid. 'Bij het waterschap waar ik nu werk, kan eigenlijk kan alles.' Er wordt met een prikklok gewerkt, die ooit is ingevoerd als een registratiesysteem om te zien welke medewerkers wel en niet in huis waren. Momenteel doet die prikklok ouderwets aan, maar het voordeel is dat meer gewerkte uren worden geregistreerd en later op een gewenst moment kunnen worden opgenomen. Ook de cultuur is er naar om in deeltijd of anderszins te werken. 'Mijn collega's weten dat ik op maandag en donderdag eerder wegga om mijn dochter naar trainen te brengen en voor zover ik weet, vindt niemand dat gek.' Als het nodig is, werkt Rien 's avonds of op zijn vrije dag door aan een stuk. Dat was hij voorheen ook gewend.

De voor- en nadelen

'Ik wilde heel graag kinderen, dus dan is het vanzelfsprekend dat je ervoor zorgt. Bovendien heb ik beloofd dat ik een gelijk aandeel in de zorg op me zou nemen.' Tegenwoordig geeft de 'vrije dag' naast de zorg ook extra tijd om uit te rusten of andere dingen te doen, zoals trainen voor toertochten of erop uit trekken met de honden.

Rien stapte over op de vier-keer-negen-variant, omdat hij in de aanvankelijk gekozen 32-urige werkweek veel meer uren werkte. Het lijkt ideaal, maar er zijn ook nadelen: 'De lange werkdagen leveren soms spanningen op met het werk of thuis, als daar onverwachte dingen gebeuren.' Bovendien blijft er geen tijd over om een bijdrage te leveren aan boodschappen en koken en schuift hij ouderwets aan als het eten al op tafel staat. Maar hij geeft eerlijk toe dat het huishouden nooit zijn ding is geweest. 'Voor de kinderen zorgen en koken heb ik altijd graag gedaan, maar over het huishouden heb ik altijd te horen gekregen dat ik me daar vanaf probeerde te maken. En misschien is dat ook wel zo.'

Belemmerende en stimulerende factoren

De afspraken die Rien en zijn partner hebben gemaakt over het verdelen van werk wogen zwaar. 'We hebben het nog net niet zwart op wit vastgelegd, maar het scheelde niet veel.' Het betekent ook dat geen van beiden voor een topcarrière kon kiezen. Van vrouwen werd dat destijds ook niet verwacht, maar in de technische wereld waar Rien opereerde, was het ongebruikelijk om niet volledig voor het werk te gaan. 'Toen ik in 1987 begon met vier werkdagen per week, was dat nadelig voor mijn carrière. Dat werd ook letterlijk tegen mij gezegd. Het heeft altijd spanningen gegeven.' Voorbeelden in de vrienden- en familiekring waren evenmin overvloedig voorhanden. 'De meeste vrienden kregen eerder kinderen dan wij, en hoewel veel vrouwen wel bleven werken, was dat toch vaak voor een beperkt aantal uren. Bij ons lag dat anders.'

Wensen en aanbevelingen

'Ik ben tevreden met de weg die ik heb gekozen. Ik denk ook eigenlijk niet dat blind voor een topcarrière gaan iets voor mij was geweest.' Nu de kinderen opgegroeid zijn, is het natuurlijk heel anders. 'Niet dat er niets meer te doen valt, want een gezin van vijf is druk en we hebben ook nog twee honden die aandacht vragen.' Maar het is natuurlijk niet te vergelijken met toen de kinderen klein waren en alles georganiseerd moest worden. 'Een vriend van ons die een keer bij ons logeerde, zei dat we een goed geoliede machine waren, zo precies als alles in elkaar paste en activiteiten op elkaar volgden.' Aan andere mannen geeft hij de tip ervoor te gaan als ze voor hun kinderen willen zorgen. 'Laat je niet weerhouden door wat anderen, inclusief je baas en collega's ervan vinden. Volg je eigen weg. Als straks je kinderen de deur uit zijn, heb je er spijt van dat je ze nooit hebt gezien en altijd alleen maar hebt gewerkt. Werk is maar werk, je moet het ook kunnen relativiseren. Bovendien ontwikkel je je eenzijdig als je alleen maar werkt, daar zouden ook werkgevers eens beter over na moeten denken. Wie werk en zorg combineert ontwikkelt daarmee verschillende talenten en is meer flexibel. Daar heb je als werkgever tenminste wat aan.'

Abdelkader

Leeftijd
45 jaar

Functie:
administratief medewerker bij een zorgverzekeraar

Kinderen:
een dochter (13) en twee zoons (10 en 8)

Partner:
schoonmaakster

Combineert werk en gezin door:
flexibiliteit in werktijden en deeltijdwerk

‘Het geeft me
meer energie’

Motivatie

‘We hebben het nooit expliciet zo afgesproken, het is automatisch gegaan. We denken er ook niet zo over na, we vullen elkaar gewoon aan.’

Strategie

Abdelkaders echtgenote is gaan werken toen de kinderen naar school gingen. Zij werkt 's ochtends wanneer de kinderen naar school zijn, 's avonds en op zondag. In totaal 20 tot 24 uur per week. Hijzelf heeft een contract van 34 uur per week en kan dat flexibel invullen. In de regel haalt zijn vrouw de kinderen van school, om vijf uur gaat ze naar haar werk en neemt hij de kinderen van haar over. ‘Meestal heeft zij voorbereidingen getroffen voor het eten en kook ik. Ik ben niet zo iemand die denkt dat het huishouden voor de vrouw is.’ Daarna brengt hij de kinderen naar de sportactiviteiten die ze 's avonds doen. Alle kinderen zwemmen: de oudste twee trainen daar drie per week voor, de jongste twee keer. De vrijdag is Abdelkader vrij als het werk het toelaat en dan gaat hij 's middags iets leuks doen met de kinderen. Ook de zondag neemt hij voor zijn rekening, want dan werkt zijn vrouw ook. Hebben de kinderen een wedstrijd dan gaat hij natuurlijk met ze mee. Moet er op school iets gebeuren, dan doet zijn vrouw dat overdag, en hij 's avonds. Zo vullen ze elkaar heel goed aan.

Tactiek

Toen Abdelkader op deze baan solliciteerde, werkte zijn vrouw nog niet. Hij was niet op zoek naar werk waar hij gemakkelijk de zorg voor zijn kinderen mee zou kunnen combineren. Toevallig werd de functie aangeboden in een contract van 34 uur en dat is nu eigenlijk heel handig. Ook omdat het mogelijk is om de dagen zelf in te vullen. Zijn er pieken op het werk, dan werkt hij meer. Die uren neemt hij dan later weer op.

Huidige werkgever

De zorgverzekeraar waarbij Abdelkader werkt, heeft goede voorzieningen om werk en zorg te kunnen combineren. Misschien komt dat doordat er veel vrouwen werken. Er kan in deeltijd gewerkt worden en veel collega's doen dat ook. Hij weet dat er regelingen zijn om het combineren van werk en zorg gemakkelijker te maken, maar heeft er nooit gebruik van gemaakt. En omdat zijn vrouw niet werkte toen de kinderen kleiner waren, hadden ze geen behoefte aan ouderschapsverlof. Zoals het nu gaat, gaat het goed. 'Als de kinderen een keer ziek zijn, bel ik naar het werk dat ik later kom. Dan wacht ik tot mijn vrouw thuiskomt. De uren kan ik later inhalen.'

De voor- en nadelen

Zorgen voor de kinderen geeft Abdelkader meer energie. 'Als je moe thuis komt uit je werk en je gaat op de bank zitten, word je nog meer moe. Het is beter om meteen wat te gaan doen, dat geeft energie.' Hij vindt het prettig geregeld zo, maar dat komt ook door zijn eigen instelling denkt hij. 'Ik ben niet zo moeilijk, ik neem het zoals het loopt.' Bovendien is het ook leuk om meer met de kinderen te kunnen delen, met hen te kunnen praten over wat ze meemaken en hoe het op school gaat. En zijn vrouw is erg blij dat ze nu kan werken. 'Als je alleen thuis bent om voor de kinderen te zorgen, mis je natuurlijk de contacten met anderen.'

Het enige nadeel is dat hij en zijn vrouw elkaar zo weinig zien: 'Alleen in het weekend hebben we een beetje tijd voor elkaar.'

Belemmerende en stimulerende factoren

Abdelkader had natuurlijk al een aanstelling van 34 uur, dus dat helpt. Voorbeelden van mannen die ook zorgen, heeft hij genoeg in zijn familie. Zijn zwager doet het net zo. 'Maar mijn vader en de broers van mijn vader hielpen ook altijd mee met de kinderen. Zelfs met de afwas.' Hij wijst erop dat volgens de islamitische leer het de taak van de vrouw is om voor de kinderen te zorgen. 'Maar man en vrouw hebben de taak om voor elkaar te zorgen, dus zorgen voor je kinderen als je vrouw het niet kan doen, hoort er voor een man gewoon bij.' Hij kent zelfs een voorbeeld van een Marokkaanse man die thuis zorgt voor de kinderen, terwijl zijn vrouw werkt. Maar dat soort voorbeelden van rolwisseling komen niet vaak voor. Of er in de buurt waar hij woont, ook voorbeelden zijn van mannen die zorgen weet hij niet, daar let hij niet zo op. Maar in het zwembad ziet hij zowel moeders als vaders die hun kinderen komen brengen.

Wensen en aanbevelingen

Of het ook in de toekomst zo zal blijven, kan hij moeilijk voorspellen. Het beleid van zijn werkgever is erg gezinsvriendelijk, maar wie zegt dat het zo blijft als het slechter gaat? Wensen heeft hij wel. 'Ik zou graag extra tijd hebben om zelf nog meer te sporten. Dat schiet er nu bij in.' En hij zou heel graag wat meer tijd hebben voor zijn vrouw. Nu hij erover nadenkt, is dat natuurlijk nog belangrijker dan tijd om te sporten.

Heeft hij een tip voor andere mannen? 'Meer tijd doorbrengen met je kinderen, meer met ze doen. Energie haal je uit de dingen die je na het werk met ze doet. Zo houd je ook energie voor je werk over.' Hij is blij dat hij een werkgever heeft die zich zo soepel opstelt. Er zijn er die heel andere regels hebben. Hij denkt dat het niet slim is van werkgevers om weinig flexibel naar werknemers toe te zijn. 'Als je meer productie wilt halen, gaat dat tegen je werken. Als medewerkers meer onder druk worden gezet, worden ze alleen maar chagrijnig en echt niet productiever.'

Roman

‘Je lacht je rot’

Leeftijd

36 jaar

Functie:

brandweerman

Kinderen:

zoon van (bijna) 3 en tweede op komst

Partner:

accountmanager bij sportbond, 32 uur (4 dagen)

Combineert werk en gezin door:

rooster met 24-uursdiensten

Motivatie

‘Toen mijn vrouw net zwanger was heb ik gezegd: als jij niet meer wilt werken, dan zal ik dat oplossen ook al weet ik nog niet hoe. Ik wilde het haar niet ontnemen om voor de kinderen te zorgen. Achteraf gezien ben ik blij dat we het verdeeld hebben, want nu heb ik ook de lol van het ouderschap en het verzorgen.’

Strategie

Als brandweerman werkt Roman volgens rooster 24 uur op en drie dagen af. Minimaal één dag per week zorgt hij voor zijn zoon. Die zorgdag ligt niet vast, maar schuift mee met het werkrooster. Gelukkig kan ook Romans vrouw haar werkdagen flexibel indelen. ‘Mijn rooster weten we al een jaar van te voren. Mijn vrouw plant haar vrije dag in op mijn rooster, haar werkgever vindt dat goed.’ Op dinsdag is Roman thuis of klust hij bij. ‘Het salaris van de brandweer is geen vetpot.’ Als hij om acht uur van zijn wacht thuiskomt, kleedt hij zich om en brengt zijn zoon naar de crèche. Vervolgens klust hij tot een uur of 5 en haalt zijn zoon weer op. Samen doen ze de boodschappen. ‘Koken doe ik altijd. Daarna is het boek, bad en bed. Als ik niet hoeft te klussen, houd ik mijn zoon thuis.’ Dat kan dus ook als de kleine een keer ziek is, mits Roman dan geen dienst heeft. Roman vindt dat ze de huishoudelijke taken redelijk hebben verdeeld. ‘Ik denk dat de verhouding 60:40 is. Meer verschil zal er echt niet zijn. ‘Koken doe ik elk dag en de boodschappen doe ik ook.’

Tactiek

‘Ik ben in 2007 bij de brandweer gegaan toen onze zoon op komst was. Ik was freelance decorbouwer in de filmbranche. Zo’n baan is nooit zeker. Als je weet dat er een kind komt, ben je bang dat alles gaat veranderen. Mijn ideaalbeeld was dat mijn vrouw niet hoefde te werken. Dat mamma in ons gezin gewoon mamma kon zijn en met dat kopje thee thuis kon zitten. Maar met mijn relatief lage opleiding moet je er aardig wat voor doen om 3000 euro schoon binnen te halen.’ Samen doorwerken kwam als alternatief uit de bus. ‘Ik ben een vaste baan gaan zoeken. Ik wist van dat rooster bij de brandweer. Er staan gemiddeld vijfhonderd sollicitanten in de rij bij de brandweer, maar er worden er maar twaalf aangenomen.’

Huidige werkgever

Het dienstrooster van twee dagen op en drie dagen af vindt Roman pure luxe. Vroeger was het een dag op en twee dagen af. Maar vanwege de nieuwe Europese wetgeving is dat patroon sinds 1 januari 2010 gewijzigd. 'In het oude rooster werkte je meer dagen dan in het nieuwe rooster, maar in het nieuwe rooster hebben we veel oefendagen. Bovendien werden vroeger alleen de daguren en niet de slaapuren geteld. Een brandweerman heeft toen een rechtszaak aangespannen en gewonnen. De rechter vond dat de slaapuren ook werkuren waren.' Zijn vrouw neemt na haar huidige zwangerschapsverlof nog twee maanden ouderschapsverlof op. Hij zelf wil zijn recht op ouderschapsverlof bewaren voor de grote reis die ze willen maken. Het opnemen van ouderschapsverlof is voor zijn werkgever geen probleem 'Ik ken collega's die het doen en die hebben dan een heel jaar lag een dag verlof per week.' Brandwachten vallen onder de cao van de gemeenten en die is goed. Het ouderschapsverlof wordt voor 80 procent doorbetaald.

De voor- en nadelen

'Ik heb door mijn baan met 24-uursdiensten zo veel vrij, dat ik op een maandag of dinsdag zo maar met mijn zoon naar de dierentuin kan gaan. Je krijgt er een heel leuk en gezellig kind voor terug.'

Een nadeel heeft het dienstrooster echter ook, want zijn vrouw is vaak alleen thuis. Straks als de baby er is, zal ze 's nachts niet altijd een beroep op hem kunnen doen. Soms is het gewoon ook erg druk en het leven gejaagd. 'Ik moet een klus afronden of mijn vrouw moet naar een vergadering, het kind moet afgehaald van de crèche en we moeten ons haasten om te eten.' Maar de wens om gezelligheid en huiselijkheid te geven is er gewoon en meestal kan het ook.

Belemmerende en stimulerende factoren

'Mijn moeder was altijd thuis met die kop thee. Na de thee ging je spelen en om zes uur was je thuis voor het eten.' Roman heeft altijd het gevoel gehad dat dit voor zijn kinderen net zo zou moeten kunnen. De crèche vindt hij overigens heel goed en zijn kind heeft het daar uitstekend naar de zin, maar thuis zijn vindt hij voor het kind ook belangrijk. In zijn vriendenkring werken alle ouders met zijn tweeën. Dat is financieel noodzakelijk, met één inkomen red je het niet meer.

Wensen en aanbevelingen

'Voor ons huidige patroon geef ik een dikke 8 en niet hoger, want ik zou wel wat minder willen klussen. Klussen vind ik leuk, geeft me voldoening, maar ideaal gezien zou ik vaker op mijn vrije dagen met mijn kinderen de speeltuin in willen gaan.' Hij gaat ervan uit dat zijn rooster bij de brandweer hetzelfde zal blijven. Dat betekent dat hij straks als de oudste naar school is, overdag op de jongste kan passen. Het naar de basisschool brengen lossen hij en zijn vrouw samen wel op. 'We zijn dan de oudste overdag korter kwijt dan nu op de crèche. Dan zou ik dus minder lang door kunnen klussen, want ik wil er graag zijn als hij thuiskomt. Eerst even met elkaar babbelen met een kop thee, net zoals mijn moeder dat deed.'

Jonge vaders zou hij de tip wil geven zich niet druk te maken en te genieten van hun kinderen, want de tijd met je kind is zo weer voorbij. 'Raak niet in de stress, besef dat het gaat zoals het gaat. Als je genoeg geduld hebt, is het hartstikke leuk. Je lacht je rot. Als ik denk aan mijn kind en hoe ik met mijn zoon bezig ben, geeft me dat een warm gevoel in mijn hart. Een gevoel waarvan ik voorheen niet wist dat ik het had.' Hij zou alle vaders willen aanbevelen om een zorgdag te nemen. Hij heeft het bij zijn eigen broer gezien, die was het eerste jaar gestresst en alleen maar bezig met werken en geld verdienen. 'Hij heeft van mijn moeder een schop onder zijn kont gekregen. Die heeft hem voorgehouden dat hij er meer van moest genieten en vaker met de blokken moest gaan spelen. Dat is hij gaan doen en nu staat hij heel anders tegenover zijn kind.'

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

