



Jeugd en Gezin

Strategieën voor vaders
die werk en zorg willen
combineren

WERKENDE VADERS

Inhoud

1. Aanleiding en context	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Aanleiding	5
1.3 De onderzoeksvragen	6
1.4 Opzet en uitvoering van het onderzoek	7
2. Resultaten secundaire analyse	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Flexibele arbeidsregelingen	10
2.3 Verlofregelingen	16
2.4 Gedrag en opvattingen van werkgevers	19
3. Portretten van werkende vaders	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Werken in deeltijd	23
3.3 Werken op aangepaste of flexibele werktijden	45
3.4 Thuiswerken	61
3.5 Ouderschapsverlof	73
4. Conclusies en aanbevelingen	83
4.1 Inleiding	83
4.2 Conclusies	83
4.3 Aanbevelingen	85
Referenties	89

In opdracht van de Directie Jeugd en Gezin

Annemieke van Beek
Wilma Henderikse
Babette Pouwels
Joop Schippers

VanDoorneHuiskes en partners
Zeist, april 2010

Werkende vaders

Strategieën voor vaders die werk en zorg willen combineren

Aaand

eiidiri

cont

1. Aanleiding en context

1.1 Inleiding

VanDoorneHuiskes en partners heeft in opdracht van de directie Jeugd en Gezin onderzoek uitgevoerd naar het combineren van werk en zorg door vaders. De resultaten van het onderzoek worden in dit rapport beschreven.

In deze inleiding worden achtereenvolgens de volgende punten nader toegelicht:

- de aanleiding van het onderzoek;
- de vraagstelling van het onderzoek;
- de opzet van het onderzoek.

1.2 Aanleiding

Het kabinetsbeleid is er op gericht zowel vrouwen als mannen in de gelegenheid te stellen betaald werk en de zorg voor gezin op een goede manier te combineren. In de nota Gezinsbeleid van het kabinet Balkenende IV wordt het belang van deze combinatie onderstreept. Het is goed voor kinderen als beide ouders een substantiële rol spelen bij de opvoeding van kinderen en het is goed voor de arbeidsmarkt als beide ouders ook de gelegenheid hebben om hun talenten op dat terrein tot volle ontplooiing te brengen. Juist in de zogeheten 'spitsuurfase' van het leven als jonge kinderen veel tijd en beschikbaarheid vragen, maar ook de carrière op de arbeidsmarkt veel aandacht en energie opeisen, zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Die faciliteiten en voorzieningen zijn enerzijds de verantwoordelijkheid van de overheid (waarbij een onderscheid kan worden gemaakt tussen organisatie en bekostiging) en anderzijds een zaak van de sociale partners. Ook al zorgt de overheid voor regelingen en zelfs al bekostigt de overheid een regeling of voorziening, dan nog moet de feitelijke implementatie plaatsvinden in samenspel tussen organisatie en werknemer. Zo zijn het bijvoorbeeld werkgever en werknemer die samen afspreken wanneer een werknemer ouderschapsverlof kan opnemen en zijn het afspraken tussen werkgever en werknemer over werktijden die bepalen of een ouder 's avonds op tijd zijn of haar kind uit de crèche kan halen.

Hoewel noch publieke wet- en regelgeving, noch collectieve afspraken tussen werkgevers en werknemers rond faciliteiten en voorzieningen een onderscheid maken tussen gebruik door vrouwen en mannen is de feitelijke situatie in Nederland anno 2010 nog altijd zo dat mannen veel minder gebruik maken van deze voorzieningen en feitelijk veel minder bijdragen aan de zorg voor kinderen dan vrouwen. Vrouwen gebruiken niet alleen faciliteiten als ouderschapsverlof vaker, maar passen ook veel vaker dan mannen hun arbeidsmarktgedrag aan hun gezinssituatie aan. Veel vrouwen reduceren bij de komst van kinderen nog altijd het aantal gewerkte uren, terwijl het aandeel mannen dat het aantal gewerkte uren afstemt op de thuissituatie nog altijd beperkt is.

Onderzoek laat bij herhaling zien dat dit niet spoort met de voorkeuren van een groot aantal mannen. Desgevraagd geven zij telkenmale aan minder uren te willen werken en meer tijd te willen investeren in de zorg voor gezin en opvoeding van kinderen. Als zij minder gaan werken of hun arbeidspatroon anders inrichten vorm overwegingen gerelateerd aan de gezins-situatie daarbij een belangrijke factor.

Ondanks die voorkeuren nemen mannen minder initiatief en actie om hun arbeidstijden/arbeidspatronen aan te passen dan vrouwen en als zij dat wel doen, zijn zij daarbij minder succesvol dan vrouwen. Dit roept de vraag op welke belemmeringen mannen ondervinden om de zorg voor hun gezin en betaald werk te combineren. De keerzijde van deze vraag is welke factoren er aan bijdragen dat sommige mannen er wél in slagen zorg en werk op een adequate manier te combineren en wat verschillende partijen kunnen doen om de belemmeringen die mannen ondervinden weg te nemen. Deze tweezijdige vraagstelling vormt het centrale thema van het voorgestelde onderzoek.

1.3 De onderzoeksvragen

Doel van het onderzoek is inzicht te krijgen in de problemen en belemmeringen die mannen ervaren bij het combineren van gezin en werk, om zodoende zicht te krijgen op de oplossingen en mogelijkheden om deze belemmeringen weg te nemen. De aandacht gaat daarbij vooral uit naar de succesfactoren (goede voorbeelden) die er aan bijdragen dat mannen er wél in slagen om hun wensen en voorkeuren ten aanzien van gezin en betaalde loopbaan op een succesvolle wijze te realiseren.

Om dit doel te realiseren zullen de volgende operationele onderzoeksvragen worden beantwoord:

1. Waarom onderneemt een groot aandeel van de mannen geen actie om hun wensen rond de combinatie van werk en gezin te verwezenlijken? Welke problemen en belemmeringen (institutioneel, gepercipieerd en/of feitelijk gedrag van de werkgever, leidinggevende, collega's, omgeving) spelen hierbij een rol en wat zou er voor nodig zijn opdat zij wel actie zouden ondernemen?
2. Waarom ondernemen sommige mannen wel actie, maar slagen zij er niet in de gewenste situatie te bewerkstelligen? Wat is er voor nodig én wie moet wat doen (overheid, organisaties, werkgevers, leidinggevendenden, werknemers) om hun actie wel te laten slagen?
3. Waarom zijn sommige mannen wel succesvol gebleken in hun acties om hun wensen rond de combinatie van werk en gezin te verwezenlijken? Wat zijn daarbij belangrijke of zelfs doorslaggevende succesfactoren en hoe hebben zij eventuele obstakels overwonnen?
4. Hoe kunnen op basis van de antwoorden op de vragen 1 t/m 3 succesvolle routes worden geïdentificeerd voor vaders om tot een goede combinatie van gezin en werk te komen? Welke 'voorbeeldvaders' kunnen als best practices aangeduid worden?

1.4 Opzet en uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek wordt uitgevoerd door een combinatie van kwalitatief onderzoek onder vaders die werk en zorg met elkaar weten te combineren en een secundaire analyse van onderzoeksdata en -literatuur gericht op werkende mannen en het combineren van zorg.

Kwalitatief onderzoek onder vaders

Het onderzoek onder mannen is uitgevoerd met behulp van individuele vrije interviews. Bij deze methode van onderzoek wordt goed inzicht verkregen in de opvattingen, voorkeuren en gepercipieerde knelpunten, én mogelijkheden voor uitbreiding van de omvang van deeltijdbanen. Met goed doorvragen worden daarbij ook de achtergronden en overwegingen van deze opvattingen en voorkeuren achterhaald.

De onderzoeksgroep betreft mannen met thuiswonende kinderen. Bij de selectie van de mannen die betrokken zijn bij het onderzoek is rekening gehouden met de uitkomsten van de secundaire analyse en variatie op kenmerken als opleidingsniveau, beroepssector, grootte van het bedrijf, aantal en leeftijd van de kinderen, aanstellingsomvang van de partner. Uit de bij het onderzoek betrokken vaders is een selectie gemaakt van vaders die met succes werk en zorg combineren en deze vaders worden geportretteerd. Door 'goede voorbeelden' te presenteren van vaders die succesvol werk en zorg weten te combineren wordt bijgedragen aan het vergroten van het handelingsperspectief van mannen die wel wensen op dit gebied hebben maar nog niet de daad bij het woord hebben gevoegd.

Secundaire analyse

Het kwalitatieve onderzoek onder mannen is ingericht op basis van de resultaten van een secundaire analyse van bestaande onderzoeksdata en -literatuur gericht op werkende mannen en het combineren van zorg. De analyse geeft antwoord op vragen als: Hoeveel uren werken mannen feitelijk en wat zijn hun wensen op dit gebied? In hoeverre komen hun wensen overeen met de werkelijkheid? Hoe groot is de kans dat mannen hun wensen kunnen realiseren? Waarom verwachten ze dat dit wel of niet gaat lukken? Ook wordt inzicht verkregen in de vraag in hoeverre mannen er daadwerkelijk in zijn geslaagd om strategieën toe te passen om werk en zorg te combineren. Welke strategieën vinden mannen wenselijk? En in hoeverre lukt het hen om deze strategieën te verwezenlijken? Wat weerhoudt hen hiervan? Hoeveel mannen werken minder uren, of op niet-standaarduren of werken vanuit huis? Hoeveel mannen maken gebruik van ouderschapsverlof? Gegevens over de interesse van mannen in strategieën om werk en zorg te combineren, over de pogingen en acties die zij hebben ondernomen om deze strategieën te kunnen toepassen en de mate waarin zij daarin zijn geslaagd of niet.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode februari-april 2010.



Resu

secu

arbei

2. Resultaten secundaire analyse

2.1 Inleiding

Werknemers kunnen gebruik maken van verschillende faciliteiten en regelingen om betaald werk en de zorg voor een gezin te combineren. Sommige regelingen worden ingezet om zelf thuis zorgtaken te kunnen verrichten. Andere zijn er vooral op gericht om werk en zorg beter op elkaar af te stemmen. Ten slotte zijn er ook faciliteiten die werknemers in staat stellen om hun zorgtaken uit te besteden, zoals kinderopvangregelingen. In dit onderzoek richten we ons vooral op de eerste twee typen faciliteiten en regelingen.

Aan de hand van bestaande onderzoeksliteratuur en cijfers gaan we in dit hoofdstuk na in hoeverre werkende mannen in Nederland gebruik maken van faciliteiten en regelingen die hen in staat stellen om betaald werk de zorg voor hun gezin te combineren. We onderzoeken wat hun motieven zijn om hier wel of geen gebruik van te maken, in hoeverre zij de wens hebben (of hebben gehad) om gebruik te maken van deze faciliteiten en regelingen, in welke mate zij erin slagen om hun wensen te realiseren en welke belemmeringen zij hierbij tegenkomen. We maken daarbij onderscheid tussen flexibele arbeidsregelingen en verlofregelingen.

Flexibele arbeidsregelingen zijn faciliteiten en regelingen die gericht zijn op het vergroten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit. Daaronder verstaan we:

- A. werken in deeltijd,
- B. werken op aangepaste of flexibele werktijden, zoals de mogelijkheid om het werk te doen in een gecomprimeerde werkweek, de mogelijkheid om op variabele tijden te werken of zeggenschap van werknemers over hun begin- en eindtijden en
- C. structureel of incidenteel thuiswerken.

Onder verlofregelingen vallen:

- de wettelijke regelingen zoals die vastgelegd zijn in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO),
- aanvullende cao-afspraken en
- aanvullend werk-privébeleid van organisaties (zie ook Goes en Broese-Van Groenou, 2007 en Den Dulk en Spenkelink, 2009).

2.2 Flexibele arbeidsregelingen

2.2.1 Werken in deeltijd

De Wet Aanpassing Arbeidsduur (Waa) uit 2000 geeft werknemers het recht om structureel meer of minder uren te gaan werken. In cao's kunnen aanvullende afspraken staan over het recht om meer uren te gaan werken, maar niet over het recht om minder uren te gaan werken. De Waa geldt voor werknemers in organisaties met meer dan tien werknemers¹. Werknemers moeten minimaal een jaar in dienst zijn en mogen maximaal één keer per twee jaar een verzoek om aanpassing indienen. Het moet gaan om een aanpassing van de uren in de eigen functie. Werkgevers mogen het verzoek alleen afkeuren als ze kunnen aantonen dat de organisatie in ernstige problemen zou komen door de aanpassing van de arbeidsduur. (Staatsblad, 2000).

Welke mannen werken in deeltijd?

Nederland kent al jaren een hoog percentage deeltijdwerkers. Dat geldt niet alleen voor vrouwen, ook mannen werken hier vaker in deeltijd dan in andere Westerse landen (Keuzenkamp en Steenvoorden, 2008). In 2009 had 16% van de mannelijke werknemers een deeltijdbaan². Tien jaar geleden was dat nog 12% (CBS Enquête Beroepsbevolking, Statline). Veruit de meeste mannen die in deeltijd werken hebben een grote deeltijdbaan van 25 tot 34 uur per week (Bekker et al., 2008).

Mannen werken relatief vaker in deeltijd aan het begin en aan het eind van hun loopbaan. Aan het begin van de loopbaan combineren jongeren een opleiding of studie dikwijls met een bijbaan in deeltijd. Ook kunnen starters op de arbeidsmarkt nog niet altijd meteen een voltijdbaan vinden. Aan het einde van de loopbaan gaan ouderen vaak in deeltijd werken in aanloop naar hun pensioen (Baaijens, 2005).

Tussen de 25 en 54 jaar wordt er door mannen weinig in deeltijd gewerkt (11% in 2009). (CBS Enquête Beroepsbevolking, Statline). Terwijl vrouwen meestal in deeltijd gaan werken als ze kinderen krijgen, doen mannen dat niet (Dijkgraaf en Portegijs, 2008). In tegendeel, vaders met thuiswonende kinderen onder de 18 werken juist vaak relatief veel uren (Baaijens, 2005; Beckers, Hermans en Portegijs, 2009).

Het aandeel deeltijders is hoger onder mannen van niet-westerse afkomst dan onder autochtone mannen (21% in 2009) (CBS Enquête Beroepsbevolking, Statline). Dat komt waarschijnlijk voor een belangrijk deel doordat niet-westerse allochtone mannen vaker onvrijwillig in deeltijd werken. Recent onderzoek van De Vries (2010), waaruit blijkt dat deze groep twee keer zo vaak de wens heeft om meer uren te werken dan autochtone mannen, ondersteunt dit vermoeden.

De groep mannelijke deeltijders heeft relatief minder vaak een partner met wie ze samenwonen dan mannen die voltijd werken. (Bij vrouwelijke deeltijders is dat omgekeerd) (Van der Horst en De Jongh, 2008; Spaans, 1997). Als ze wel een partner hebben, dan is deze partner relatief vaker hoogopgeleid en heeft ze vaker een grote deeltijdbaan dan partners van mannen die voltijd werken (Spaans, 1997; Duindam en Spruijt, 1997). Wanneer ze ook nog kinderen hebben, nemen de mannelijke deeltijders een groter deel van de zorg voor deze kinderen op zich dan mannen met een voltijdbaan. Desondanks ligt de zorg voor kinderen nog voor het grootste gedeelte bij hun partner. Ook hebben mannen met een deeltijdbaan vaker dan mannen met een voltijdbaan vrienden en collega's die eveneens in deeltijd werken (Van der Horst en De Jongh, 2008).

1 Organisaties met tien werknemers of minder zijn verplicht een eigen regeling te treffen waarbij de mogelijkheid om minder uren te werken niet mag worden uitgesloten.
2 Het gaat hier om de mannelijke werkzame beroepsbevolking, dat wil zeggen mannen tussen de 15 en 64 jaar met een baan van tenminste 12 uur per week. Rekenen we ook banen van minder dan 12 uur per week mee, dan ligt het percentage mannen dat in deeltijd werkt in 2009 rond de 25% (CBS, Webmagazine 22 juli 2009).

Tijd voor werken, tijd voor zorgen

Nederlanders tussen de 20 en 65 jaar, de leeftijdsgroep met de meeste verplichtingen aan het gezinsleven, verleenden in 2005 ruim 20 uur zorgtaken per week (Breedveld, 2006). Daarvan wordt 15 uur besteed aan het huishouden en 5 uur aan kinderverzorging. Dat aan kinderverzorging “slechts” 5 uur per week wordt besteed, komt omdat we hier spreken van een gemiddelde, waarin ook mensen zonder de zorg voor thuiswonende kinderen zijn meegerekend. Vaders en moeders in gezinnen waarin het jongste kind jonger dan 15 jaar oud is, besteden respectievelijk 7 en 15 uur per week aan de verzorging van hun kinderen.

Vrouwen tussen de 20 en 65 jaar besteden met 28 uur per week ruim twee keer zoveel tijd aan zorgtaken als hun mannelijke leeftijdsgenoten. De verdeling is bij huishouden en kinderverzorging even scheef: van beiden nemen vrouwen ruim tweederde deel voor hun rekening. Wel hebben vrouwen hun bijdrage aan zorgtaken thuis in de loop van de tijd gereduceerd van 35 uur in 1975 tot 28 uur in 2005. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat vrouwen meer buitenshuis zijn gaan werken. Mannen besteden geleidelijk aan wat meer tijd aan het huishouden. Van een gelijke uitruil tussen de seksen van betaald werk en zorgtaken is echter geen sprake.

Voordelen en nadelen van deeltijdwerk

Voor de meeste mensen is deeltijdwerk een vrijwillige keuze. Uitzondering vormen, zoals hierboven al genoemd, niet-westerse allochtone mannen. In 2002 gaf slechts 3% van de mannen aan dat ze geen voltijd baan kon vinden (Baaijens, 2005).

Mannelijke deeltijders vinden het belangrijkste voordeel van hun deeltijd baan dat ze meer tijd voor zichzelf hebben (24% vindt dit een voordeel). Daarnaast vinden ze het een pluspunt dat ze meer tijd voor hun gezin kunnen vrijmaken (20%). Vrouwelijke deeltijders ervaren het ook als een voordeel dat ze, naast de toegenomen tijd voor hun gezin, meer tijd overhouden voor het huishouden (23% van de vrouwelijke deeltijders vindt dit een voordeel). Mannen noemen dit punt echter nauwelijks (5%) (Van der Horst en De Jongh, 2008).

Werken in deeltijd levert echter niet alleen voordelen op. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat ongeveer een kwart van de mannen die tussen 2001 en 2002 in deeltijd zijn gaan werken, het moeilijk te regelen vond om zijn arbeidsduur te verminderen. Inkomensverlies en het feit dat de werkgever aanvankelijk bezwaar maakte omdat de continuïteit van het werk gevaar zou lopen, vormden de belangrijkste redenen daarvoor (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004). Uit onderzoek onder vaders van Duindam en Spruijt (2007) blijkt bovendien dat vaders die in deeltijd werken en een deel van de zorg voor kinderen en huishouden op zich nemen, een grote druk vanuit hun omgeving voelen om (weer) voltijds te gaan werken. Ze ervaren sociale, economische, culturele en individuele restricties: op het werk krijgen ze van leidinggevenden en collega's het signaal dat ze onvoldoende loyaal en beschikbaar zijn, het blijkt een heel geregeld om de combinatie van zorg en werk mogelijk te maken, en ze ervaren nadelen voor hun carrière, zoals de doorstroming naar een nieuwe, meer veeleisende functie. Ook vinden ze het moeilijk wanneer hun partner meer uren werkt en meer verdient dan zij. Dat geldt zelfs voor de mannen met de meest geëmancipeerde opvattingen (Duindam en Spruijt, 2007).

Gewenste aanstellingsomvang

Een deel van de mannelijke werknemers zou graag minder uren willen werken, maar slaagt er vaak niet in deze wens ook te verwezenlijken (zie bijvoorbeeld Spaans, 1997; Grift et al., 1999; Van Luijn en Keuzenkamp, 2004; Baaijens, 2005; Bekker et al., 2008; Pouwels en Hillebrink, 2009 en De Vries, 2010). Uit onderzoek wordt duidelijk dat dit verschil tussen wens en realiteit de afgelopen vijftien jaar nauwelijks is veranderd. Ook na de invoer van de Waa in 2000, waardoor iedere werknemer het recht kreeg om onder bepaalde voorwaarden zijn arbeidsduur te wijzigen, blijken mannelijke werknemers niet gemakkelijker hun arbeidsduur aan te passen dan daarvoor (Baaijens, 2005).

Cijfers over het aandeel mannen dat graag korter wil werken, laten een wisselend beeld zien.

In de meeste studies schommelt het percentage mannen dat minder uren wil werken tussen de 20 en 25% (Spaans, 1997; Van Luijn en Keuzenkamp, 2004; Baaijens, 2005; Bekker et al., 2008). De Vries (2010) komt op een veel lager percentage uit: op basis van data van het CBS tussen 2002 en 2007 toont hij aan dat slechts 9% van de mannen tussen de 15 en 65 jaar met een baan van tenminste 12 uur per week de aanstellingsomvang wil verminderen. Ook de studie van Bekker et al. (2008) wijst uit dat ongeveer 10% van de mannen minder uren wil gaan werken³.

Oudere mannen hebben vaker de voorkeur voor het verminderen van hun arbeidsduur dan jongere, die hun arbeidsduur juist vaak willen uitbreiden. Ook hoogopgeleide mannen hebben een iets grotere voorkeur om minder te werken dan laagopgeleide (10% van de hoogopgeleiden wil dat, tegen 7% van de laagopgeleiden) (De Vries, 2010). Vaders met thuiswonende kinderen onder de 18 blijken niet vaker een deeltijdwens te hebben dan mannen zonder kinderen of dan mannen met oudere kinderen (beide 18% in 2008) (Pouwels en Hillebrink, 2009; eigen bewerking). Onderzoek van De Vries (2010) ondersteunt deze bevinding.

3 De verschillen ontstaan voornamelijk doordat in de diverse onderzoeken gebruik gemaakt wordt van verschillende onderzoekspopulaties. Zo gaan sommige onderzoeken alleen over mannen met een aanstelling van 12 uur per week (bijvoorbeeld Spaans (1997) en De Vries (2010)), terwijl ander onderzoek zich weer uitsluitend richt op mannen uit een bepaalde leeftijdscategorie (bijvoorbeeld Baaijens (2005), die alleen mannen tussen de 22 en 55 jaar onderzoekt, waardoor studenten, die relatief veel in deeltijd werken, buiten het onderzoek worden gehouden). Nog weer ander onderzoek gaat alleen over werknemers die gebruik kunnen maken van de Waa (zoals Van Luijn en Keuzenkamp (2004)), wat betekent dat alleen werknemers zijn ondervraagd die werken in organisaties met 10 werknemers of meer. Ook de definitie van 'minder uren werken' kan per studie verschillen. In sommige studies wordt elk uur dat iemand minder wil werken als een wens tot verkleining van de aanstellingsomvang aangemerkt. In andere studies worden wensen alleen als vermindering gezien wanneer iemand tenminste een bepaald aantal uren minder zouden willen werken (zie bijvoorbeeld Bekker et al., 2008).

Motieven om wel of niet minder te willen werken

De verschillende onderzoeken zijn opvallend eensgezind over de belangrijkste motieven voor mannen om minder te willen werken. De meest genoemde reden is de behoefte aan meer vrije tijd. Dat geldt voor ongeveer de helft tot tweederde van de werkende mannen. Daarna volgt de zorg voor kinderen, wat voor ongeveer een kwart tot een derde van de mannen een belangrijke reden vormt (Spaans, 1997; Van Luijn en Keuzenkamp, 2004; Pouwels en Hillebrink, 2008).

Financiële consequenties vormen voor driekwart van de voltijds werkende mannen de belangrijkste belemmering om niet minder te willen werken (77%). Daarnaast is twee vijfde ervan overtuigd dat minder werken onmogelijk is in hun functie of meent dat hun baas er bezwaar tegen zal hebben. Bijna een kwart is bang voor reputatieschade wanneer zij in deeltijd zouden gaan werken (Van der Horst en De Jong, 2008).

Realisatie van de wens om minder uren te werken

Uit onderzoek van Spaans (1997) bleek al dat slechts een deel van de mannen hun wensen om in deeltijd te werken ook daadwerkelijk realiseert. Mannen hebben weliswaar een voorkeur om minder uren te werken, maar blijkbaar kunnen of willen zij deze voorkeuren niet realiseren (Baaijens, 2005).

Lang niet alle mannen met een deeltijdwens ondernemen ook actie om de gewenste vermindering te realiseren. En lang niet alle mannen die wel actie ondernemen, slagen in hun pogingen om minder uren te werken. Er is weinig recent onderzoek bekend naar de acties die mannen met een deeltijdwens ondernemen om daadwerkelijk minder uren te gaan werken. Acties kunnen variëren van het kenbaar maken van de wensen aan de leidinggevende of werkgever, het mondeling of schriftelijk indienen van een concreet verzoek bij de werkgever tot het zoeken van een andere baan. Ook kunnen werknemers op eigen initiatief hun uren beperken uren door niet meer over te werken of taken te delegeren, waardoor ze niet contractueel, maar wel feitelijk minder uren gaan werken.

De studie van Spaans (1997) laat zien dat iets meer dan de helft van de mannelijke werknemers met een deeltijdwens geen poging heeft ondernomen deze wens te realiseren (56%). 18% ondernam wel actie, maar slaagde er niet in om daadwerkelijk minder uren te werken en ongeveer een kwart

realiseerde succesvol zijn wens (26%). Ook uit het evaluatieonderzoek van de Waa blijkt dat ongeveer de helft van de mannen die hun arbeidsduur willen verminderen deze wens niet kenbaar heeft gemaakt bij zijn werkgever (52%) (Muconsult, 2003). Wanneer wel actie wordt ondernomen, betreft het in de meerderheid van de gevallen een verzoek dat mondeling kenbaar wordt gemaakt aan de direct leidinggevende of werkgever (Spaans, 1997; MuConsult, 2003).

Waarom ondernemen sommige mannen geen poging? (Belemmeringen)

Het opleidingsniveau blijkt een bepalende factor te zijn voor de kans dat iemand een poging onderneemt om zijn wens om minder te gaan werken te realiseren. Naarmate iemands opleiding hoger is, wordt de kans groter dat hij een poging onderneemt om minder te gaan werken. De aanwezigheid van een partner of kinderen en inkomen hebben geen invloed op het ondernemen van een poging (Spaans, 1997).

De redenen waarom mannen met een deeltijdwens geen actie ondernemen om die wens te verwezenlijken, liggen vooral op het financiële vlak en in de aard van hun werk. Inkomensverlies is daarbij het meest genoemde en voor velen ook het belangrijkste motief. Daarnaast geeft een grote groep aan dat het werk het niet toe laat, dat de werkgever het niet goed vindt en hun verzoek toch niet zal accepteren, of dat het niet binnen de cultuur in het bedrijf past (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004; Pouwels en Hillebrink, 2008).

Er blijkt bovendien een grote groep werknemers (m/v) te zijn die haar uren wel zou willen verminderen, maar die haar wensen niet kenbaar maakt bij de werkgever omdat ze nog aan het nadenken is over de voors en tegens van minder werken (38%) (MuConsult, 2003). Dat zou kunnen betekenen dat de wens om minder uren te gaan werken wat langer de tijd nodig heeft om te rijpen en dat werknemers wat er wat langer over doen voor ze daadwerkelijk actie ondernemen om die wens uit te voeren (zie ook Baaijens, 2005). In aansluiting hierop ontdekte De Vries (2010) dat een groot deel van de mannen die aangeven dat ze minder uren willen werken, na een jaar van voorkeur verandert. Meer dan een vijfde van de mannen die aangeven dat ze minder uren zouden willen werken, wil dat na een jaar niet meer zonder dat ze die wens hebben gerealiseerd.

Welke factoren dragen bij aan realisatie van de wens om minder te gaan werken?

Slechts een minderheid van de mannen slaagt erin zijn wens om minder te gaan werken te realiseren. De slagingskans loopt in de verschillende onderzoeken uiteen van 9% (Baaijens, 2005) tot een vijfde (De Vries, 2010) en een kwart (Spaans, 1997) binnen een periode van een tot twee jaar. Mannen zijn hiermee een stuk minder succesvol dan vrouwen, die twee tot drie keer zoveel kans maken om hun arbeidsuren binnen een tot twee jaar te verminderen (Spaans, 1997; Baaijens, 2005; De Vries, 2010). Dit verschil wordt mede veroorzaakt doordat mannen minder vaak dan vrouwen daadwerkelijk actie ondernemen om hun wens te realiseren. Mogelijk speelt hierbij ook mee dat de wensen van mannen vrijblijvender zijn of dat deeltijdwerk voor vrouwen meer geaccepteerd en ingeburgerd is dan voor mannen.

Welke factoren dragen ertoe bij dat mannen daadwerkelijk minder gaan werken? Een opvallende bevinding uit het onderzoek van Baaijens (2005) over de periode 1986-2002 is, dat iemands wens om minder uren te werken op zichzelf voorspeller is voor de kans dat hij twee jaar later ook echt minder uren werkt. Andere factoren spelen een belangrijkere rol. Wel blijkt dat de kans groter wordt dat mannen hun wens om minder uren te werken verwezenlijken naarmate ze hun wens langer koesteren. Een wens om meer uren te werken, wordt overigens vrijwel meteen vertaald in een toename van de arbeidsduur (Baaijens, 2005).

Uit de verschillende onderzoeken komt naar voren dat leeftijd, opleiding, uurloon, functie, aanstellingsomvang, sector en de aard van het verzoek om minder te werken effect hebben op de kans dat mannen hun arbeidsduur verminderen als ze dat willen. Jongere mannen en hoogopgeleide mannen die minder willen werken, blijken hun wens vaker te realiseren dan oudere en laag- en middelbaar opgeleide mannen (De Vries, 2010). Een hoog uurloon en het hebben van een leidinggevende functie verkleinen daarentegen juist de kans om naar wens minder uren te gaan werken (Baaijens, 2005).

Degenen die al in deeltijd werken, hebben een grotere kans op een geslaagde poging om nog minder uren te gaan werken (Spaans, 1997; Baaijens, 2005). Mogelijk komt dat omdat zij vaker werkzaam zijn in sectoren waar deeltijdwerk is ingeburgerd of omdat ze al 'bewezen' hebben dat deeltijdwerk in hun functie geen zwaarwegende problemen voor de organisatie met zich brengt. Verder zien we aanzienlijke verschillen tussen de sectoren. Mannen die in de commerciële dienstverlening werken gaan vaker minder uren werken als ze dat willen dan mannen die in de landbouw en industrie werken. In de niet-commerciële dienstverlening is dat een nog iets groter deel (De Vries, 2010). Ook blijkt de deeltijd-wens gemakkelijker te realiseren in het onderwijs en in de sectoren zorg en welzijn (Baaijens, 2005).

De strategie die mannelijke werknemers hanteren om minder te gaan werken speelt ook een rol. Spaans (1997) toont aan dat een mondeling verzoek indienen bij de leidinggevende of werkgever vaker mislukt dan andere, meer officiële strategieën. Daarnaast laten de onderzoeken van Spaans (1997) en De Vries (2010) zien dat verandering van werkkring een effectief middel is om de gewenste vermindering van arbeidsduur te realiseren. Mannen die van werkkring veranderen, hebben twee keer zo vaak hun arbeidsduur verminderd dan mannen die in dezelfde werkkring zijn gebleven.

Het effect van kinderen is niet eenduidig. Volgens Baaijens (2005) wordt de kans om naar wens minder uren te gaan werken, positief beïnvloed door de geboorte van een kind. De Vries (2010) en Spaans (1997) vinden echter geen effect van de aanwezigheid of de leeftijd van thuiswonende kinderen.

2.2.2 Werken op aangepaste of flexibele werktijden

Onderzoek naar regelingen voor flexibele werktijden, zoals zeggenschap over roostering of begin- en eindtijden of de mogelijkheid om op variabele werktijden te werken, richt zich vooral op het gebruik van deze regelingen door organisaties (zie bijvoorbeeld Den Dulk (2001), Remery, Schippers en Van Doorne-Huiskes (2002), Den Dulk en De Ruijter (2005) of Den Dulk en Spinkelink (2008)). Studies naar de behoefte aan en het gebruik van deze regelingen door mannen, zijn ons niet bekend. We richten ons in dit hoofdstuk daarom alleen op de behoefte aan en het werken op niet-standaard werktijden.

Werken op niet-standaard werktijden

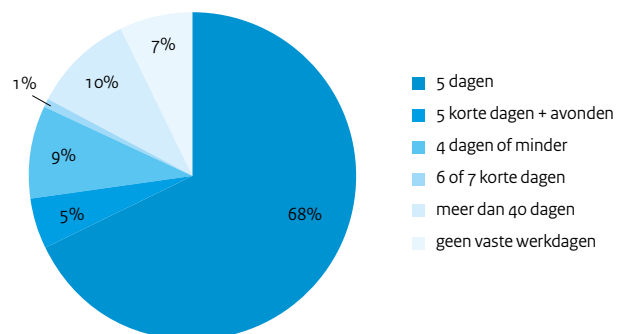
In plaats van minder te gaan werken, kunnen mannen die meer thuis zouden willen zorgen er ook voor kiezen om op andere tijden te werken. Door bijvoorbeeld een middag in het weekend te werken, zouden ze op woensdagmiddag vrij kunnen zijn om hun kinderen thuis op te vangen.

Mogelijke strategieën die werknemers zouden kunnen hanteren – mits hun werk en werkgever dat mogelijk maken – zijn:

- A. de werkweek spreiden over meerdere dagen of avonden, zodat er overdag minder lang gewerkt hoeft te worden, aangevuld met werken in de avonden of in het weekend,
- B. de werkweek comprimeren, zodat er overdag langer gewerkt wordt, maar op minder dagen (bijvoorbeeld 4 dagen van 9 of 10 uur),
- C. variabele werkdagen en tijden.

In een recente studie onderzochten Pouwels en Hillebrink (2008) in hoeverre mannen tussen de 24 en 65 jaar die samenwonen met een partner en een voltijd baan hebben, werken op niet-standaard werktijden. Hun onderzoek laat zien dat de meeste mannen op 'standaard' werkdagen en -tijden werken (68%): vijf vaste dagen in de week, uitsluitend overdag en niet in de avonden (Figuur 1). Eén op de tien kiest voor een gecomprimeerde werkweek en doet zijn voltijd baan in vier dagen of minder, terwijl 6% zijn arbeidsuren spreidt over meerdere dagen of de avonden, dat wil zeggen het werk in 6 of 7 korte dagen doet of in 5 kortere dagen, aangevuld met werk in de avonden. 7% heeft geen vaste werkweek en varieert zijn werkdagen of -tijden. Een op de tien mannen werkt structureel meer dan 40 uur per week.

Figuur 1 - Verdeling van de werktijd over de week (mannen 24-64 jaar met een partner en een voltijd baan)



Bron: SCP (VoMa'09).

Oudere mannen (56+) en vaders met kinderen onder de vier jaar kiezen iets vaker voor de gecomprimeerde werkweek dan andere mannen. Opleiding of het aantal uren dat hun partner werkt hebben geen invloed op de keuze van voltijds werkende mannen om hun werkweek anders in te delen.

Behoeften en motieven om op niet-standaardtijden te werken

Van de mannen met een voltijd baan die op standaardtijden werken, zou bijna een derde wel graag op afwijkende tijden willen werken. Deze wens leeft vooral onder hoogopgeleiden.

De zorg voor kinderen is voor de helft van de mannen reden om op andere tijden te willen werken. Dat geldt vooral voor vaders van jonge kinderen (voor 75% van hen is dit een belangrijk motief). Andere redenen die genoemd worden zijn het omzeilen van files door vroeger of later te beginnen, het verminderen van reistijd door op minder dagen te werken en de voordelen van een rustiger werkomgeving wanneer je werkt op tijden dat de meeste collega's er niet zijn.

Belemmeringen om op niet-standaardtijden te werken

Wens of niet, de meeste mannen doen geen concrete poging om hun werktijden anders in te delen. De voornaamste reden die daarvoor wordt opgegeven is dat de aard van het werk het niet toelaat (42%) of dat ze verwachten dat het binnen hun organisatie niet mogelijk is (32%). Eén op de tien geeft aan dat hun leidinggevende het liever niet heeft.

2.2.3 Thuiswerken

Door af en toe of structureel thuis te werken kunnen werknemers meer tijd beschikbaar maken voor andere activiteiten, zoals de zorg voor kinderen of het huishouden. Het vermijden van reistijd levert tijdswinst op en in veel gevallen biedt thuiswerken werknemers de mogelijkheid om te werken op tijden dat het hen goed uitkomt.

Het aantal organisaties dat werknemers de mogelijkheid biedt om vanuit huis te werken, is sinds 2003 gestegen van 19 naar 32% (Borghouts-Van de Pas, 2009). Van alle mannelijke werknemers werkte in 2006 ruim 37% wel eens vanuit huis. Een vijfde van hen deed dat een maal per week en een derde twee maal per week of vaker. Gemiddeld werkten zij 8,6 uur per week thuis. Hoe hoger de opleiding, hoe vaker mannen thuiswerken. Dat geldt vooral voor degenen met een grote aanstellingsomvang.

Het afmaken van overwerk is veruit het belangrijkste motief om thuis te werken. Ruim de helft van de mannen die af en toe of structureel thuiswerken noemt dit motief. Een op de tien zegt thuis te werken om zo reistijd te vermijden. Slechts een kleine groep (7%) werkt thuis om zorgtaken beter te kunnen combineren (tegen 11,3% van de vrouwen) (Bekker et al., 2008)

Van de mannen met een voltijd baan en een partner hebben vooral degenen met kinderen in de basisschoolleeftijd interesse om thuis te werken. Meer dan vaders zonder kinderen of met jongere of oudere kinderen. Thuiswerken lijkt in dit geval een goede strategie om halen en brengen naar en van school te combineren met werk (Pouwels en Hillebrink, 2008).

Belemmeringen om thuis te werken

Uit onderzoek onder mannen met een voltijd baan, blijkt dat niet iedereen die behoefte heeft aan thuiswerken die wens ook realiseert. De grootste belemmering naar zeggen van deze mannen, vormt de aard van het werk. 60% van de voltijds werkenden werkt om deze reden niet thuis terwijl ze dat eigenlijk wel zouden willen. De leidinggevende vormt slechts voor een kleine groep (12%) een struikelblok (Pouwels en Hillebrink, 2008).

2.3 Verlofregelingen

De Wet Arbeid en Zorg (WAZO) uit 2001 regelt het recht op een aantal soorten verlof (Staatsblad, 2001). Doel van de wet is om het voor werknemers gemakkelijker te maken om werk en privé te combineren.

De volgende regelingen zijn in de WAZO ondergebracht:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Kraamverlof (ook wel 'vaderschapsverlof' genoemd)
- Ouderschapsverlof
- Adoptieverlof of pleegzorgverlof
- Calamiteitenverlof of ander kort verzuimverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Levensloopregeling

De kosten van deze verlofregelingen worden gedeeld door werkgevers, werknemers en de overheid. De wettelijke regelingen kunnen worden aangevuld door cao-afspraken en/of werk-privé-regelingen van arbeidsorganisaties. In dit onderzoek gaan we nader in op de regelingen voor ouderschapsverlof, calamiteitenverlof en kortdurend en langdurend zorgverlof.

Er is weinig onderzoek bekend naar de behoefte aan en het gebruik van de diverse verlofregelingen door mannen. Uitzondering vormen de studies van Van Luijn en Keuzenkamp (2004) en Goes en Broese van Groenou (2007). Uit de literatuur komt naar voren dat werknemers niet altijd gebruik maken van bestaande regelingen, terwijl ze er wel behoefte aan hebben. Dat geldt vooral voor de langdurige verlofregelingen, zoals ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof (Den Dulk & De Ruijter, 2005). Oorzaken zijn met name werkgerelateerde factoren en verlies van inkomen. In geval van calamiteiten en kortdurende zorg wordt vaak aangegeven dat het werk het niet toelaat.

Het inkomensverlies is vooral een belangrijke reden voor het niet opnemen van ouderschapsverlof (van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

Uit onderzoek van Goes en Broese-Van Groenou (2007) blijkt dat het aanbod van verlofarrangementen door organisaties de belangrijkste voor-speller vormt voor het gebruik ervan door vaders. Hoe meer regelingen er worden aangeboden, hoe vaker vaders daar ook gebruik van maken.

Verder blijken vaders die minder belang hechten aan de financiële consequenties van de verlofregelingen, een grotere kans te hebben om gebruik te maken van de regelingen. Ook maken vaders minder gebruik van verlof naarmate ze meer kinderen hebben.

2.3.1 Ouderschapsverlof

Werknemers die zorgen voor een thuiswonend kind dat jonger dan 8 jaar is en minstens een jaar bij dezelfde werkgever werken, hebben recht op ouderschapsverlof. Beide ouders mogen voor elk kind één maal ouderschapsverlof opnemen. Vanaf 1 januari 2009 is de duur van het verlof verlengd van 13 naar 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. 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. Via de Belastingdienst hebben ouders onder bepaalde voorwaarden recht op €3.99 toeslag per uur. In cao's of aanvullende arbeidsvoorwaarden kunnen aanvullende afspraken staan. Zo kan er geregeld zijn dat werknemers het verlof wel geheel of gedeeltelijk krijgen doorbetaald. Standaard verzoeken om ouderschapsverlof mogen door werkgevers niet worden geweigerd. Als werknemers het ouderschapsverlof op andere manieren willen opnemen, mag een werkgever alleen weigeren wanneer de organisatie door het verlof in ernstige problemen zou komen (SZW, 2009).

Behoeftte aan en gebruik van ouderschapsverlof

In het algemeen maken vaders minder gebruik van ouderschapsverlof dan moeders, maar het gebruik van vaders stijgt sinds 2000 gestaag (Beckers en Siermann, 2006). Nam in 2000 nog 9% van de vaders die recht hadden op ouderschapsverlof dit verlof ook daadwerkelijk op, in 2008 was dat bijna verdubbeld tot 18%. Ter vergelijking: in 2000 en 2008 nam 37% van de moeders ouderschapsverlof op. Vaders nemen gemiddeld 8 uur per week verlof (tegenover 11 uur per week voor moeders), gespreid over gemiddeld 13 maanden (tegenover 10 maanden voor moeders). Iets meer dan de helft (54%) van de vaders krijgt zijn ouderschapsverlof doorbetaald (CBS Enquête Beroepsbevolking, Statline).

Uit onderzoek van Beckers en Siermann (2006) blijkt dat ruim een kwart van de vaders het verlof opneemt vóór de eerste verjaardag van het kind (28%). Een iets kleiner deel neemt het verlof wanneer het kind 1 jaar is (21%), de rest als het kind ouder is (51%).

Hoe hoger het opleidingsniveau van de vader, hoe groter de kans dat hij ouderschapsverlof opneemt. Middelbaar opgeleide mannen maken twee maal zo vaak gebruik van ouderschapsverlof dan laagopgeleide mannen, hoogopgeleide mannen bijna drie maal zo vaak (Beckers en Siermann, 2006; Cloin en Souren, 2009). Verder blijkt dat vaders vooral verlof opnemen wanneer zij een werkende partner hebben. Zo nam in 2004 20% van de mannen met een werkende partner verlof op, terwijl slechts 7% van de mannen met een niet-werkende partner dat deed. Vaders die werken bij overheid, in het onderwijs en in de sector zorg en welzijn, nemen relatief vaker ouderschapsverlof op dan vaders in andere sectoren (Beckers en Siermann, 2006). Ook individuele preferenties spelen een rol: naarmate iemand naar eigen zeggen meer gericht is op het werk, ambitieuzer is en wanneer zijn aanwezigheid op het werk meer van belang wordt geacht, neemt het gebruik van ouderschapsverlof af. Hierin zijn geen verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

Van Luijn en Keuzenkamp (2004) constateren verder dat er een wisselwerking blijkt te bestaan tussen het gebruik van ouderschapsverlof en kinderopvang. Indien er voldoende goede kinderopvang aanwezig is, heeft een grote groep werkende ouders geen behoefte aan ouderschapsverlof.

Redenen om wel of geen ouderschapsverlof op te nemen

Mannen nemen, net als vrouwen, vooral ouderschapsverlof op om meer tijd met hun kinderen te kunnen doorbrengen (79%). Daarnaast geeft bijna de helft van de mannen aan, dat ze hun partner willen ontlasten (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

Zoals gezegd neemt meer dan 80% van de rechthebbende vaders geen ouderschapsverlof op. Een belangrijke reden waarom ze dat niet doen, is dat ze gebruik kunnen maken van goede kinderopvang (50%). Verder heeft ruim een derde van de vaders geen behoefte aan ouderschapsverlof omdat hun partner niet werkt of gestopt is met werken. Een kleiner deel vindt dat het niet kan in hun functie (16%) (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

Ongeveer één op de acht vaders met kinderen onder de 8, gaf in 2009 aan dat zij het afgelopen jaar behoefte hadden aan ouderschapsverlof, maar dat ze er desondanks toch geen gebruik van hebben gemaakt. Als belangrijkste redenen geven vaders op dat het ongunstig is voor hun carrière om ouderschapsverlof op te nemen (35%) of dat zij de vergoeding te laag vinden (33%). Een klein deel van de vaders neemt geen ouderschapsverlof op terwijl ze er wel behoefte aan hebben omdat zij niet weten dat ze hier recht op hebben (8%) (CBS Enquête Beroepsbevolking, Statline). Deze bevindingen komen overeen met de resultaten uit het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp uit 2004.



2.3.2 Calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof

Werknemers die onmiddellijk vrij moeten nemen omdat ze geconfronteerd worden met onvoorziene persoonlijke omstandigheden, kunnen gebruik maken van calamiteitenverlof of ander kort verzuimverlof. Het verlof is bedoeld voor de eerste opvang van noodsituaties en situaties waarin uitstel niet mogelijk is. Dat kan een kapotte waterleiding zijn, of een sterfgeval, maar ook om verzorging te regelen voor een kind dat plotseling ziek wordt. De duur van het calamiteitenverlof is afhankelijk van de aard van de calamiteit en kan variëren van een paar uur tot een paar dagen. Tijdens het calamiteitenverlof wordt het salaris gewoon doorbetaald. In cao's of regelingen van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan, bijvoorbeeld over de bezoldiging of over compensatie van calamiteitenverlof door vakantiedagen. Redelijke verzoeken om calamiteitenverlof op te nemen, mogen niet worden geweigerd (SZW, 2009).

Behoeftte aan en gebruik van calamiteitenverlof

Bestaande studies naar de behoefte aan en het gebruik van calamiteitenverlof zijn die van Spaans (1997), Merens (2000) en Van Luijn en Keuzenkamp (2004). Deze studies hebben betrekking op de situatie in de periode tussen 1995 en 2001.

Zowel Merens (2000) als Spaans (1997) vinden in hun onderzoek dat de regeling voor calamiteitenverlof onbekend is bij het merendeel van de werknemers. Zowel Spaans (1997) als Luijten & Keuzenkamp (werkt verlof, 2004) geven aan dat de meeste werknemers bij calamiteiten, bijvoorbeeld ziekte van een kind of partner, niet het verlof opnemen dat hiervoor is bedoeld. Ze nemen eerder vakantie- of adv-verlof op.

Volgens de literatuur nemen vrouwen in het algemeen vaker dergelijk verlof op dan mannen. Een uitzondering vormen vader met thuiswonende kinderen: die nemen vaker calamiteitenverlof op dan moeders met thuiswonende kinderen. Een andere factor die het gebruik van calamiteitenverlof beïnvloedt is het aantal verlofregelingen dat de werkgever aanbiedt. Naarmate de werkgever meer verlofregelingen aanbiedt, maken werknemers (m/v) ook vaker gebruik van calamiteitenverlof (Merens, 2000; Van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

Uit het onderzoek van Van Luijn en Keuzenkamp (2004) blijkt dat veruit de meeste werknemers die te maken krijgen met een calamiteit ook behoefte hebben aan verlof (91%) en dat verlof ook opnemen (83%). Dat hoeft echter niet altijd calamiteitenverlof of kort verzuimverlof te zijn. In tegendeel, in de meeste gevallen nemen mannen (en vrouwen) vakantie- of adv-dagen op, melden zich ziek, of nemen bijzonder verlof op. Vakantieverlof wordt even vaak door mannen als door vrouwen opgenomen. Wel nemen mannen vaker dan vrouwen adv-dagen of bijzonder verlof op in geval van een plotseling ziek kind (24%) en voor problemen waarvoor direct maatregelen getroffen moeten worden (31%). Vrouwen melden zich daarentegen vaker ziek. Deze resultaten ondersteunen de bevindingen uit het onderzoek van Spaans uit 1997. Spaans vond dat de helft van de mannen die in 1994 met een calamiteit te maken hadden gehad, geen calamiteitenverlof opnam, maar het oploste door het opnemen van vakantiedagen of bijzonder verlof en dat slechts 12% calamiteitenverlof opnam.

In het algemeen lijken werknemers geen grote problemen te ondervinden om op het werk een oplossing te vinden voor de calamiteit. Deeltijdwerkers ervaren calamiteiten minder vaak als een probleem en hebben minder uren nodig om de calamiteit binnen werktijd op te lossen (Spaans, 1997). Een kleine minderheid neemt geen verlof op, terwijl ze er wel behoefte aan hebben (4%). Belangrijkste reden om toch geen verlof op te nemen, is voor de helft van de mannen het feit dat de partner al verlof had opgenomen. Andere redenen die genoemd worden zijn dat het werk het niet toelaat of dat de continuïteit van het werk verstoord zou worden (elke reden wordt door ongeveer een vijfde van de mannelijke werknemers genoemd) (Van Luijn en Keuzenkamp, 2004).

2.3.3 Kortdurend en langdurend zorgverlof

Werknemers die moeten zorgen voor een thuiswonend ziek kind, een zieke partner of ouder, kunnen kortdurend zorgverlof opnemen. De werknemer moet dan wel de enige zijn die de zorg kan verlenen. Per jaar mag maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur worden opgenomen. Tijdens het kortdurend zorgverlof wordt 70% van het salaris doorbetaald. Over het recht op zorgverlof, de duur en de betaling van het verlof, kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt in de cao of met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Werkgevers mogen een verzoek om kortdurend zorgverlof op te nemen weigeren wanneer de organisatie door de afwezigheid van de werknemer in ernstige problemen zou komen (SZW, 2009).

Langdurend zorgverlof kan worden opgenomen om een langere periode hulp te bieden aan een ernstig ziek kind, zieke partner of ouder. Per jaar mag iemand twaalf weken lang maximaal de helft van zijn wekelijkse arbeidsuren opnemen. Langdurend zorgverlof is onbetaald. In cao's of regelingen van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen andere afspraken staan over de duur van het verlof of over het gebruik van vakantiedagen om het verlof te compenseren. Werkgevers mogen een verzoek om langdurend zorgverlof op te nemen weigeren wanneer de organisatie door de afwezigheid van de werknemer in ernstige problemen zou komen (SZW, 2009).

Gebruik van zorgverlof

Van de werkende mannen die in 2007 kortdurende zorg moesten verlenen, nam ruim een derde verlof op. Zij namen daarbij vaker vakantieverlof of adv-dagen op dan het kortdurend zorgverlof dat hier voor bedoeld is. Een vijfde van de mannen die tenminste één maal langer dan twee weken de zorg voor ernstig zieke gezins- of familieleden hadden, nam in 2007 zorgverlof op. In de helft van de gevallen namen zij kortdurend zorgverlof op. Langdurend zorgverlof, dat hiervoor bedoeld is, werd nauwelijks opgenomen (Cloin en Souren, 2009).

2.4 Gedrag en opvattingen van werkgevers

Doordat steeds meer werknemers betaalde arbeid en zorg combineren, wordt werk/privé-beleid een steeds belangrijker onderwerp voor organisaties. Organisaties bieden ook in toenemende mate arrangementen die werknemers moeten ondersteunen bij het vinden van een goede afstemming tussen werk en privé. Vooral in de sector zorg en welzijn en in het onderwijs staat dit thema hoog op de agenda (Den Dulk en De Ruijter, 2005; Schippers, 2008).

Uit recent onderzoek onder bijna 4000 organisaties blijkt dat werkgevers geen grote problemen ervaren van werknemers met zorgtaken, maar dat ze tegelijkertijd ook tamelijk terughoudend zijn over de opbrengsten van werk/zorgarrangementen. Volgens werkgevers liggen de opbrengsten vooral op het vlak van hogere werktevredenheid van hun werknemers en een grotere aantrekkingskracht op potentiële werknemers. Voor respectievelijk 27% en 21% van de werkgevers dragen werk/zorgarrangementen hier in sterke mate aan bij (Schippers, 2008).

Hetzelfde onderzoek laat zien dat werkgevers op dit moment vooral prioriteit geven aan het realiseren van flexibele werktijden (roosters en begin- en eindtijden) en het bieden van mogelijkheden voor een gecomprimeerde werkweek. Voor de toekomst overwegen werkgevers vooral de implementatie van telewerkregelingen.

Onderzoek naar de mening van managers en leidinggevendenden over werk/privé-beleid toont aan dat hoe meer de organisatiecultuur de werk/privé-balans ondersteunt, hoe positiever managers zijn over verzoeken van werknemers om bijvoorbeeld op flexibele of afwijkende werktijden te werken of ouderschapsverlof op te nemen. In het algemeen blijken managers verzoeken van vrouwen positiever te beoordelen dan die van mannen. Uitzondering vormt de overheid, waar geen onderscheid naar geslacht wordt gemaakt. Deze resultaten wijzen erop dat leidinggevendenden het nog steeds vanzelfsprekend vinden dat vrouwen primair verantwoordelijk zijn voor zorgtaken. Ook maken ze duidelijk dat mannen terecht bang zijn dat hun leidinggevende negatief zal reageren op hun verzoek (Den Dulk en De Ruijter, 2005).

Van alle verzoeken om verlof, staan managers het meest positief tegenover een verzoek om kortdurend zorgverlof. Dit type verlof wordt als het minst verstrend ervaren. Verder hangt het oordeel van managers over een verzoek om verlof vooral af van de kenmerken van de werknemer die het verzoek indient (bijvoorbeeld of het een werknemer betreft met specialistische kennis en vaardigheden die moeilijk vervangbaar zijn). Dat geldt nog sterker in organisaties waarin de werk/privécultuur niet eenduidig is (Den Dulk en De Ruijter, 2005).

Portu

werke

vadede

3. Portretten van werkende vaders

3.1 Inleiding

Wouter Bos doet het en Camiel Eurlings doet het ook. Maar veel mannen doen het niet: in Nederland is het anno 2010 nog altijd zo dat mannen veel minder bijdragen aan de zorg voor kinderen dan vrouwen. Veel vrouwen reduceren bij de komst van kinderen nog altijd het aantal gewerkte uren, terwijl het aantal mannen dat het aantal gewerkte uren afstemt op de thuissituatie nog altijd beperkt is. Daarnaast maken vrouwen ook veel vaker dan mannen gebruik van faciliteiten als ouderschapsverlof.

Onderzoek laat echter wel zien dat het gedrag van mannen niet spoort met hun voorkeuren. Mannen geven aan minder uren te willen werken en meer tijd te willen investeren in de zorg voor gezin en opvoeding van kinderen. Maar het blijft vaak bij wensen. Ondanks hun voorkeuren nemen mannen minder initiatief en actie om hun arbeidspatroon aan te passen aan hun gezinsleven dan vrouwen en als ze het al doen, zijn zij daarbij minder succesvol dan vrouwen.

Toch zijn ze er wel, mannen die er in slagen zorg en werk op een adequate manier met elkaar te combineren. In dit hoofdstuk schetsen we portretten van vaders die arbeid en zorg op succesvolle wijze met elkaar weten te combineren. We onderzoeken hun motieven om dit te doen, hun strategieën om werk en zorg met elkaar te verbinden en hun tactieken om dromen in daden om te zetten. We vragen ook welke voordelen zij ervaren bij hun manier van inrichten van het dagelijks leven én of er eventuele nadelen om de hoek komen kijken. Natuurlijk vragen we vaders ook tips voor vaders die wel graag meer tijd aan hun gezin zouden willen besteden, maar er nog niet in zijn geslaagd om de daad bij het woord te voegen.

De literatuur heeft ons geleerd dat mannen vier hoofdstrategieën kennen om betaald werk en de zorg voor hun gezin te combineren. Die strategieën laten zich onderscheiden in flexibele arbeidsregelingen en verlofregelingen. Flexibele arbeidsregelingen zijn faciliteiten en regelingen die gericht zijn op het vergroten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit. Daaronder verstaan we zowel werken in deeltijd als werken op aangepaste of flexibele werktijden, zoals de mogelijkheid om het werk te doen in een gecomprimeerde werkweek of de mogelijkheid om op variabele tijden te werken, en de mogelijkheid om thuis te werken. Onder verlofregelingen vallen de wettelijke regelingen zoals vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en aanvullende cao-afspraken of werk-privébeleid van organisaties. Van deze verlofregelingen is het ouderschapsverlof de meest bekende en gebruikte strategie.

Bij de presentatie van de portretten van succesvolle vaders maken we gebruik van de vier genoemde strategieën om werk en zorg te combineren. Voor welke strategie hebben vaders gekozen en welke tactiek hebben zij gebruikt om de door hen gekozen strategie in praktijk te brengen?



Portretten van vaders
die deeltijd werken

3.2 Werken in deeltijd

Nederland staat bekend als deeltijdland. Niet alleen vrouwen, ook mannen werken hier vaker in deeltijd dan in andere Westerse landen. 16% van de mannelijke werknemers heeft een deeltijdbaan. Meestal is dat een grote deeltijdbaan van 25 tot 34 uur per week. Deeltijd lijkt voor de hand te liggen voor wie werk en zorg wil combineren. Toch wordt vooral in deeltijd gewerkt door jongeren en ouderen. Mannen tussen de 25 en 54 jaar werken juist relatief weinig in deeltijd. Maar mannen die wél in deeltijd werken blijken een groter deel van de zorg voor hun kinderen op zich te nemen dan mannen die voltijds werken. Desondanks ligt de zorg voor kinderen nog voor het grootste gedeelte bij hun partner.

Werken in deeltijd levert voordelen op. Mannelijke deeltijders vinden het belangrijkste voordeel van hun deeltijdbaan dat ze meer tijd voor zichzelf hebben. Op de tweede plaats vinden ze het een pluspunt dat ze meer tijd voor hun gezin kunnen vrijmaken. Vrouwelijke deeltijders vinden het een voordeel dat ze meer tijd voor hun gezin overhouden én meer tijd voor het huishouden. Er zijn nauwelijks mannen die dit laatste als voordeel noemen.

Maar werken in deeltijd heeft ook nadelen. Mannen die in deeltijd zijn gaan werken geven aan dat het niet eenvoudig te regelen is. Inkomensverlies en het feit dat de werkgever aanvankelijk bezwaar maakte vormen daarvoor de belangrijkste redenen. Bovendien blijkt dat vaders die in deeltijd werken en een deel van de zorg voor kinderen en huishouden op zich nemen, een grote druk vanuit hun omgeving voelen om (weer) voltijds te gaan werken.

Slechts een deel van de mannen die de wens hebben om in deeltijd te werken slaagt er in om die wens ook daadwerkelijk te realiseren. Lang niet alle mannen met een deeltijdwens ondernemen ook actie om de gewenste vermindering te realiseren. En lang niet alle mannen die wel actie ondernemen, slagen in hun pogingen om minder uren te werken. Tussen wens en werkelijkheid ligt nog een wereld van verschil. Wat mannen weerhoudt is vooral inkomensverlies. Daarnaast geven ook veel mannen aan dat het werk het niet toe laat, de werkgever het (vast) niet goed vindt, of dat het niet binnen de cultuur in het bedrijf past. Niet altijd duidelijk is of mannen werkelijk tegen deze belemmeringen aanlopen of wellicht denkbeeldige beren op hun pad zien. De tactiek die mannen toepassen om de wens tot minder werken daadwerkelijk voor elkaar te krijgen blijkt een belangrijke rol te spelen. Een mondeling verzoek indienen bij de leidinggevende of werkgever mislukt vaker dan een meer officiële aanpak. Verandering van werkkring lijkt een effectief middel om de gewenste vermindering van arbeidsduur te realiseren. Mannen die van werkkring veranderen, hebben twee keer zo vaak hun arbeidsduur verminderd dan mannen die in dezelfde werkkring zijn gebleven.

Dat alles maakt ons nieuwsgierig naar vaders die deeltijd als strategie hanteren om werk en zorg te combineren. In de volgende portretten maken we met hen kennis.



Paul

Leeftijd:

48 jaar

Functie:

klusjesman, werkt als zelfstandige

Kinderen:

twee jongens (5 en 3) en een meisje (1)

Partner:

verpleegkundige in een geriatrisch verpleeghuis,
fulltime

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Status zegt
mij helemaal
niets’

Motivatie

‘Mijn vrouw heeft meer kansen, ze is negen jaar jonger en in haar beroep is er altijd werk te vinden. Voor mijn werk geldt dat niet, dat is zeer wisselend.’

Strategie

Paul werkt maximaal acht uur per week – verspreid over enkele dagen. Zijn vrouw is kostwinner. Ze werkt in een geriatrisch verpleeghuis en volgt daarnaast een door haar werkgever betaalde hbo-opleiding tot arts-assistent. In totaal werkt zij veertig uur per week, inclusief een opleidingsdag. ‘Onze afspraak is dat mijn vrouw moet kunnen werken en studeren en dat ik ervoor zorg dat zij daarvoor zo veel mogelijk de tijd heeft. Ik doe alles: koken, wassen, bedden verschonen, kinderen naar school brengen en halen, naar bed brengen. Alleen kleedt zij ’s ochtends de kinderen aan. De kleren leg ik ’s avonds al klaar.’ De oudste gaat op woensdag en donderdag naar de buitenschoolse opvang. De middelste gaat drie dagen per week naar de crèche en de jongste twee dagen. Pauls schoonmoeder past een dag per week op de jongste, maar doet dat vooral om de kinderen te kunnen zien.

Tactiek

Paul is op dertigjarige leeftijd voor zichzelf begonnen als klusjesman/aannemer. Toen zijn eerste in 2006 werd geboren, is hij minder gaan klussen om meer voor hem te kunnen zorgen. Omdat hij maximaal acht uur per week werkt, neemt hij alleen nog kleine klussen aan zoals sloten maken of een ruitje inzetten. Het levert financieel een extraatje op voor het gezin. ‘Als ik zou willen, zou ik iedere dag wel kunnen klussen, maar dat probeer ik af te houden. In het weekend werk ik uit principe niet. Dat heb ik nooit gedaan.’ Het was voor Paul en zijn partner een praktische keuze om te kiezen voor deze rolwisseling. Zijn vrouw is jonger en haar opleiding en werk in de gezondheidszorg bieden zekerheid. Paul heeft de middelbare school na 3-atheneum niet verder afgemaakt – ‘ik ben dyslectisch’ – en ook daarna geen opleidingen meer gevolgd. ‘Als je je ego opzij kunt zetten en de zaken naast elkaar legt en vergelijkt, dan is het logisch dat de partner die de meeste kansen heeft, de ruimte krijgt. Status en zo zeggen mij helemaal niets en dat maakt het misschien wel makkelijker om dit patroon waar we voor hebben gekozen, te volgen.’

Huidige werkgever

Paul is werknemer en werkgever tegelijk en daarom komt het zelden voor dat hij in conflict raakt tussen werk en zorg. 'Ik zeg tegen de klant: "Ik wil je wel helpen, maar je moet er niet op rekenen dat je gelijk aan de beurt bent." Ik leg mijn situatie ook duidelijk uit. Zo kom ik niet in de problemen met mijn taken thuis. Daar komt bij dat ik de mensen waar ik voor werk, vaak via via ken en dat geeft een basis van vertrouwen. Van een aantal klanten heb ik de sleutel en als ik weet dat ik morgen wat tijd heb, vraag ik of het schikt dat ik kom.' Met de regelingen voor het combineren van werk en zorg is Paul op de hoogte. Maar papieren rompslomp staat hem tegen. Een regeling als het vaderschapsverlof was voor Paul niet van toepassing, omdat hij zelfstandige is. En aan de regeling voor oppasouder is hij niet begonnen, want 'dan word je helemaal gek, zo veel gedoe'.

De voor- en nadelen

'Je lééft. Wij zijn als gezin een eenheid. Het is niet altijd zaligmakend, maar een heleboel stress die ik bij anderen zie, hebben wij niet. Voorheen hadden we beiden een inkomen van rond de tweeduizend euro, beiden een auto en beiden een huis. Nu hebben we één huis, geen auto en nog maar de helft van het inkomen. Maar ook daar kun je van leven.' Hij geniet van het zorgen voor zijn kinderen en hij denkt dat het voor hen ook zo slecht nog niet is. 'Ik wil niet denigrerend zijn, maar ik ben er niet kapot van hoe vrouwen kinderen opvoeden. Mannen staan heel anders in de opvoeding, die zijn directer en duidelijker.' Een kleine 'maar' heeft Paul toch nog wel: 'Ik moet wel zeggen dat het huishouden doen geen hobby van me is.'

Belemmerende en stimulerende factoren

'Het is voor mij een heel natuurlijke stap geweest. Het lijkt misschien een beetje van dag tot dag leven, maar we hebben er heel goed over nagedacht. Een belangrijke voorwaarde voor ons is dat we er voor de kinderen zijn. Onze stelregel is: vertrouw op jezelf. En omdat we dat allebei kunnen en samen een koppel vormen, maakt dat ons heel sterk. We zijn niet omver te krijgen.' Risico's voelt hij ook niet. 'We zijn heel realistisch, we weten dat er in het extreme geval één zou kunnen wegvallen, maar zelfs dat zal de eenheid die overblijft, niet aantasten.' Pauls ouders zijn een lichtend voorbeeld voor hem. 'Mijn moeder had de hbo doorlopen en kon naar de universiteit, maar die moest ze zelf betalen. Dat mijn moeder de opleiding ging volgen, was een duidelijke keuze van mijn ouders. Mijn vader liep in de jaren zestig achter de kinderwagen. Door dat voorbeeld van mijn ouders was het voor mij heel vanzelfsprekend om ook op die manier tegen het leven aan te kijken.'

Wensen en aanbevelingen

Paul geeft zijn situatie een dikke negen 'vanwege onze afspraken en de overeenstemming die wij samen hebben op het gebied van zorgen en werken. Zelf ben ik niet altijd tevreden over alles in mijn leven, maar dit kan niet beter georganiseerd zijn.' Natuurlijk is er een wens, maar hij weet dat die het gevolg is van de keuze die ze hebben gemaakt. 'Ik zou wat meer te besteden willen hebben, want dat zou een heleboel dingen wat makkelijker maken. Maar dan moet ik meer gaan werken. Wij hebben geen honger, wij hebben een huis. Als je kinderen hebt, weet je dat je niet alles meer kunt doen zoals voorheen en als je je daar niet bij neer kunt leggen, dan moet je er niet aan beginnen. En als mijn vrouw over twee jaar klaar is met de opleiding, zullen we aanzienlijk meer verdienen.' Als straks ook de allerkleinste drie dagen naar de crèche gaat, krijgt hij weer wat meer tijd. 'Niet om hele huizen te verbouwen, maar wel om iets grotere klussen te doen.'

Tegen andere mannen zou hij willen zeggen: 'Besef dat het leuk is om betrokken te zijn bij het opvoeden van de kinderen. Want het zijn wel jouw kinderen en daar ben je trots op. Kijk niet naar wat je maximaal nog kunt doen door de "beperving" van kinderen, maar reken uit wat je minimaal nodig hebt om een prettig leven te leiden zonder extra's (huur of hypotheek, auto, drie keer per week vlees et cetera). Met andere woorden: wie doet wat, wat levert het op, kan er nog meer af en blijft dat voldoende om brood op de plank te krijgen. Dat geeft meer rust.'

Sjoerd

Leeftijd:

50 jaar

Functie:

ict-manager bij een groot vervoerbedrijf

Kinderen:

twee dochters (16 en 10)

Partner:

directeur onderzoeksbureau

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Laat deze kans niet voorbijgaan!’

Motivatie

‘Je ziet je kinderen maar één keer groot worden en dat wilde ik niet zo maar voorbij laten gaan, daar wilde ik deel van uitmaken.’

Strategie

Sjoerd werkt 32 uur, verdeeld over vier dagen per week. De woensdag besteedt hij aan zijn dochters. Zijn partner werkt 32 tot 40 uur per week en neemt vrijdags de zorg voor haar rekening. Beiden kunnen flexibel met hun werktijden omgaan. Onderling wordt afgesproken wie, als het nodig mocht zijn, eerder thuis is. Drie dagen per week komt er voor de naschoolse opvang een oppas, die ook het huis schoonmaakt.

Tactiek

‘In het begin van mijn carrière werkte ik fulltime bij een werkgever die geen ouderschapsverlof kende en waar iedereen, ongeacht de functie, alleen maar fulltime kon werken. Er waren toen ook nog geen wettelijke regelingen over de aanpassing van de werktijden. Uiteindelijk is het daar pas veranderd, toen die regelingen er waren en dan nog werd in deeltijd werken maar mondjesmaat toegestaan. ‘Vóór het eerste kind werd geboren, ben ik daarom al overgestapt naar een werkgever waarvan ik wist dat ik daar wel in deeltijd kon werken en waar ik ook nog in mijn eigen vakgebied kon blijven. Ik ben begonnen met ouderschapsverlof en heb dat later omgezet naar een 80 procent dienstverband. Mijn wensen heb ik kenbaar gemaakt aan mijn leidinggevende en mijn werkgever heb ik officieel verzocht om vier dagen te mogen werken.’

Huidige werkgever

‘Bij mijn huidige werkgever kan eigenlijk alles wat het combineren van werk en zorg aangaat; flexibele begin- en eindtijden, op niet standaarduren werken, een gecomprimeerde werkweek (bijvoorbeeld vier dagen van negen uur), af en toe een dag vanuit huis werken als er een kind ziek is et cetera. Ik heb een lijnfunctie waardoor ik flexibeler ben dan iemand die een rooster draait. Ik kan veel zelf indelen. Het gaat om de klus die geklaard moet worden. Werken in de avonduren is dan ook meer regel dan uitzondering, het werk moet af.’

De voor- en nadelen

‘Het grootste voordeel is dat je bij je kinderen kunt zijn, deel van hun leven uitmaakt. We hebben de verantwoordelijkheden verdeeld en dat voelt ook zo. Dat voelen van die verantwoordelijkheid is van belang bij de keuzes die ik gemaakt heb met mijn partner.’

Nadelen zijn er zeker ook. ‘Stress op het werk, als je bijvoorbeeld de kinderen op een bepaald tijdstip moet halen, of als er eens eentje ziek is en er ter plekke wat geregeld moet worden. Eigenlijk komt het erop neer dat je naast je werk altijd rekening moet houden met het thuisfront. In een lijnfunctie moet je bereikbaar zijn, ook als je een dag thuis bent. Mijn telefoon staat altijd aan. Dat hoort bij de verantwoordelijkheden van de baan. Het is geven en nemen.’

‘Het heeft zeker invloed gehad op mijn carrière en werksituatie. Ik heb nooit gesolliciteerd op banen waarvan ik van tevoren al wist dat ik er meer dan zestig uur zou moeten werken. Nu zou dat minder spelen. De kinderen zijn inmiddels wat ouder, het zorgelement is wat minder en thuis is alles goed ingeregeld.’

Belemmerende en stimulerende factoren

Voor Sjoerd en zijn partner is het een bewuste keuze geweest om werk en zorg op deze manier te combineren. ‘Dat heeft voor beiden ook tot gevolg gehad dat we niet zijn gegaan voor topfuncties waar je meer dan zestig uur moet werken. Leidinggevenden en collega’s steunen mij overigens. Dat ik niet structureel elke dag om half negen kan beginnen als ik een kind naar school breng, is geen probleem. Er waren ook veel voorbeelden in onze naaste omgeving. Veel van onze vrienden werkten met gedeelde verantwoordelijkheid. Dat was opvallend. Ze pakten het veelal hetzelfde aan.’

Wensen en aanbevelingen

‘Ik ben tevreden met mijn huidige situatie. En nu de kinderen wat groter zijn, zie je dat er ook wat verandert. Nu niet meer van en naar het kinderdagverblijf hollen, maar de kinderen op woensdagmiddag trainen bij de sport. Dat hoort weer bij deze levensfase en dat zou ik ook niet willen missen. De kinderen gaan allebei naar het voortgezet onderwijs, de vaste deeltijd dag is dan minder nodig. Dan neem ik misschien liever een flexibele deeltijd dag, die meer afgestemd is op het werk.’

‘Tegen andere mannen zou ik willen zeggen: doen! Laat deze kans niet voorbijgaan. Het gemakkelijkst is het om samen tijdig een besluit te nemen. Als je beiden werk en zorg combineert en je carrières niet heel erg uit elkaar gaan lopen, is dat een voordeel. Zodra de verschillen in carrièreverloop groter worden, is het veel moeilijker om dingen te veranderen. Dan zie je dat vrouwen steeds minder gaan werken en de mannen steeds meer. De carrière van de mannen krijgt altijd voorrang. En tja, het is nu eenmaal gemakkelijker voor het werk om geen rekening te hoeven houden met het thuisfront. ‘Werkgevers moeten meer faciliteiten bieden om flexibel te kunnen werken, thuiswerken bijvoorbeeld. Verlofregelingen kunnen gebruikt worden om het eerst uit te proberen. Er kan veel meer dan je aanvankelijk denkt, zeker met de moderne communicatiemiddelen.’

‘Bovendien moeten we allemaal langer doorwerken. Dan kun je het in de spijtstijd waarin de kinderen jong zijn, best ietsje minder full speed doen. Carrières gaan snel in Nederland en juist in die drukke tijd waarin de kinderen klein zijn, wordt je geacht op je top te komen. We vergeten dan wel dat we nog 25 jaar door moeten, waarom moet het dan zo snel gaan tussen je dertigste en veertigste? Veel mannen zijn bang dat vertraging leidt tot een blijvende carrièrebreuk. Dat hoeft helemaal niet, maar het is wel de reden dat mannen eigenlijk wel willen, maar het uiteindelijk toch niet aandurven om werk en zorg te combineren.’

Reindert

Leeftijd:

35 jaar

Functie:

beleidsadviseur planvorming bij een waterschap (overheid)

Kinderen:

drie kinderen (0, 2 en 4)

Partner:

werkt 80 procent, meestal echter meer dan 32 uur

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Zo’n vaste zorgdag geeft rust’

Motivatie:

‘Ten eerste vind ik het belangrijk dat ook mijn vrouw zich in haar werk en loopbaan kan ontwikkelen. Daarvoor is het belangrijk dat ze een grote deeltijdbaan vervult. Ten tweede vinden wij het beiden belangrijk om de kinderen op te zien groeien. Niet alleen in het weekend, maar ook in een normale door-de-weekse situatie.’

Strategie

Reindert en zijn partner zijn elk één dag in de week thuis om voor de kinderen te zorgen. Door vier keer acht uur per week te werken houdt hij nog vrij opneembare uren over. ‘Ik heb een vaste dag, waarop ik voor de kinderen zorg. Let wel, dat is echt zorgen en niet zo maar een dagje vrij. Soms ruil ik met mijn vrouw als zich iets belangrijks voordoet op mijn deeltijd dag, maar in principe niet.’ Er is oppas aan huis gedurende drie dagen in de week. Daarnaast passen nog één keer in de twee weken de schoonouders een dag op.

Huidige werkgever

Bij zijn huidige werkgever maakt Reindert geen gebruik van zorg- of ouderschapsverlof. ‘Maar alles is mogelijk. Je kunt bijvoorbeeld calamiteitenverlof opnemen of uren kopen. Ouderschapsverlof is eigenlijk bestemd voor de eerste intensieve periode na de geboorte, maar er wordt vaak gebruik van gemaakt door het te spreiden over een langere tijd. Bij mijn vorige werkgever heb ik na drie jaar full time werken het ouderschapsverlof na de geboorte van de eerste twee kinderen over een langere periode verspreid, zodat ik een dag per week thuis was om te zorgen.’

Tactiek

‘Bij mijn volgende baan heb ik bij de sollicitatie mijn deeltijdwens, vier dagen werken en één dag thuis, meteen als harde eis neergelegd.’ Over de exacte invulling moest nog onderhandeld worden. ‘Die vaste dag thuis stond voor mij vast, maar dat had ook met vier keer negen uur werken gekund. De werkgever heeft hier zeker begripvol op gereageerd. Zij prefereerde toen 80 procent, met vier dagen van acht uur, dat was voor de organisatie het gemakkelijkst.’

Voor- en nadelen

‘Het grote voordeel is natuurlijk dat je je kinderen een hele dag meemaakt met alle doordeweekse besommeringen, zoals school. Bovendien geeft zo’n vaste dag rust, het is duidelijk voor het werk en voor je partner, die kan ook afspraken maken. En de zorg is verdeeld. Mijn kinderen zijn nog erg klein, zodat die dag echt helemaal vol met zorgtaken zit. Het is zeker geen dag voor mijzelf, maar misschien verandert dat als de kinderen wat groter zijn.’

Nadelen zijn er ook. ‘Je agenda is in principe in- en extern geblokkeerd op die deeltijd dag. Dat betekent dat afspraken soms wat verder vooruitgepland moeten worden, dat is soms lastig. Bij een 80 procent aanstelling heb je zeker voldoende aansluiting bij het bedrijf. Eigenlijk is het werk niet substantieel minder dan fulltime, dat vind ik ook wel een nadeel. Het is niet zo dat die 20 procent die ik minder werk, door een ander wordt gedaan. Dat maakt het soms extra druk of geeft een grote werkdruk.’

Werken in deeltijd heeft volgens Reindert bij het waterschap geen invloed op zijn carrière. ‘Veel collega’s werken ook in een deeltijdvariant, dat is bij ons echt geaccepteerd.’

Belemmerende en stimulerende factoren

‘Soms is het lastig bij hele belangrijke afspraken op het werk. Dan kan ik eventueel wisselen met mijn vrouw of een oppas regelen of ouders vragen, maar dat is een heel georganiseerd, dat doe je niet zo maar en zeker niet elke week. Maar ook het hogere management heeft vaak zelf een vaste zorgdag. Het is daardoor zo vanzelfsprekend, dat er rekening mee wordt gehouden.’ Formele regels over deeltijd-dagen zijn er niet, wel moet er sprake zijn van een structurele deeltijd dag. ‘Je kunt niet zomaar even de maandag claimen. want op die dag zijn de meeste mensen er en wordt er vergaderd.’

Reindert staat met zijn wens om ook de zorg voor zijn kinderen op zich te nemen, niet alleen, want er zijn veel gelijkgestemden in zijn omgeving. ‘Veel collega’s doen het net zo. We hebben veel regelingen en mogelijkheden op het werk. Dat geldt overigens zowel voor mannen als voor vrouwen. Maar ook in mijn woonomgeving zie ik mannen die zorgtaken vervullen, ik ben zeker niet de enige.’ Het bedrijf kent flexibele werktijden en dat stimuleert ook om werk en zorgtaken te combineren. ‘Als ik wil, kan ik ook de kinderen naar school brengen door wat later te beginnen bijvoorbeeld.’

Wensen en aanbevelingen

Reindert vindt het prettig om een dag niet te werken. ‘En de woensdag is een goede dag om vrij te zijn, het breekt de week. Mijn vrouw heeft liever de maandag omdat ze een lang weekend fijner vindt en een aaneengesloten werkweek preferereert.’ In de toekomst wil Reindert vier keer negen uur gaan werken, omdat dat nu eigenlijk ook het geval is. Dat zou volgens hem meer recht doen aan de praktijk, maar aan de andere kant kan het ook een beperking zijn. ‘Zo is het wel duidelijk en biedt het mij mogelijkheden om me gewoon aan de werkdagen te houden als ik dat per se wil.’

Tips? ‘Praat er goed over met je partner, zij zal de zorgtaken moeten kunnen en durven over geven. Anders heb je dat mannen snel denken: dan maar niet.’ Een tweede advies voor mannen is dat zij het als een harde eis moeten neerleggen bij hun werkgever. Dat betekent volgens Reindert duidelijk zijn en zonodig goede afspraken maken over bereikbaarheid op de deeltijd dag. ‘Je kunt eventueel aanbieden om het een tijdje op proef te doen om te laten zien dat het echt wel kan.’

Volgens Reindert zit er wel een volgorde in de aanpak: ‘Eerst met je partner de zorgtaken goed uitdenken en organiseren rondom het werk. En dan pas naar je werkgever. Als de hele logistiek en de hele week-planning rond is, kun je ook in het werk duidelijk zijn. Ten aanzien van beschikbaarheid voor vergaderingen bijvoorbeeld: op mijn deeltijd dag ben ik er dus niet.’

Rob

Leeftijd:

40 jaar

Functie:

constructiebankwerker in de metaalsector

Kinderen:

een zoon (9)

Partner:

werkt fulltime als groepsleerkracht

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Het is
gewoon
hartstikke
leuk’

Motivatie

‘Anders gaat er een heel stuk zorg voorbij en maak je het niet mee. Bovendien hebben we altijd gevonden dat er iemand thuis moest zijn. De keus is op mij gevallen, omdat ik het leuk vond en mijn vrouw een betere baan had die ze heel erg leuk vindt. Zij heeft al veel vrij door alle schoolvakanties.’

Strategie

Rob werkt drie dagen, de andere twee dagen zorgt hij voor zijn zoon. Als Rob werkt, wordt zijn zoon tussen en na school opgevangen door buurman Jan, op woensdag door opa en oma. Als het kind eens een keer ziek is, kan hij naar opa en oma. Rob kan, als dat nodig mocht zijn, een dag op het werk ruilen. Voor deze aanpak hebben Rob en zijn partner direct vanaf de geboorte van hun zoon gekozen. ‘We kwamen tot de conclusie dat we twee dagen kinderopvang maximaal vonden. Mijn vrouw wisselde op dat moment van baan en kon fulltime gaan werken, dus toen ben ik minder gaan werken. Bovendien is ze heel erg aan haar werk verknocht.’ Robs werk kent vroege begintijden, half 8. En ook zijn partner moet als leerkracht op tijd op school zijn. De voorschoolse tijd is daarom een groter probleem dan de gewone schooltijden.

Tactiek

Toen ze er samen uit waren, is Rob naar zijn baas gestapt. ‘Mijn vrouw was zwanger en de kinderopvang moest geregeld, dus ik moest het wel tegen mijn baas zeggen. Hij vroeg meteen waarom mijn vrouw niet voor het kind ging zorgen, voor hem paste dit beeld niet. Maar hij moest het wel goed vinden. Maar we hadden van tevoren alles goed uitgezocht en tegen de wettelijke regeling voor aanpassing van de arbeidstijden (WAA) kon hij niets inbrengen.’ Rob stelt zich wel flexibel op naar het werk. Op verzoek van zijn werkgever springt hij bij als het druk is.

Huidige werkgever

Rob werkt bij een klein familiebedrijf, zonder beleid op het gebied van het combineren van werk en zorg. Voor de werkgever was het verzoek van Rob destijds iets dat nog niet eerder was voorgekomen. 'Natuurlijk mis je die twee dagen in het werk. Bijvoorbeeld als het woensdag is en er moet iets af. Knijp je er weer tussenuit, zeggen ze dan. We hebben een echte mannencultuur. Het is niet echt gemeend, meer jaloezie van sommigen. Mijn baas is een workaholic, hij vindt het nog steeds gek dat ik maar drie dagen werk.' Het ontbreken van carrièreperspectief heeft ook een rol gespeeld in Robs overwegingen. 'Hoger op de ladder kan ik hier toch niet komen. Dat hoeft ook niet, ik ben niet zo ambitieus. Ik werk er vanaf mijn 22ste. Ik heb het er wel naar mijn zin.'

Voor- en nadelen

'Ik vind het belangrijk een deel van de opvoeding te kunnen geven. Een deel waar je zelf de hand in hebt. Dat hoort ook bij het ouderschap. Je hebt voor een kind gekozen, dan moet je de vorming daarvan niet alleen overlaten aan school of de buitenschoolse opvang.' Dat gold ook voor de eerste levensfase van hun kind toen het nog naar een kinderdagverblijf ging. 'Onze zoon heeft daar nooit lange dagen vertoefd. Konden wij hem niet zelf vroeg ophalen, dan haalde mijn schoonmoeder hem op, langer dan tot vier uur heeft hij er nooit gezeten. Hij vond het er wel leuk, wij waren degenen die er moeite mee hadden. 'Financieel ga je natuurlijk achteruit, maar dat is nooit een punt van overweging geweest. Zolang we het kunnen betalen, is het zo goed.'

Stimulerende en belemmerende factoren

'We wilden zo veel mogelijk zelf doen. De beslissing dat ik minder ging werken, lag gewoon heel erg voor de hand. Ik ben ook beter in het huishouden dan mijn vrouw, ik ben een "huismusje", een echte schoonmaker en opruimer.' Voor Rob waren er geen belemmeringen om werk en zorg te combineren. Ook al is hij de enige vader die zijn kind naar school brengt. 'Ik was de eerste man in de vriendenkring die minder ging werken om voor zijn kind te zorgen. Tegenwoordig heb ik een collega die ook een dag minder wil gaan werken.'

Wensen en aanbevelingen

Rob en zijn vrouw zijn erg tevreden. 'Ik zit graag thuis. Ik poetste toch al het huis en daar heb ik dus nu meer tijd voor.' Wensen heeft hij niet. Of toch wel: 'Het zou nog handiger zijn als ik die drie dagen per maand kon indelen. Nu ligt het zo vast. Het zou handiger zijn voor als er iets moet, naar de tandarts of zo.'

Tips voor andere mannen? 'Probeer het eens een maandje. Het is gewoon hartstikke leuk. Je moet het gewoon doen. Ik heb het gebracht als een soort mededeling. Als mijn baas nee had gezegd? Dan was ik er weggegaan.'

Wijnand

Leeftijd:

49 jaar

Functie:

fotograaf en beeldend kunstenaar,
tijdelijk in dienst van de kunstuitleen

Kinderen:

een dochter (4)

Partner:

als zzp-er werkzaam in het kunstonderwijs,
gemiddeld 35 uur per week

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘We regelen
het liever zelf’

Motivatie

‘Ik vind het heel natuurlijk dat je als ouders allebei voor je kind zorgt. Het is leuk om te doen, het is meestal ook duidelijk wat je moet doen en die betrekkelijke eenvoud biedt een goede afwisseling met de soms gecompliceerde afwegingen die bij creatieve processen zo’n belangrijke rol spelen. Dat is bij de zorg voor mij veel minder aan de orde. Even vanzelfsprekend is het dat je allebei bijdraagt aan en verantwoordelijkheid neemt voor het gezinsinkomen en de financiële zorg van je kind.’

Strategie

Omdat het momenteel niet gemakkelijk is om aan opdrachten te komen, werkt Rob tijdelijk twintig uur bij de kunstuitleen in zijn woonplaats: twee vaste dagen en een halve variabele dag. Zijn dochter gaat drie dagen in de week naar de kinderopvang en vindt dat gewoonlijk ook leuk. Wijnands partner neemt een deel van de zorgtaken voor haar rekening, met name in het weekeinde.

Tactiek

De combinatie van betaald werk en zorg past prima in het leven van Wijnand. Er is sprake van maximale flexibiliteit. ‘Het werk als zelfstandige kun je grotendeels doen op tijdstippen die jou het beste uitkomen.’ Zo werkt Wijnand ook wel in de avonduren én regelmatig vanuit huis. Als hij in het weekend wel eens moet fotograferen, levert dat zelden problemen op, omdat zijn partner dan thuis is. Ook de halve dag van zijn werk bij de kunstuitleen draagt bij aan de flexibiliteit.

Huidige werkgever

De kunstuitleen waar Wijnand in loondienst werkt, is een gesubsidieerde, gemeentelijke instelling. Er werken twintig medewerkers, waarvan 40 procent mannen (waaronder nog één ‘zorgende vader’). De vrouwen bezetten de hogere en leidinggevende functies. De mannen omschrijft Wijnand als ‘loopvolk’. De organisatie houdt ruimschoots rekening met zijn zorgtaken. Of het daarbij helpt dat veel hogere functies door vrouwen worden bezet, weet Wijnand niet.

De voor- en nadelen

De combinatie met zorgtaken is een prettige aanvulling: 'Bij de zorg voor je kind is duidelijk wat er moet gebeuren. Je hebt geen tijd om het uit te stellen of er nog eens op te broeden; het moet "gewoon" worden gedaan.' Wijnand omschrijft zijn zorgactiviteiten dan ook als 'leuk en plezierig'. De flexibiliteit die het werk van Wijnand en zijn partner kenmerkt, zorgt er wel voor dat er altijd veel moet worden geregeld en gepuzzeld. Het eerste jaar hebben ze het zonder de crèche gedaan, maar dat was toch onhandig. Vanaf het voorjaar gaat de dochter naar school, waarna weer een nieuw patroon moet ontstaan.

Belemmerende en stimulerende factoren

Wijnand en zijn partner hebben de zorgtaken van begin af gedeeld. 'We waren ook om beurten thuis, dus dat is spontaan zo gegroeid.' Sinds hij de verantwoordelijkheid voor een dochter heeft, voelt hij zich meer verantwoordelijk voor een vast gezinsinkomen. Daarom vindt hij het jammer dat zijn baan in loondienst binnenkort ophoudt. Juist omdat zijn partner als zelfstandige ook een 'onzeker' inkomen heeft, vindt Wijnand een gedeeltelijk vast inkomen inmiddels wel belangrijk. Overigens benadrukt Wijnand dat ze geen gebruik hadden kunnen maken van de kinderopvang als de kosten daarvan niet waren afgestemd op het (beperkte) gezinsinkomen. 'Het is essentieel dat dit zo blijft,' aldus Wijnand. Verder heeft hij zich niet verdiept in faciliteiten en de regelgeving die op hem of zijn gezin van toepassing zou kunnen zijn. 'We regelen het liever zelf.' Bovendien zijn volgens Wijnand veel voorzieningen gekoppeld aan het werknemerschap en daar heeft hij tot dusver slechts tien maanden aan 'kunnen ruiken'. Eerder dan de combinatie van betaald werk en zorgtaken ziet hij zijn leeftijd en een voor tal van functies niet passende opleiding als een drempel om weer een nieuwe functie in loondienst te bemachtigen.

Wensen en aanbevelingen

De keuze om wel of niet als 'zorgende vader' actief te zijn, ziet Wijnand vooral als een individuele; iets dat je zelf met je partner moet bepalen. De overheid hoeft dat wat hem betreft niet actief uit te dragen of te propageren. Wel moeten er 'natuurlijk' voldoende faciliteiten zijn voor wie daarvan gebruik wil maken.

Henk

Leeftijd:

49 jaar

Functie:

afdelingshoofd op een onderzoeksinstituut

Kinderen:

een zoon (6)

Partner:

juriste bij de rechterlijke macht,
drie dagen per week

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Je moet flexibel zijn’

Motivatie

‘De zorg voor onze zoon hebben we van begin af gedeeld. Daar hebben we ook expliciete afspraken over gemaakt, mede met het oog op de carrière van mijn partner.’

Strategie

Henk werkt gemiddeld 34 uur per week. De dinsdag is zijn ‘zorgdag’, de overige vier dagen gaat Henk naar het instituut, want ‘je moet je als leidinggevende ook laten zien’. Maar als het nodig is, kan hij ook thuis werken. Volgens Henk is voor onderzoekers werken in het weekeinde en in de avonduren de normaalste zaak van de wereld. Omdat het meestal ook leuk werk is, is dat geen bezwaar. In het algemeen omschrijft Henk zijn werksituatie als ‘bijzonder flexibel’. Zijn vrouw die ook bij zittingen betrokken is, kan haar tijd iets minder flexibel indelen. Zoonlief gaat naar de basisschool en twee middagen in de week naar de buitenschoolse opvang, waar vader én zoon heel tevreden over zijn. Een paar jaar geleden hebben Henk en zijn vrouw een huis gekocht in een ‘kindvriendelijke buurt’.

Tactiek

Net als velen van zijn collega’s heeft ook Henk – goed op de hoogte van de wettelijke regelingen – ouderschapsverlof opgenomen, gespreid over een periode van anderhalf jaar. De zorgdag heeft hij daarna gecontinueerd in zijn huidige deeltijdaanstelling. Overigens scheelt het volgens Henk wel of je als 25-jarige dan wel als 38-jarige met het plan komt om minder te gaan werken. ‘Als je eenmaal iets hebt opgebouwd, sta je veel sterker.’

Huidige werkgever

Het instituut waar Henk werkt, wordt gefinancierd uit publieke middelen en kent dezelfde voorzieningen en regelingen op het terrein van de combinatie van arbeid en zorg als de meeste Nederlandse instellingen voor wetenschappelijk onderwijs. Het telt circa vijftig medewerkers, waarvan 40 procent mannen. Omdat er nogal wat jonge vrouwen werken, is zwangerschap en de zorg voor kinderen een veelbesproken onderwerp.

Ook tal van de inmiddels wat oudere mannen hebben echter in het verleden een actieve rol gespeeld bij de zorg voor en opvoeding van hun kinderen. Combineren van arbeid en zorg is dus helemaal ingebed in de organisatiecultuur. Dat geldt ook voor deeltijdwerk. Henk roemt de betaling van het ouderschapsverlof bij zijn werkgever.

De voor- en nadelen

Naast het principiële voordeel van samen carrière kunnen maken, vindt Henk tijd en aandacht voor zorgactiviteiten ook een belangrijk middel om 'niet te hard te werken. Het is leuk om te zorgen en uiteindelijk is werk toch minder belangrijk dan privé.' De dinsdag is ook beschikbaar voor vrijetijdsactiviteiten, zoals een bezoek – met zoon – aan zijn moeder. Henk waardeert de ruimte die hij daarvoor heeft, en constateert dat zoiets er gemakkelijker op de vrije dinsdag van komt dan wanneer het allemaal in het weekeinde zou moeten worden gepropt.

Als nadeel ziet Henk de vervagende grens tussen werk en privé, maar dat komt volgens hem niet door de zorgtaken, maar door de gulzigheid van het werk, in combinatie met de ict-mogelijkheden op het punt van de bereikbaarheid. Als je vier dagen per week werkt, lever je natuurlijk ook salaris in. Henk kan zich voorstellen dat dit voor veel vaders een probleem oplevert, bijvoorbeeld door financiële verplichtingen die je vanwege het kopen van een huis bent aangegaan. Hijzelf ziet vooral als een dilemma c.q. als nadeel van zijn eigen situatie dat hij verlofdagen overhoudt. 'Als je een dag minder werkt én een leidinggevende functie hebt én in de wetenschappelijke top wilt meedraaien, kom je er niet aan toe al je verlofdagen op te nemen. Daar is het werk te veelomvattend voor.' Wat voor Henk ook een knelpunt vormt, is het deelnemen aan internationale congressen. Sinds hij vader is, zegt hij daar vaker 'nee' tegen, omdat je bij zo'n congres al snel drie tot vijf dagen van huis bent. En dat 'past' niet altijd.

Belemmerende en stimulerende factoren

Henk heeft binnen de organisatie waar hij werkt, een claim neergelegd: 'nooit op dinsdag'. Inmiddels is iedereen daar aan gewend. 'Nooit op dinsdag' betekent overigens niet dat Henk dan nooit werkt. Regelmatig plant hij een overleg in met Utrechtse collega's, bijvoorbeeld als zijn zoon op school zit. Maar in principe is die dag voor zorg- en vrijetijdsactiviteiten. Zijn carrière stond eigenlijk al op de rails toen hij minder ging werken, maar allerlei collega's die in deeltijd werken, ondervinden er ook geen (carrière)schade van. Verder is binnen zijn 'bedrijfstack' deeltijdwerk en de combinatie van betaald werk en zorg in zijn ogen zo gewoon dat je er geen nadeel voor je loopbaan meer van hoeft te ondervinden. Wel moet je flexibel zijn. Het is verder ook stimulerend dat de buurt meer 'zorgende vaders' kent. Overigens wijst Henk erop dat er in zijn sociale kring bijna geen voltijds werkende vaders voorkomen.

Wensen en aanbevelingen

Henk beveelt (betaald) ouderschapsverlof aan als een periode van gewenning. Als vaders ervaren hoe prettig een wat relaxter leven is en hoe leuk de zorg voor een kind kan zijn, kan er een ander patroon ontstaan. Na het ouderschapsverlof is het gemakkelijker om voor deeltijd te kiezen. Deze route is volgens Henk veel effectiever dan bijvoorbeeld een paar weken vaderschapsverlof na de geboorte van het kind. Dat resulteert niet in een ander patroon. Hij kan zich ook voorstellen dat vaders die willen zorgen, bij het zoeken van nieuw werk er rekening mee houden dat die baan de combinatie ook mogelijk maakt.

Barend

Leeftijd:

50 jaar

Functie:

docent en docentbegeleider in het hbo

Kinderen:

vier (5, 7, 9 en 11)

Partner:

vroedvrouw, zzp-er met wisselend aantal uren, gemiddeld niet meer dan tien uur per week

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Het houdt je fit’

Motivatie

‘Van begin af aan hebben wij bewust gekozen voor het delen van de zorgtaken.’

Strategie

Barend en zijn vrouw combineerden al voor de geboorte van hun eerste kind hun werk met huishoudelijke taken. De zorg voor hun kinderen is daar op een heel natuurlijke wijze bijgekomen. Omdat zij als vroedvrouw op onregelmatige tijden werkt, is zij na de geboorte van hun eerste kind aanzienlijk minder gaan werken en hij wat meer. Vanwege de balans in zijn eigen leven heeft hij er bewust voor gekozen niet meer dan drie dagen te werken. Dat heeft forse consequenties in termen van inkomen, maar het gezin geeft de voorkeur aan een sobere, duurzame leefwijze, waarbij consumptie niet het hoogste doel is. Alle kinderen zijn vanaf hun tweede tot het bereiken van de basisschoollleeftijd drie dagen per week naar de kinderopvang geweest. De twee oudste kinderen gaan momenteel nog naar de buitenschoolse opvang.

Tactiek

Toen Barend bij zijn huidige werkgever ging werken, waren de twee oudste kinderen er al. Hij werkte daarvoor freelance als invaller in het onderwijs, maar vanwege de gezinsverplichtingen was een vaste baan belangrijk. Hij heeft toen gezocht naar een baan waar deze combinatie mogelijk was en (opnieuw) gekozen voor een deeltijdbaan.

Huidige werkgever

In deeltijd werken wordt in het onderwijs volstrekt normaal gevonden, zowel door docenten als door leidinggevenden. Ruim 50 procent van het onderwijsgevend personeel werkt in deeltijd. Formeel én informeel staat niets deeltijdwerk in de weg. Niet dat Barend zich veel aantrekt van de organisatie en de organisatiecultuur. In die zin is zijn gezin ook een beetje zijn ‘castle’. Maar niemand vindt het vreemd dat hij voor zijn kinderen zorgt, zeker als men hoort dat het er vier zijn.

De schoolvakanties liggen vast, maar zijn lang. Gespaard verlof of overwerkuren kunnen wel ‘naar wens’ worden opgenomen, mits voor vervanging voor de lessen kan worden gezorgd en dat is niet altijd eenvoudig. Van de wettelijke regelingen die er bestaan ten behoeve van het combineren van werk en zorg, is Barend enigszins op de hoogte, maar eigenlijk is hij er niet zo in geïnteresseerd. Nog minder dan drie dagen werken is vanuit het werk gezien geen optie, zeker als je ook interessante aanvullende taken wilt blijven vervullen.

De voor- en nadelen

‘Zorg voor kinderen relativeert alle drukdoenerij op het werk en bepaalt wat in het leven echt belangrijk is. Kinderen, zeker als het er vier zijn, zijn wel eens druk en vermoeiend, maar geven je aan de andere kant ook heel veel terug. Met ze gaan fietsen, zwemmen, naar de boerderij, ravotten et cetera houdt je fit. Je doet toch als vader ook weer andere dingen met je kinderen dan dat ze met hun moeder doen en dat is ook heel goed voor hen.’ Barend en zijn vrouw spreken verschillende talen. Spelenderwijs voeden zij de kinderen tweetalig op. Barend merkte het direct toen hij een tijdje wat minder thuis was: dan komt het evenwicht in de taalontwikkeling in het gedrang.

Af en toe zou wat meer financiële armslag wel wenselijk zijn, zeker nu de kinderen wat ouder worden en steeds meer in contact komen met de verlokkingen van de consumptiemaatschappij. Misschien dat Barend zich te zijner tijd als de kinderen gaan studeren en hogere kosten met zich meebrengen, gedwongen ziet meer uren te gaan werken. Dat is echter niet iets om naar uit te zien. Ook – of juist – als er geen kinderen waren om voor te zorgen, zou hij niet meer willen werken. Dan was er meer ruimte voor vrije tijd: sporten, lezen, wandelen. De combinatie laat weinig ruimte over voor vrije tijd en ‘herbronning’. Zowel het werk als de kinderen zijn ‘demanding’. Dus ben je eigenlijk altijd moe.

Belemmerende en stimulerende factoren

De zorgtaken hebben geen invloed op Barends carrière. Een echte bestuurdersbaan, waarin je vrijwel uitsluitend voltijders treft, ambieert hij niet. Wel een paar leuke ‘klussen’ binnen zijn takenpakket, maar ‘dat kan ook als je maar drie dagen werkt’. Barend voelt zich wel eens een beetje een ‘alternatieve-ling’, maar eerder vanwege de sobere leefstijl van het gezin dan vanwege zijn ideeën over het wel of niet uitbesteden van zorg. Bij die leefstijl past samen knutselen, samen melk bij de boer gaan halen, samen de natuur in en dat komt er niet zo snel van als je je kinderen uitbesteedt (hoewel de kinderen op een crèche zaten, die daar veel werk van maakt).

Wensen en aanbevelingen

Aan de situatie op het werk hoeft niets te veranderen. Barend hoopt dat als de kinderen wat ouder zijn (bijvoorbeeld als de jongste naar de middelbare school gaat), zijn vrouw ook weer meer uren kan gaan werken. Dat is goed voor haar ontplooiing, maar zeker ook voor het gezinsinkomen. Tegen die tijd ontstaat wellicht de behoefte aan een wat groter huis, met een eigen kamer voor elk van de kinderen. Maar dat moet wel worden betaald. Om zich heen ziet hij veel ouders die tegen de klippen op moeten werken om dingen voor hun kinderen te kopen. ‘Maar met tijd en aandacht geef je misschien wel veel meer aan je kinderen en hebben ze een prettigere jeugd.’

Juul

Leeftijd:

47 jaar

Functie:

senior radiotechnicus bij de publieke omroep

Kinderen:

twee dochters (3 en 6)

Partner:

wetenschappelijk docent universiteit, 80 procent

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Het is relaxed’

Motivatie

‘Van begin af aan was het vanzelfsprekend dat we allebei voor de kinderen zouden zorgen. Ik werkte ook voor de oudste werd geboren al vier dagen. Dus dat paste perfect. Zeker omdat mijn partner ook een leuke en interessante baan heeft.’

Strategie

Juul werkt vier dagen van acht uur. ‘Vier van de 32 uur kan ik vanuit huis werken en meestal doe ik dat ook. De werktijden zijn flexibel, volgens een weekrooster dat er per week anders uitziet, maar dat wel als kenmerk heeft dat ik per werkdag of een vroege of een late dienst heb. In het eerste geval kan ik ’s middags en in het tweede geval ’s morgens met de kinderen aan de slag, of halen en brengen naar crèche en buitenschoolse opvang (BSO). Verder heb ik over het rooster beperkte zeggenschap, behalve dan die vaste deeltijd dag. In het weekend en in de avonden werken hoort er structureel bij. Wel heb ik daarnaast nog een keuzedagdeel waarop ik kan aangeven niet te willen werken. Zowel de parttime dag als dat keuzedagdeel wordt ingezet om voor de kinderen te zorgen. De dochter van 6 gaat twee dagen in de week naar de BSO. De dochter van 3 drie dagen in de week naar de crèche.

Tactiek

‘Ik ben ooit met vijf dagen begonnen. Bij de omroep is er dan geen enkele dag van de week “veilig”: je kunt altijd worden ingeroosterd. Dat maakt je vrije tijd weinig effectief. Wekelijkse vaste afspraken zitten er dan niet in. Daarom heb ik al voor de geboorte van de kinderen gekozen voor vier dagen. Dat biedt in elk geval een ankerpunt in de week. Ik heb mijn leidinggevende aangegeven dat ik iets minder ‘onregelmaat’ wilde. Ik heb mijn verzoek ook officieel aan mijn werkgever voorgelegd. Vier dagen werken was geen probleem. Er werken meer deeltijders en er moeten toch altijd roosters in elkaar worden geknutseld.’

Huidige werkgever

Op de afdeling waar hij werkt, werken vrijwel alleen mannen, bijna allemaal tweeverdieners. De mannen zijn gemiddeld al iets ouder en hebben geen jonge kinderen meer, maar er is nog wel een aantal zorgende vaders. Juul voelt zich geen witte raaf. Hij ervaart geen invloed op zijn carrière en werksituatie. 'We zijn eigenlijk een groep solisten die niet veel van elkaar weten. Het valt dus niet erg op als je een zorgende vader bent. Net zo min als het opvalt wanneer je er niet bent.' Aan ouderschapsverlof heeft Juul nog geen behoefte gehad. De CAO stelt restricties aan de wijze waarop het ouderschapsverlof kan worden opgenomen, namelijk alleen als aaneengesloten blok van een aantal weken/maanden en niet – zoals sommige andere bedrijven wel kennen – via een halve dag per week gedurende een langere periode. Dat laatste zou wellicht interessanter zijn. Het ouderschapsverlof is niet betaald.

De voor- en nadelen

'Het is relaxed. Je komt helemaal los van je werk en dat geldt andersom ook. Het is afwisselend en voorkomt dat je helemaal in het ene of in het andere opgaat.'

'De combinatie van werk en zorg en de inzet daarvoor is tijdrovend en laat weinig ruimte voor andere activiteiten, zoals sporten. Vergeleken met mannen die "niet zorgen" kom je aan weinig andere dingen toe. Overigens weegt dat nadeel niet op tegen de voordelen en het plezier dat je ervan hebt om je kinderen te zien opgroeien.'

Belemmerende en stimulerende factoren

Juul verbaast zich over de beperkte flexibiliteit van de arbeidstijden van zijn partner. Veel organisaties denken nog steeds traditioneel over werk en werktijden. Het netto inkomensverschil tussen vier en vijf dagen is volgens hem niet groot, dat was geen belemmerende factor. 'Mijn partner verdient ook een substantieel inkomen, dus we kunnen het ons permitteren allebei in deeltijd te werken én de kinderen dan ook nog een deel van de tijd naar de crèche of BSO te laten gaan.' Vrienden en familie staan ook positief tegenover de zorgactiviteiten van Juul. 'Maar ook al was dat niet zo geweest, had dat niet uitgemaakt: het is mijn keuze!' En voor de kinderen is het vanzelfsprekend.

Wensen en aanbevelingen

Juul vindt af en toe dat hij er nog wel wat meer voor de kinderen zou moeten zijn. Vooral door zijn werk in de avonden en de weekenden is zijn afwezigheid voor de kinderen erg zichtbaar. Daar voelt hij zich – misplaatst en onterecht, zegt hij zelf – wel eens 'schuldig' over. Tegelijkertijd is hij zich er van bewust dat ze het goed hebben getroffen. 'Je zult maar langdurig op een wachtlijst voor de kinderopvang of de BSO terechtkomen. Ik weet niet hoe je het dan allemaal moet regelen, zeker als je (schoon)ouders niet in de buurt wonen.' Verder signaleert hij dat de opvang nog erg is gericht op traditionele werktijden en niet inspeelt op mensen met wisselende diensten. Het is hem opgevallen dat Hilversum, waar hij werkt en waar veel omroepmensen wonen, wel een kinderopvangcentrum met avond- en nachtopstelling kent. 'Als je niet zorgt, mis je veel van de ontwikkeling van de kinderen en heb je een minder prominente plaats in het leven van de kinderen. Nu zie je ze continu van dichtbij. Dat geeft een heel goed gevoel. Gelijkwaardigheid van de ouders bij de opvoeding en beiden als constante factor is vast ook beter voor de kinderen. Bovendien biedt het je als partners veel meer en betere mogelijkheden om het van elkaar over te nemen als de een eens geen zin heeft. Zo ondersteun je ook elkaar.'

Peter

Leeftijd:

48 jaar

Functie:

medisch specialist in een ziekenhuis

Kinderen:

een dochter (10) en zoon (8)

Partner:

medisch specialist

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Een verrijking van mijn leven’

Motivatie

‘Ik wil deel uitmaken van het vanzelfsprekende contact met de kinderen en niet alleen ’s avonds of in het weekend. Dat is best aardig gelukt, denk ik, want toen aan een van de kinderen op school werd gevraagd om je vader te beschrijven, deed die dat niet – in tegenstelling tot de meeste andere kinderen – in termen van werk.’

Strategie

Naast de vier dagen die Peter werkt, zijn er nog avond- en weekenddiensten. Die worden verdeeld onder de collega's van de maatschap. Op zijn vaste deeltijd dag, de woensdag, heeft Peter nooit dienst. Zijn partner heeft ook een vaste deeltijd dag, de overige dagen is er een oppas aan huis, die er vanaf 's ochtends half acht al is om de kinderen ook naar school te brengen. Het is sinds enige tijd ook mogelijk voor Peter om vanuit huis op zijn werk in te loggen en thuis werkzaamheden te doen.

Tactiek

‘Ik heb het gefaseerd aangepakt. Bij de geboorte van het eerste kind was ik zo ongeveer de eerste mannelijke medisch specialist die gebruikmaakte van de ouderschapsverlofregeling. De meeste maatschappen in een ziekenhuis waren, en zijn dat nog steeds wel een beetje, mannelijke conservatieve bolwerken. In het begin van mijn loopbaan was het niet ongebruikelijk dat men geen vrouwelijke collega's in de maatschap wilde.

‘Toen mijn ouderschapsverlof afliep, heb ik het omgezet naar een 80 procent-betrekking. Het voordeel was dat ik heb laten zien dat het kon, zowel aan mezelf als aan de collega's.’

Voor Peter bleek het in het begin lastig om in deeltijd te werken, omdat het geen gewoonte was in het ziekenhuis. ‘Ik had het gevoel dat ik niet kon voldoen aan alle impliciete en expliciete eisen die aan je gesteld worden. Denk aan de beschikbaarheid, de productie en de gewoonte om 's avonds door te werken. Ik moest altijd schipperen, niet alleen één dag per week niet aanwezig zijn, maar ook 's avonds op tijd weg om bijvoorbeeld rond zes uur thuis te zijn.’

Maar na verloop van tijd veranderde dat. ‘Het zit vooral in je eigen hoofd. Toen ik het zelf niet meer relevant vond, bleek het ook voor mijn omgeving niet meer relevant te zijn.’

De werkgever

In ziekenhuizen neemt het aandeel medisch specialisten die in een grote deeltijd baan werkt, de laatste jaren toe. ‘In het begin van mijn loopbaan zat men er niet echt op te wachten, maar voor mij was het een voorwaarde. De tijd bleek rijp te zijn, want men was voornemens om de norm in de maatschap op 80 procent te zetten en dat proces heb ik bij mijn binnenkomst wat versneld.’

Dat betekent volgens Peter overigens niet dat deeltijdwerken een vanzelfsprekendheid is. De mogelijkheid is er, maar het zijn vooral vrouwelijke collega's die er gebruik van maken. Volgens Peter kan juist in een grote zorginstelling heel goed in deeltijd worden gewerkt. ‘Buiten de diensten die je al lange tijd van te voren weet, is het werk voor een medisch specialist heel goed te plannen in bijvoorbeeld vier dagen.’

De voor- en nadelen

‘Het grootste voordeel is dat je echt deel uitmaakt van het leven van de kinderen en geen speler aan de zijlijn bent. Daarnaast is het ook plezierig om een belangrijke taak en een doel naast het werk in het leven te vervullen. De zorg voor kinderen blijkt af en toe een prettige afleiding van het werk te zijn. Eigenlijk heb je meerdere focussen tegelijkertijd en dat is best gezond. Ik ervaar het als een verrijking van mijn leven. Het versterkt daardoor ook mijn professionele leven.’

Maar er zijn ook nadelen. ‘Vooral in het begin is het een kwestie van wennen, voor jezelf maar vooral voor de omgeving. Dat kost tijd. Tijd die je jezelf ook moet gunnen.’

Belemmerende en stimulerende factoren

Peter en zijn partner hebben de zorg voor kinderen vanaf het begin gelijkwaardig verdeeld. ‘En dat betekende dat mijn partner ook carrière heeft kunnen maken. Daar moet je wel samen afspraken over (blijven) maken. Er doen zich immers steeds veranderingen en mogelijkheden voor in je loopbaan.’ Terugblikkend concludeert Peter dat het misschien een remmende werking in een bepaalde loopbaan-fase heeft gehad, maar vooral van tijdelijke aard. ‘Professioneel vindt er in het werk door de ervarings-jaren een soort rijpingsproces plaats. Na verloop van tijd blijkt dat je helemaal niet achterloopt ten opzichte van je omgeving. In de organisatie heb ik gemerkt dat ik steeds gezaghebbender werd, naarmate ik meer ervaren werd. Dat kost dus gewoon tijd. Ik heb uiteindelijk bereikt wat ik wilde, en dat terwijl ik ook luiers heb verwisseld. De basisangst is dat je het proces afremt, maar eigenlijk kun je stellen dat je een andere route bewandelt. Achteraf bleek het dus een ongegronde angst.’

Wensen en aanbevelingen

‘Inmiddels is alles ingeregeld, we doen het nu al meer dan tien jaar. Mijn levensles is dat je je niet af moet laten schrikken, maar gewoon doen. De angst zit vooral in jezelf.’ Wel is Peter ervan overtuigd dat je er echt voor moet kiezen. ‘Dat is het allerbelangrijkste. De buitenwereld komt je niet helpen. Daar moet je wel tegen kunnen. Je moet het vooral zelf doen en het zelf willen.’

‘Misschien wordt het gemakkelijker en vanzelfsprekender in de nabije toekomst. Organisaties kunnen er niet meer omheen. Alleen al uit realiteitsbesef, want er komen steeds meer tweeverdieners. De arbeidsparticipatie van vrouwen gaat omhoog en mannen krijgen steeds vaker een vrouwelijke partner die het ook druk heeft. Je zult het samen moeten regelen.’

Menno

Leeftijd:

43 jaar

Functie:

directeur van het eenmansbedrijf
allevacantiehuizen.nl

Kinderen:

een dochter (10) en zoon (1)

Partner:

directeur CEO van groot digitaal marketingnetwerk

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Wij geven
elkaar ruimte
om te kunnen
werken’

Motivatie

‘Geen van ons tweeën wilde een stap terug doen of de eigen carrière in de ijskast zetten. We willen wel allebei een deel van de zorg en aanwezig zijn bij het opgroeien van de kinderen.’

Strategie

Menno werkt formeel 32 uur, verdeeld over vier dagen, maar in de praktijk lopen zijn arbeidsuren op tot 40 à 50 uur per week. De partner van Menno werkt fulltime en vaak tien à vijftien uur per week extra. Bij de geboorte van hun eerste kind is Menno een dag per week thuis gaan werken en is zijn vrije donderdag of papadag ontstaan, mede doordat ze geen plaats in een kinderdagverblijf konden krijgen. ‘Toen is mijn partner – die op dat moment in Amsterdam werkte – begonnen om de woensdag als mammadag op te nemen.’ De moeder van Menno past een dag in de week op, daarnaast is er een dag per week een oppas die ook kleine huishoudelijke taken verricht. De jongste gaat drie dagen naar de crèche en de oudste gaat op dinsdag naar de buitenschoolse opvang.

Tactiek

Volgens Menno was er geen sprake van een doordachte tactiek, maar ‘is het gewoon op een natuurlijke manier ontstaan. Niet werken was voor ons allebei geen optie, want dan krijg je een traditionele verdeling dat de één werkt en de ander de zorg doet. Mijn vrouw ziet het niet zitten om alleen huisvrouw te zijn en ik wil niet alleen huisman zijn. Bovendien halen we beiden onze bevrediging ook uit het werk. Het uitgangspunt was dus: allebei werken én allebei een stukje zorg. En we gingen ervan uit dat een dag minder werken niet meteen schadelijk is voor je carrière. Met een dag minder werken of thuis werken kun je net zo veel doen als in een normale fulltime baan. We zoeken dus samen naar een soort fifty-fifty patroon. Dat houdt dus in dat wij elkaar ruimte geven om te kunnen werken en een deel van de zorg te kunnen doen. Daar hebben we een soort optimum voor proberen te vinden en daaruit is dit patroon ontstaan.’

De werkgever

Als zelfstandig ondernemer kan Menno zelf zijn arbeidsduur en werktijden regelen. 'Mijn vrouw maakte gebruik van het regulier zwangerschapsverlof. Ik ben in die periode wel wat extra thuis geweest en dan is het een voordeel dat ik mijn eigen tijd kan invullen. Regelingen van de overheid? Ik weet dat ze bestaan, maar die gaan voor mij als zelfstandige niet op. Toen de oudste geboren werd, kreeg ik twee dagen vrij bij het bedrijf waar ik werkte. Ik vond dat extreem kort. Ik geloof dat je in Zweden als man veel meer krijgt.'

De voor- en nadelen

'Voordeel is dat we samen op een gelijkwaardige manier de zorg voor de kinderen verdelen. Dat vinden wij beiden een verrijking. Wij vinden het ook belangrijk dat onze kinderen de verschillen zien tussen man en vrouw. Dus dat onze dochter van haar moeder bepaalde dingen wel mag en van mij niet en andersom, want straks in het echte leven is dat ook zo.'

'Een zwak punt of risico van ons patroon is dat het voor ons beiden wel stressvol is. We hebben beiden een drukke baan en zeker nu met dat kleintje van 1 dat veel aandacht vraagt, is het zwaar.' De zwakste schakels in het patroon zijn volgens Menno de onverwachte en onvoorziene gebeurtenissen. 'Als er een kind ziek is, dan heb je direct een probleem en dan moet je een beroep doen op de achtervang – opa's en oma's – om zelf door te kunnen gaan.'

Belemmerende en stimulerende factoren

'Natuurlijk vraag je je wel eens af of je verder was gekomen in je carrière als je het anders had georganiseerd. Mijn partner maakt nu grote carrièrestappen, zelf ben ik de afgelopen jaren iets minder doorgegroeid. Ik geef mijn partner nu wat meer de ruimte en beperk mezelf daarmee enigermate. Dat probeer ik op te lossen door zelf in de tijd die me rest, zo efficiënt mogelijk te werken.' De wachtlijsten in de kinderopvang zijn volgens Menno een belemmerende factor bij het combineren van werk- en zorgtaken. 'Crèches zitten vol, hebben lange wachtlijsten en dat maakt het lastig om zaken te gaan regelen tot het moment dat je kind op de crèche kan.' Financiële beperkingen in de inkomsten spelen geen rol. De partner van Menno heeft nu afgesproken dat zij voor veertig uur betaald wordt. Dus werkt ze fulltime en de woensdag thuis compenseert zij op andere manieren. 'We voelen het niet echt in de portemonnee, want we verdienen beiden goed en mijn vrouw verdient zelfs heel goed.' Voor de vrouw van Menno, die zich momenteel in een inwerkfase van een nieuwe functie bevindt, geldt als belemmering dat zij het gevoel heeft dat anderen naar haar kijken. 'We hebben nu afgesproken dat zij twee dagen vroeg begint en laat thuis komt. Om daarmee haar aanwezigheid te laten zien. Zelfs op dat hoge niveau speelt dat nog. Levensfasen van de kinderen zijn van invloed op zorgtaken. 'Een grote verandering is de overgang naar de basisschool, dat hebben we al eerder meegemaakt met de oudste en zal dus weer gaan gebeuren bij de jongste. Als onze jongste naar school gaat, betekent dit voor mijn vrouw dat ze de woensdagmorgen weer kan werken en ik op donderdag tot een uur of drie. Al met al kunnen we dan meer uren werken en op vijf dagen werken. Dan moeten we het weer anders gaan regelen.'

Wensen en aanbevelingen

Menno is tevreden met hoe ze het samen hebben ingericht. Vooral de keuze om beiden te werken, zijn eigen bedrijf met geringe afstanden tussen woon en werk en de vrijheid die ze hebben, stemmen hem tevreden. Echt grote wensen voor de toekomst heeft hij niet. Natuurlijk kunnen zaken zoals opvang na school beter geregeld worden en is kinderopvang niet goedkoop, maar Menno raadt het iedere vader aan om zorg en werk te combineren. 'Ik zou het zonde vinden die zorg te missen en dan te constateren dat je kind 16 jaar is en opgeroeid is in een periode dat je alleen de weekenden thuis bent geweest. Het is vooral ook leuk en heeft een toegevoegde waarde voor je leven. Ik merk dat ik zeker niet negatief wordt benaderd door anderen nu ik gekozen heb voor de combinatie zorg en werk. Mannen krijgen dus credits omdat het in de vorige generaties niet of weinig voorkwam. Mijn vrouw krijgt haar credits door de combinatie van zorg met een hele zware baan.'



Portretten van vaders die
op aangepaste of flexibele
werktijden werken

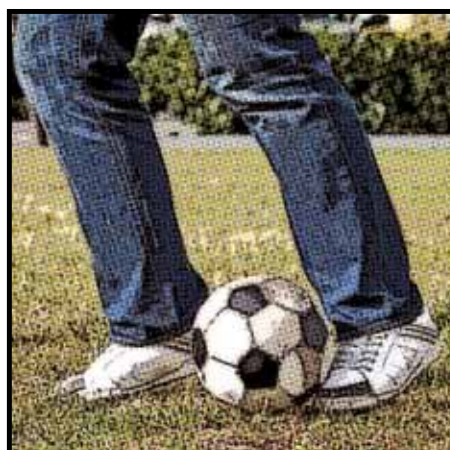
3.3 Werken op aangepaste of flexibele werktijden

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 werkkring 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 overstapt 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.'



Portretten van vaders
die structureel of regelmatig
vanuit huis werken

3.4 Thuiswerken

Af en toe óf structureel vanuit huis werken biedt mogelijkheden om tijd beschikbaar te maken voor andere activiteiten, zoals de zorg voor kinderen of het huishouden. Niet alleen het vermijden van reistijd levert tijdwinst op, ook de mogelijkheid om werk- en zorgtijd flexibel tegen elkaar uit te ruilen biedt nieuwe perspectieven. Plaats- en tijdonafhankelijk werken zit in de lift. Het aantal organisaties dat werknemers de mogelijkheid biedt om vanuit huis te werken, is sinds 2003 gestegen van 19 naar 32%.

Het afmaken van overwerk is veruit het belangrijkste motief om thuis te werken. Daarnaast is ook het vermijden van reistijd een reden. Thuis werken om zorgtaken beter te kunnen combineren is een minder voorkomend motief. Niet alle mannen die behoefte hebben aan thuiswerken weten die wens ook te realiseren. Mannen zeggen vooral dat de aard van hun werk dit niet toestaat. De leidinggevende vormt slechts voor een kleine groep een struikelblok.

In de volgende portretten komen vaders die structureel of regelmatig vanuit huis werken aan bod. Zij vertellen over hun motieven om voor deze strategie te kiezen en leggen de tactieken uit die ze ingezet hebben om hun wensen te realiseren.



Rogier

Leeftijd:

44 jaar

Functie:

journalist, hoofdredacteur van een online vastgoedblad

Kinderen:

twee zoons (7 en 9)

Partner:

arts in een verpleeghuis, 24 uur per week, met af en toe ook weekenddienst

Combineert werk en gezin door:

thuiswerken en flexibele werktijden

‘Evenwichtigheid in de relatie’

Motivatie

‘Belangrijk is dat we allebei een evenredig deel aan de opvoeding bijdragen en dat we het gevoel hebben gelijkwaardig te zijn, niet zoals vroeger dat moeder alles doet en de man werkt.’

Strategie

Rogier heeft een contract van 36 uur per week. Op dinsdag en donderdag werkt hij thuis. Donderdagmiddag heeft hij vrij. Het gezin woont sinds 2008 in Amsterdam-Noord, maar de kinderen gaan naar hun oude school in Oostzaan. Rogier brengt ze elke dag, behalve vrijdags. Dat kan, want zijn werktijden zijn flexibel. Op dinsdag gaan de kinderen naar de buitenschoolse opvang. Rogier en zijn vrouw delen de zorg voor de kinderen. ‘Wij hebben onze eigen taken in de ochtend. Mijn vrouw kleedt de kinderen aan, ik zorg voor het ontbijt en de broodtrommels voor de overblijf. Op de dagen dat ik thuis werk, zorg ik voor het avondeten. Twee tot drie avonden per week breng ik de kinderen naar bed, ik ga op vrijdagavond met hen naar Taekwondo. In de weekenden breng ik de jongste naar schaatsles, mijn vrouw brengt de oudste zoon op woensdagmiddag naar paardrijles. In het weekend kook ik en doe de boodschappen. Schoonmaken doen we samen, ik doe de was.’

Tactiek

Bij zijn vorige werkgever werkte Rogier al in deeltijd. ‘Het was een ongeschreven regel dat ik elke donderdagmiddag vrij had. Dat ging vrij makkelijk, maar ik moest er wel om de paar jaar een gevecht over voeren.’ Bij zijn huidige werkgever – ze zijn maar met z’n tweeën – heeft hij het niet vaak over zijn situatie. ‘Mijn baas heeft zelf een kindje van 1. Die donderdagmiddag is nooit een punt van discussie, maar ik moet wel af en toe aankakten dat ik naast het werk ook kinderen heb. Hij is zelf altijd met zijn werk bezig is. Omdat ik nu samen met iemand echt iets aan het opbouwen ben, voel ik me wel meer verantwoordelijk.’ Rogier werkt daarom veel in de avonduren. ‘Ik doe eigenlijk iedere avond wel iets, het is prettig om ’s avonds te werken. Je wordt niet gebeld en je kunt geconcentreerd werken.’

Huidige werkgever

Rogiers werkgevers tot nu toe hebben geen voorzieningen in huis om de werk-zorg combinatie te regelen. Maar er is wel ruimte om flexibel met de tijden om te gaan. 'Bij een vorige werkgever gebeurde dit vaak morrend en schoorvoetend. Maar eigenlijk heeft men er heel weinig van gemerkt dat ik kinderen had. Mijn kinderen waren bijna nooit ziek, dus ik hoefde zelden plotseling vrij te nemen. Waar ik wel tegen aanliep, waren de bezwaren tegen het feit dat ik vakantie wilde opnemen tijdens de officiële schoolvakanties.' Rogier heeft ouderschapsverlof wel overwogen. 'Werk je in de ambtenarij dan wordt de helft doorbetaald, maar dat geldt niet in de private sector. We hebben niet doorgezet, omdat het niet echt nodig was en het in je salaris scheelt.'

De voor- en nadelen

'Ik ben op alle manieren betrokken, ook omdat we beiden even vaak de kinderen naar school brengen en ophalen. Je weet wat ze allemaal doen en met welke problemen ze zitten. We doen de opvoeding echt samen. Dat betekent gelijkwaardigheid en evenwichtigheid in onze relatie. 'Een groot voordeel van ons patroon is de flexibiliteit. Als er een kind ziek wordt, kan ik inspringen. Het is prettig dat die mogelijkheid er is.

'Het enige grote nadeel is dat je eigenlijk nooit helemaal loskomt van je werk en ook niet van de opvoeding van je kinderen. Je kunt niet zeggen tot hier ben ik aan het opvoeden en dan niet meer. Je bent altijd bezig. Toch kies ik hiervoor, ik vind het geen probleem om 's avonds nog wat te moeten doen. Ik geloof niet dat het mijn carrière verslechterd heeft. Het is juist een grote winst dat je twee dingen samen kunt doen. En mijn werk lijdt er totaal niet onder.'

Belemmerende en stimulerende factoren

Rogier heeft zijn opvattingen over het delen van de zorg van huis uit meegekregen. 'Mijn moeder is feministe en heeft er altijd op gehamerd hoe belangrijk het is dat mannen en vrouwen evenveel doen. En in de tijd dat ik studeerde, had je te maken met allemaal zelfstandige vrouwen. Dan kwam je niet eens op de gedachte dat alleen de man moest werken en de vrouw er voor de kinderen was. 'Ik heb het als stimulans ervaren om het samen met mijn partner te kunnen doen. Niet dat ik een negatief beeld had van de mogelijkheid om zorg uit te besteden. Ik vond juist de opvang bij school en crèches bijzonder goed. Ik ben ook niet iemand die krampachtig bezig is met de gedachte dat ik een goede relatie met mijn kinderen moet hebben. Ik kan ook wel eens vrij onverschillig zijn, heb er niet altijd zin in of ben moe van het gedoe met de kinderen.'

Wensen en aanbevelingen

Rogier geeft zijn huidige situatie een negen. 'Een tien geef je als alles perfect is. De negen is ook hoog en dat komt omdat we het beiden doen en dat er geen ziekten zijn die extra aandacht eisen. Er zijn weinig onverwachte momenten, het is allemaal redelijk voorspelbaar. Alleen met vakanties moet ik bijvoorbeeld de kinderen wel eens een hele dag in huis laten zitten, omdat ik moet werken. Dan zet ik ze achter de PlayStation. Of ik laat een meisje komen om ze bezig te houden. 'Vroeger zou men je met deze combinatie van zorg en werk als een sukkel bestempelen. Tegenwoordig niet meer. Als ik in pak achter de kinderwagen loop, wordt dat als een krachtig en progressief beeld gezien. Een vrouw in mantelpak die heel veel uren werkt, wordt niet zo positief bekeken.' Als de kinderen naar het voortgezet onderwijs gaan en hij ze niet meer hoeft te brengen, verwacht hij wel accentverschuivingen. 'Dan krijg je weer pubers in huis en ik weet niet hoe ik dat dan beleef.' Rogier vindt dat bedrijven mee zouden moeten denken over werk en zorg, met de werknemer een gesprek aangaan over wat hij nodig heeft om goed te kunnen functioneren. Maar de bal ligt in de eerste plaats bij mannen zelf. Mannen moeten een gesprek met hun werkgever aan gaan en navragen wat er mogelijk is in het bedrijf.

Ronald

Leeftijd:

44 jaar

Functie:

directeur Research and Development bij een internationaal concern in de voedingsmiddelenindustrie

Kinderen:

twee dochters (8 en 11)

Partner:

werkt 34 uur per week als directeur bij een onderzoeksinstituut

Combineert werk en gezin door:

één dag in de week thuis te zijn en op flexibele tijden te werken

‘Voor mijn carrière was het geen struikelblok’

Motivatie

‘Het is belangrijk om deel uit te maken van opvoeding en zorg en dus ook van het leven van mijn kinderen. Ik vind het leuk en wil er ook echt verantwoordelijkheid in nemen.’

Strategie

Ronalds kinderen zitten op de basisschool en komen op zijn thuiswerkdag om drie uur thuis. ‘Ik haal en breng ze die dag en breng ze ook nog op twee andere vaste dagen in de week.’ Zijn partner haalt ze ook een dag per week op van school en de overige drie dagen doet de oppas het. Die maakt ook schoon. ‘Die ene dag dat ik thuis ben, is ook een werkdag. Ik heb dan veel conference calls. Verder werk ik ook vaak ’s avonds. Als ik voor mijn werk naar het buitenland moet, dan brengt mijn partner de kinderen naar school. Opa’s en oma’s springen ook wel eens bij.’

Tactiek

‘We hebben er eerst afspraken over gemaakt.’ Na de geboorte van het eerste kind heeft Ronald ouderschapsverlof opgenomen. ‘Die officiële verlofregeling was uitstekend om aan te tonen dat ik het werk ook in vier dagen kon doen, dat ik minstens evenveel deed als mijn collega’s. Toen ik daarna een nieuwe functie kreeg, heb ik het als punt van onderhandeling gebruikt. Dat liep echter anders dan ik had verwacht. Ik stelde mijn leidinggevende voor dat ik 90 procent zou gaan werken, zodat ik ook de kinderen op kon halen van school. Zij had echter gezien dat ik de klus kon klaren en stelde me voor een vaste dag thuis te gaan werken, omdat ik die veertig uur toch wel ruimschoots haalde.’

Huidige werkgever

De tijd blijkt rijp. In het bedrijf van Ronald is work-life balance een actueel thema. De aanleiding is het feit dat er te weinig vrouwen doorstromen naar topposities en het huidige HR-beleid gericht is op het creëren van work-life balance-mogelijkheden. ‘Eigenlijk paste de afspraak met mijn leidinggevende precies in deze beleidsvoornemens.’ Binnen het bedrijf van Ronald beoogt men een cultuurverandering te bewerkstelligen, waarbij het niet meer gaat om hoe men zijn werk gedaan krijgt, maar dát men zijn werk gedaan krijgt.

Hierop wordt actief HR beleid gevoerd. Tijd- en plaatsafhankelijk werken, bijvoorbeeld door thuis te werken sluit hier goed op aan. 'De laatste drie, vier jaar is het ook echt mode geworden om thuis te werken, niet uitsluitend om voor de kinderen te zorgen, maar gewoon voor alle managers.'

Voor- en nadelen

'Ik krijg nu een voltijd salaris. Toen ik in deeltijd werkte, was dat niet het geval, terwijl ik toch vaak veertig uur werkte.'

Maar er zijn ook nadelen. 'Het is zwaar. Je moet het goed regelen en soms bekruipt je het gevoel dat je op beide fronten net niet optimaal presteert. Ik merk wel dat je meer kunt bereiken wanneer je zestig uur werkt. Voor mij betekent het ook dat ik geen functie in het buitenland ambieer. Mijn vrouw heeft haar carrière hier en hier hebben we ook onze familie en vrienden.'

Belemmerende en stimulerende factoren

Het combineren van werk en zorg houdt volgens Ronald meer in dan alleen een dag thuis werken. 'Ik heb ruim een uur reistijd en ben, als ik mij kinderen eerst naar school breng, pas om tien uur op mijn werk. 's Avonds kom ik vaak na 8 uur thuis. Voor mijn carrière was het gelukkig tot op heden geen struikelblok, ik ben altijd gevraagd te solliciteren op nieuwe functies. Het meest belemmerend is misschien wel het gevoel dat je continu een gevecht op twee fronten moet leveren, op het werk en thuis. Mijn vrouw maakt ook steeds carrièrestappen, wat betekent dat we samen nieuwe afspraken maken, de boel plannen en herorganiseren. Daar moet je dus ook rekening mee houden.'

Ronald was binnen zijn bedrijf één van de pioniers met zijn thuiswerkdag. 'Ik heb wel moeten laten zien dat het kon. Daarom heb ik ook door kunnen groeien naar een zwaardere baan met veel meer verantwoordelijkheden.' Juist het feit dat de kinderen en het gezin nu in een andere levensfase zitten, maakt het voor hem toch mogelijk om werk en zorgtaken te blijven combineren. 'De kinderen gaan naar school en tijdens hun schooluren werk ik echt.' Van het beleid om meer vrouwen te laten doorstromen in het bedrijf en het besef dat er dan ook voorzieningen moeten worden getroffen, plukt Ronald nu de vruchten. Niet alleen goede afspraken maken op het werk, maar ook thuis, blijken belangrijke voorwaarden. 'Het moet thuis ook goed op de rit staan. En we hebben een hele goede oppas aan huis. Dat maakt ons ook flexibel.'

Wensen en aanbevelingen

Ronald is tevreden met de huidige situatie. 'Ik zou het wel iets rustiger op mijn werk willen hebben, maar dat is lastig. Ik bevind me qua loopbaan nu in een fase dat het nu of nooit is.' Zijn grootste wens is vermindering van reistijd. 'Tweeënhalf uur per dag is erg veel. Buitenlandtrips zijn leuk, maar vaak ook vermoeiend en extra lastig voor thuis, dan moet je met je partner de boel plannen of allerlei andere organisatorische zaken regelen.'

Tips voor andere mannen? 'Goede afspraken maken over de carrièrestappen en de consequenties ervan goed met je partner doornemen. Elke loopbaanstap heeft namelijk ook consequenties voor je partner. Je moet voortdurend de dialoog blijven voeren en niet alleen aan het begin. Carrièreplanning is door het combineren van werk en zorg, echt een zaak van twee.'

Erick

Leeftijd

41 jaar

Functie:

journalist, freelancer. Hij wordt tweeënhalve dag per week ingehuurd door een ziekenhuis

Kinderen:

een zoon (7) en een dochter (5)

Partner:

werkt fulltime als senior onderzoeker bij een universiteit

Combineert werk en gezin door:

thuis te werken

‘Je leert ook van de kinderen’

Motivatie

‘Ik vind het een onplezierige gedachte dat je je kinderen nooit ziet omdat je aan het werk bent. Het is heel leuk om ze mee te maken. Ik kan prima werken met mijn dochter om me heen.’

Strategie

‘Tijdens de zwangerschap van de eerste hebben we alles uitgezocht. Het was een bewuste keuze van mij om een deel van de zorgtaken op me te nemen. Ik zorg er dus voor dat ik maandag ook gewoon thuis ben.’ Erick en zijn partner werken beiden fulltime. Erick is freelancer en werkt op maandag en donderdagmiddag thuis. Zijn partner doet dat op vrijdag. Omdat de kinderen op de basisschool zitten, gaat het om brengen, halen en de opvang tussen de middag. Verder maken ze gebruik van de kinderopvang, peuterspeelzaal en buitenschoolse opvang. Een dag per week past zijn schoonmoeder op. ‘Dat is een rustmoment in de week. We hebben nooit overwogen om te stoppen, we werken net zoals vroeger, alleen een beetje meer thuis, een beetje flexibeler.’ Erick kan zijn werk ook op niet-standaard uren doen, bijvoorbeeld in de avonduren.

Tactiek

De manier waarop ze het beiden geregeld hebben, is op een natuurlijke wijze ontstaan. ‘We hebben veel oppas- en kinderopvangmogelijkheden, waardoor we maximale flexibiliteit hebben.’ Dat is ook een noodzakelijke voorwaarde, omdat Erick en zijn partner allebei een volledige werkweek hebben.

Huidige werkgever

‘Ik ben zelfstandig ondernemer. Dan heb je niet veel regelingen waar je gebruik van kunt maken. Hoe de kinderopvang financieel geregeld was, hebben we wel uitgezocht. En ik geloof dat mijn partner bij haar oude werkgever nog ouderschapsverlof heeft opgespaard, maar het is nooit nodig geweest om dat op te nemen.’

De voor- en nadelen

‘Het is een luxe. Er zijn veel mannen die hun kinderen bijna nooit zien, omdat ze de hele week aan het werk zijn.’ Het plannen en organiseren houdt echter niet op. ‘We zijn wel altijd behoorlijk aan het jojo-en. Aan het begin van de week maken we afspraken hoe we die week gaan organiseren. Dat is veel werk en het vergt heel veel improvisatie. Is een van de kinderen ziek, dan moet je afstemmen: hoe zit jij, wie kan er thuis blijven?’

‘Ik heb nooit besloten om een vaste baan te nemen. Het is wel eens op mijn pad gekomen, maar ik ben er nooit op ingegaan. Dat zou ik ook niet kunnen nu. Dan krijg ik een volledige werkweek en belanden de kinderen vijf dagen in een opvangsituatie.’ Het feit dat hij geen vaste baan kan nemen, ziet Erick overigens niet als nadeel.

Belemmerende en stimulerende factoren

‘Hobbels? Schuldgevoel is een zwaar woord, maar soms heb ik het heel druk en dan moet ik de kinderen toch vragen zichzelf bezig te houden. Zij vinden dat trouwens prima hoor, ze zijn heel zelfstandig. Maar het knaagt wel eens dat je er niet helemaal voor hen kunt zijn, omdat het werk af moet.’ Erick en zijn partner hebben ervoor gekozen om hun carrière niet te onderbreken. Dat gaat niet zo maar. ‘Als je kinderen hebt, moet je daar dan wel wat extra’s voor doen. We werken inderdaad wel eens tot half één ’s nachts. ‘Ik heb voorbeelden om me heen van mannen die het ook doen zoals wij. Ook zij zitten in de communicatie, hebben een eigen bedrijfje of zijn freelancer. Ik denk toch wel dat zij me geïnspireerd hebben. Bovendien vind je het dan ook sneller een normale zaak.’

Wensen en aanbevelingen

‘Ik vind het geen slimme keuze als vrouwen hun talenten overboord gooien en thuis blijven om voor de kinderen te zorgen. Op school zag je al dat de meiden vaak beter zijn dan de jongens. Het is toch zonde als je dan vervolgens thuis gaat zitten. Ik zou dat niet willen.’ Omdat de kinderen ouder en zelfstandiger worden, verwacht Erick dat het steeds makkelijker wordt om werk- en zorgtaken te combineren. Mannen die werk en zorg niet combineren, zouden volgens hem moeten beseffen dat het heel leuk is om je kinderen mee te maken en te zien opgroeien. ‘De kinderen leren niet alleen wat van jou, maar jij leert ook van de kinderen. Je hebt veel lol met elkaar. ‘Ik denk ook dat er steeds meer geflexwerkt gaat worden, het zou bijvoorbeeld oplossingen kunnen bieden voor ecologische en economische problemen. We organiseren alles heel strak, maar het is niet van deze tijd dat grote groepen vrouwen buiten het arbeidsproces blijven. Het hoort erbij dat mannen meer zorgtaken op zich nemen en werkgevers moeten dat gaan inzien, meegaan in de nieuwe economie. Ik denk dat steeds meer mannen kiezen voor minder werken of thuiswerken met meer verantwoordelijkheid voor de kinderen.

Zijn tip? ‘Als je het écht wilt, moet je je niet tegen laten houden. Probeer het eens uit. Blijf op de drukste werkdag van de week eens thuis. Ga samen met je kinderen leuke dingen doen.’

Erik

Leeftijd:

49 jaar

Functie:

zelfstandig adviseur toerisme

Kinderen:

twee jongens (8 en 5)

Partner:

leidinggevende bij woningbouwcoöperatie,
fulltime

Combineert werk en gezin door:

van uit huis te werken

‘Ik kan het zelf naar mijn hand zetten’

Motivatie

‘Ik wilde tijd en energie in de kinderen steken. Het is zo ontzettend leuk om erbij te zijn en ze op te zien groeien.’

Strategie

Erik schat in dat hij gemiddeld vier dagen per week werkt. ‘Ik werk niet echt fulltime en neem meer vakantie. Ik ben zzp-er en werk met name voor (kleinere) overheden.’ De kinderen gaan allebei naar de basisschool in de buurt. Erik zorgt vrijdags voor de kinderen, zijn partner op woensdagmiddag. Op maandag, dinsdag en donderdag komt er een oppas aan huis voor de opvang na school. Tussen de middag is er opvang op school, dat wordt door de buitenschoolse opvang geregeld. De jongste krijgt dan aangepaste opvang, in een kleiner groepje, zodat hij rust heeft en op zijn gemak kan eten. Eriks jongste zoon heeft een aangeboren energiestofwisselingsziekte die zich uit in spierzwakte en inspanningsintolerantie. Daardoor heeft hij extra zorg nodig. Hij gaat naar een gewone school, maar kan niet zo ver lopen. ‘Naar school brengen doen we om de beurt. Dat spreken we goed af. We zorgen er ook altijd voor dat we ’s avonds rond half zes thuis zijn. We ontbijten samen en eten ook ’s avonds samen. Dat is belangrijk om de dag door te spreken en ruimte te hebben voor elkaars verhaal.’ De vakanties zijn altijd wat lastiger. Die neemt Erik meestal voor zijn rekening, omdat hij het meest flexibel is. ‘In de zomer heb ik sowieso wat meer ruimte. We vinden het ook veel te leuk om dingen samen te doen.’

Tactiek

‘Ik ben bij de geboorte van ons eerste kind al een dag minder gaan werken. Mijn vrouw ging toen ook vier dagen werken. We hadden het aanvankelijk niet zo op die kinderdagverblijven, we vonden het van die snottebellenoorden. Daarom hadden we drie dagen gastouderopvang, helemaal prima. Maar toen die ermee ophield, is hij toch naar een kinderdagverblijf gegaan en hij vond het er super leuk. Later werd dat de buitenschoolse opvang.’ Erik was destijds directeur van de regionale VVV. ‘Ik was de baas en kon het dus zelf regelen.’ Maar in die functie kon hij zich niet meer ontwikkelen en hij wilde meer met de inhoud van het werk bezig zijn.

‘Ik wilde voor mezelf beginnen, liefst in het buitenland. Je weet dat het dan tien jaar hard buffelen wordt. En dat je het moet doen als de kinderen klein zijn, anders gaat het niet meer.’ Maar er kwam een kink in de kabel na de geboorte van de jongste zoon. ‘Na drie maanden bleek dat hij zich niet goed ontwikkelde en na veel onderzoek werd een energiestofwisselingsziekte bij hem geconstateerd. Dan ga je niet ergens in de rimboe zitten, het Radboudziekenhuis dat hierin is gespecialiseerd, zit hier om de hoek. Ik stond toen al met een been in de zelfstandigheid en dat dit gebeurde is eigenlijk nog een duwtje in de rug geweest.’

Huidige werkgever

‘Ik ken de wettelijke regelingen. Maar nu ik zelfstandig ben zijn die niet van toepassing.’

De voor- en nadelen van combineren

Flexibiliteit is het belangrijkste voordeel dat Erik kan benoemen. ‘Ondanks het feit dat ik opdrachtgevers heb die eisen aan me stellen, geeft het idee dat ik het zelf naar mijn hand kan zetten enorm veel ontspanning. Verder kan ik er op de belangrijkste momenten bij zijn. De kerstviering op school, of het vieren van een verjaardag. Dat vind ik heel waardevol.’

Nadelen zijn er ook. ‘Je moet het allemaal zelf doen. Werken aan huis betekent dat je nooit klaar bent, altijd bereikbaar bent. Je moet de kinderen leren dat als de telefoon gaat, het niet altijd een vriendje is. Je kunt de deur van het kantoor niet zo maar achter je dicht trekken. Maar de kinderen weten dat. Weten ook dat als ik thuis aan het werk ben en de oppas is er, dat ik er niet ben voor ze. Je moet er goed mee omgaan, anders kom je niet tot rust. ‘Omdat wij het alle twee zo doen, kom je bovendien weinig aan elkaar toe. Daarom plannen we eens per maand een avond om iets samen te doen. Het is net of je twee bedrijven runt, je eigen bedrijf en je gezin.’

Belemmerende en stimulerende factoren

‘We waren al wat ouder toen de kinderen kwamen. Je kijkt wat anders tegen carrière en zo aan. Je hoeft niet meer zo nodig. Je weet financieel wat je nodig hebt om rond te komen en je hebt al een appeltje voor de dorst bij elkaar gespaard.’ Hij wilde tijd en energie in de kinderen steken. ‘Niks stond ons in de weg. We konden het lijden om 20 procent minder inkomen te hebben. Het kon met het werk. Natuurlijk heb je de angst of het wel gaat lukken. Een vaste baan geeft een hoop zekerheden. Het is nu hollen of stilstaan. Ik ben een éénpitter, ik heb geen hulp, je moet jezelf verkopen, niemand verzint het voor je. ‘Je ziet hier veel vaders op het schoolplein staan, dat is heel normaal. We hebben vrienden die het net zo doen als wij. Maar ook een aantal heel ambitieuze vrienden, die werken zich zes slagen in de rondte. Sommige werken bij heel commerciële bedrijven, daar ligt het toch anders.’ Hij hecht niet aan sociale status. ‘Ik ben niet bang om niet voor vol aangezien te worden. Maar ik zou geen fulltime huisman willen zijn, dat vind ik niet spannend genoeg.’

Wensen en aanbevelingen

Erik zou het moeilijk vinden als hij terug zou moeten naar zijn oude situatie. Maar wensen heeft hij ook: ‘Er zouden een paar dagen meer in de week moeten zitten. De dagen en weken gaan zo onvoorstelbaar snel voorbij. Het is wel doorbuffelen, je moet er wel wat voor doen. Dat is niet erg, als je maar je rust pakt. Een half uurtje de krant lezen in de zon, ’s avonds een glaasje port, of even samen praten.’ Heeft hij aanbevelingen voor mannen die werk en zorg willen combineren? ‘Gewoon doen. Het begint ermee dat je gewoon moet durven zeggen dat je om die reden minder wilt gaan werken. Waarom zou dat voor een man anders zijn dan voor een vrouw? Het zit voor een deel ook in de hoofden van mannen. Het is een kwestie van echt willen, lef hebben en doorzetten.’ Maar werkgevers moeten natuurlijk ook hun steentje bijdragen. ‘Als de man lef moet hebben om te durven vragen om minder te gaan werken, moeten bedrijven daar niet moeilijk over doen. Het hoort ook bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen. We moeten het in een MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen) award opnemen.’

Thijn

Leeftijd:

39 jaar

Functie:

cameraman

Kinderen:

dochter (5) en zoon (2)

Partner:

zelfstandig kunstenaar/ontwerpster

Combineert werk en gezin door:

vanuit huis te werken

‘Je kunt ze
maar één
keer zien
opgroeien’

Motivatie

‘Dat ik mijn kinderen vaker zie, is erg leuk. En het zien opgroeien maak je maar één keer mee. Het gaat zo snel.’

Strategie

Thijn en zijn partner werken beide als zelfstandig ondernemer. Hun werktijden zijn flexibel en variëren per week. Voor de geboorte van hun zoon verhuisden ze naar een groter huurhuis met mogelijkheden voor woning en bedrijfsuitvoering. Thijs partner werkt één dag per week bij een ontwerpbureau, de overige dagen thuis. Gemiddeld werkt Thijn veertig uur per week, maar het aantal uren wisselt per week en is afhankelijk van zijn opdrachten. In gezamenlijk overleg wordt vastgesteld wie wat doet. Heeft de een het druk, dan doet de ander wat meer en andersom. ‘We hebben een kalender in de keuken hangen waar alles op wordt geschreven. Als mijn partner op de kalender dagen voor zichzelf claimt, moet ik daarom heen mijn werk regelen.’ Op maandag past een van de oma’s op. Momenteel zorgt Thijs partner meer voor de kinderen dan hij. Een groter deel van het inkomen wordt door hem geleverd.

Tactiek

De keuze van Thijn voor zijn huidige patroon van werken en zorgen komt voort uit de waarde die hij hecht aan zelfstandigheid en vrijheid. ‘Ik ben al heel lang zelfstandig, eerst als drummer, later als ondernemer. Het is een keuze voor een manier van leven waarmee je ook je huishouden en de zorg voor je kinderen vormgeeft. Het heeft wel risico’s, want als ik mijn been breek, verdien ik geen geld. Ik ben er niet voor verzekerd.’ Dat ze het pand waarin ze wonen en werken, niet hebben gekocht is een lekker idee. ‘We kunnen de huur opzeggen en kleiner gaan wonen en zijn dan toch nog steeds bij elkaar.’

Huidige werkgever

‘Bij de geboorte van onze oudste had mijn partner geloof ik wel een soort ouderschapsverlof, want toen werkte ze nog in een café. Als je zelfstandige bent, is het ook niet zo gemakkelijk te achterhalen of je ergens recht op hebt. Het heeft bij ons een paar jaar geduurd voordat we het helder kregen.’

De voor- en nadelen

‘Ons patroon van thuiswerken heeft als voordeel dat ik de kinderen veel meer zie dan de gemiddelde huisvader die ’s ochtends om acht uur de deur uitgaat.’ In een drukke periode komt het weleens voor dat Thijn de kinderen in een week alleen ’s ochtends ziet. ‘Dan verheug ik me op het weekend.’

Het vanuit huis werken heeft zijn keerzijde. Het is onrustiger. ‘Als de kinderen thuis zijn, kan ik niet op mijn gemak hier beneden mijn werk doen, want ze vallen je toch lastig. En als mijn vrouw op haar atelier boven aan het werk is, trekken ze naar haar. Dan is ze toch weer met de kinderen bezig in plaats van rustig te werken.’ Zolang de kinderen klein zijn gaat het goed, want dan slapen ze meer of liggen in de box. Nu ze wat ouder zijn, willen ze vermaakt worden. ‘Met de jongste ben je nog continu bezig. Dus als ik niet aan het draaien ben, kan ik niet tegen mijn partner zeggen: ik werk vandaag thuis en ga in mijn hok zitten. Dat kan soms vervelend zijn als je in je hoofd hebt dat je iets wilt afmaken. Je moet je dus flexibel opstellen.’ Thijn gaat in elk geval minder uit dan vroeger, ‘omdat ik moe ben. Maar ik speel nog steeds in een band, en we oefenen een of twee keer per week. Je moet veel gericht je tijd indelen.’

Belemmerende en stimulerende factoren

‘Mijn moeder begon pas te werken toen ik de deur uit was. Ik was de jongste van vijf. Een heel open huishouden, waar veel kon. Vriendjes waren altijd welkom. Mijn vader was er alleen ’s avonds. Hij was niet altijd een heel aardige man als hij thuis was. Hij was moe van zijn werk en de baas. Zo wil ik het later niet, dacht ik.’

‘Ik moet zeggen dat ik mezelf soms betrap op gedrag dat ik van huis uit heb meegekregen. Ik heb me ertegen verzet en toch overkomt het me. Ik kan bijvoorbeeld snel kribbig worden als de kinderen lastig zijn. ‘We hadden wel vanaf het begin besloten, dat we de kinderen niet naar de crèche zouden brengen. De liefde en het gevoel van thuis, dat vind ik belangrijk. Bovendien was die crèche gewoon veel te duur voor ons. ‘Mijn partner heeft meer moeten inleveren de afgelopen tijd. Zij heeft minder aan de kunst kunnen werken. Het is dus een beetje uit balans geraakt, maar dat is een keuze, want anders zouden we hier niet kunnen wonen.’

Wensen en aanbevelingen

‘Het is steeds zoeken naar evenwicht tussen werk en zorg. Deze maand was ik meer thuis en dan kan mijn partner weer meer haar eigen dingen doen. In februari was het voor mij weer erg druk. In zo’n periode ligt de druk weer meer bij mijn partner. Dat kan dan ook wel eens exploderen. ‘Ik verheug me op de periode dat de jongste ook naar de basisschool gaat. Dan hebben we van ’s morgens half negen tot drie uur weer alle ruimte terug. Dan kan mijn partner ook weer meer werken in haar atelier.’

Thijn zou niet weten welke tip hij toekomstige vaders zou kunnen geven. ‘Je kunt het niet uitleggen hoe het is om ineens vader te zijn. Het overkomt je.’



Portretten van vaders
die gebruik maken
van hun recht op
ouderschapsverlof

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 hoofdtak 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 doorgroei mogelijkheden 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.' Anielervaart 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.'

Conno

aanb

velin

4. Conclusies en aanbevelingen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we de conclusies weer van het onderzoek naar het combineren van werk en zorg door vaders. We doen dit aan de hand van de vragen die ten grondslag hebben gelegen aan het onderzoek. Tevens geven wij aanbevelingen voor het verbeteren van werk en zorg door vaders naar aanleiding van de resultaten van het onderzoek.

4.2 Conclusies

Het doel van het onderzoek was meer inzicht te krijgen in de problemen en belemmeringen die mannen ervaren bij het combineren van gezin en werk, om zodoende zicht te krijgen op de oplossingen en mogelijkheden om deze belemmeringen weg te nemen. De aandacht is daarbij vooral uitgegaan naar dit laatste: de succesfactoren die er aan bijdragen dat mannen er wél in slagen om hun wensen en voorkeuren ten aanzien van gezin en betaalde loopbaan op een succesvolle wijze te realiseren. De portretten van deze ‘voorbeeldvaders’ zijn in dit rapport uitgebreid beschreven.

We beginnen echter bij het eerste, de problemen en belemmeringen die mannen ervaren om hun wensen rond de combinatie van werk en gezin te verwezenlijken.

Waarom ondernemen mannen geen actie om hun wensen rond de combinatie van werk en gezin te verwezenlijken?

Uit veel onderzoeken blijkt dat mannen wel de wens hebben om werk en de zorg voor hun gezin met elkaar te combineren maar vaak niet daadwerkelijk tot actie overgaan om die wens in werkelijkheid om te zetten. De verankering van het recht op deeltijd in de Waa (Wet Aanpassing Arbeidstijden), noch de regeling van verlofrechten in de Wazo (Wet Arbeid en Zorg) hebben van dit aangaat grootscheepse veranderingen teweeg gebracht. De vraag die daarbij uiteraard rijst is hoe serieus de wensen van mannen om werk met de zorg voor gezin en huishouden te combineren zijn. Uit onderzoek naar de motieven voor mannen om minder te willen werken blijkt dat het belangrijkste motief de behoefte aan meer vrije tijd is. Daarna volgt de zorg voor kinderen, maar wel op gepaste afstand. Bovendien blijkt dat een groot deel van de mannen die aangeven dat ze minder uren willen werken, na een jaar van voorkeur verandert. Meer dan een vijfde van deze mannen wil dat na een jaar niet meer, zonder dat ze hun wens hebben gerealiseerd.

Mannen zien veel praktische bezwaren om de combinatie van werk en gezin daadwerkelijk te verwezenlijken. De beren die mannen op hun pad zien weerhouden hen ervan om in actie te komen. Ze voorzien dat het een kansloze onderneming is en zien daarom a priori af van een poging om faciliteiten in de werksfeer te creëren. Onderzoek wijst uit dat financiële consequenties voor driekwart van de voltijds werkende mannen de belangrijkste belemmering vormt om niet minder te willen werken. Daarnaast is twee vijfde ervan overtuigd dat minder werken onmogelijk is in hun functie of meent dat hun baas er bezwaar tegen zal hebben. Bijna een kwart is bang voor reputatieschade wanneer zij in deeltijd zouden gaan werken. En wens of niet, de meeste mannen doen geen concrete poging om hun werktijden anders

in te delen. De voornaamste reden die daarvoor wordt opgegeven is dat de aard van het werk het niet toelaat of dat ze verwachten dat het binnen hun organisatie niet mogelijk is. Ook veronderstelt men dat de leidinggevende het liever niet heeft. Voor het opnemen van het recht op ouderschapsverlof geldt min of meer hetzelfde. Vaders die behoefte hebben aan ouderschapsverlof maar er desondanks geen gebruik van maken, geven als belangrijkste reden op het verlies van inkomen en het feit dat het ongunstig zou zijn voor hun carrière om ouderschapsverlof op te nemen. Ook in het geval van calamiteitenverlof en verlof voor kortdurende zorg wordt vaak aangegeven dat het werk het niet toelaat. Maar het aanbod van verlofarrangementen door de werkgever blijkt een belangrijke voorspeller voor het gebruik ervan. Hoe meer regelingen worden aangeboden, hoe vaker er van gebruik wordt gemaakt.

De angst van mannen voor negatieve gevolgen van een eventuele poging om werk en zorg te combineren is niet alleen een kwestie van negatieve perceptie. Onderzoek onder vaders die in deeltijd werken geeft aan dat vaders een grote druk vanuit hun omgeving voelen om (weer) voltijds te gaan werken. Het blijkt een heel geregeld om de combinatie van werk en zorg mogelijk te maken. Vanuit het werk komt het signaal dat ze onvoldoende loyaal en beschikbaar zijn en ze ervaren nadelen voor hun carrière, zoals doorstroming naar een volgende functie. Ook de vaders in het onderhavige onderzoek ervaren dat het combineren niet zonder problemen verloopt. Het blijft balanceren op een dun koord, maar gelukkig staan er ook veel voordelen tegenover, zo ervaren vaders.

Waarom ondernemen sommige mannen wel actie, maar slagen zij er niet in de gewenste situatie te bewerkstelligen?

Onderzoek naar het realiseren van de werk-zorg combinatie door mannen laat vaak in het midden of mannen nu wel of niet daadwerkelijk actie hebben ondernomen om dromen om te zetten in daden. Het niet in actie komen doordat men denkt dat dit negatieve gevolgen kan hebben, moet wellicht als de belangrijkste verklaring worden gezien voor het niet realiseren van zorgarrangementen door vaders.

Onderzoek onder werkgevers laat echter ook zien dat de vrees van mannen niet geheel onterecht is. Werkgevers geven desgevraagd aan dat ze geen grote problemen ervaren van werknemers met

zorgtaken, maar zijn tegelijkertijd ook tamelijk terughoudend over de opbrengsten van werk/zorgarrangementen. Deeltijd is nog altijd niet in zwang. Werkgevers geven dan liever prioriteit aan het realiseren van flexibele werktijden (roosters en begin- en eindtijden) en het bieden van mogelijkheden voor een gecomprimeerde werkweek. Voor de toekomst lijkt het overwegen van mogelijkheden tot thuiswerken een grotere rol te gaan spelen, waarbij niet zozeer gezinsvriendelijke overwegingen als wel motieven van economische aard, zoals het verminderen van kantoorruimte en het vermijden van verlies aan werktijd door files een rol spelen.

Hoe meer de organisatiecultuur de werk/privé-balans ondersteunt, hoe positiever managers zijn over verzoeken van werknemers om zorgarrangementen. Maar verzoeken van vrouwen worden nog altijd positiever beoordeeld dan die van mannen. Kennelijk wordt het nog steeds vanzelfsprekend gevonden dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorgtaken. Ook maakt het duidelijk dat mannen terecht bang zijn dat negatief gereageerd zal worden als zij een verzoek indienen.

Nu de problemen en belemmeringen van mannen geïdentificeerd zijn richten we ons op de succesfactoren en strategieën die mannen kunnen aanwenden om tot een goede combinatie van gezin en werk te komen.

Waarom zijn sommige mannen wel succesvol gebleken in hun acties om werk en gezin te combineren: wat zijn de succesfactoren?

Wie waagt die wint. Veel mannen willen wel werk en gezin combineren maar ondernemen niet daadwerkelijk actie om dit ook te realiseren. Mogelijk speelt hierbij een rol dat de wensen van mannen vrijblijvender zijn, het combineren voor mannen nog steeds niet volledig ingeburgerd en geaccepteerd is, of mannen a priori ervan uitgaan dat een poging om bijvoorbeeld in deeltijd te gaan werk of ouderschapsverlof op te nemen wel niet geaccepteerd zal worden door de werkgever. De meest belangrijke voorwaarde voor succes is zonder twijfel de daad bij het woord voegen: actief aan de slag gaan om de combinatie van werk en gezin te organiseren.

Achterliggende factoren die verklaren waarom sommige mannen wel en andere niet daadwerkelijk actie ondernemen moeten zoals gezegd, vooral gezocht worden in het belang dat mannen hechten

aan het leveren van een bijdrage aan de zorg. Hoe oprecht en serieus is de wens om die bijdrage te leveren? Onderzoek naar het realiseren van de wens om minder uren te gaan werken laat zien dat de kans op het verwezenlijken van die wens groter is naarmate mannen de wens langer koesteren. Uit de gesprekken met werkende vaders die een bijdrage leveren aan de zorg voor de kinderen blijkt dat ook de partner een belangrijke rol speelt. Naarmate de partner een groter belang hecht aan werk en carrière en afspraken maakt met haar echtgenoot om samen te verantwoordelijk voor gezin en huishouden te dragen, is de kans groter dat mannen actief aan de slag gaan om het combineren van werk en gezin te realiseren. Belangrijk is daarbij ook dat het delen van verantwoordelijkheden wordt afgesproken wanneer de kinderen nog klein zijn: als patronen eenmaal vastliggen is het moeilijk om ze te doorbreken.

De strategie die vaders hanteren om de combinatie van werk en zorg te verwezenlijken is eveneens van invloed op het genereren van succes. Bekend is dat mannen die de wens hadden om minder uren te werken en van werkkring veranderden, twee keer zo vaak hun arbeidsduur hebben verminderd dan mannen die in dezelfde werkkring zijn gebleven. Het ligt in de lijn der verwachting dat mannen een nieuwe functie vooraf hebben gescreend op de mogelijkheden om het aantal uren te reduceren. Ook het zelfstandig ondernemerschap heeft wat betreft een voorkeur voor mannen die willen combineren. Het zelfstandig ondernemerschap biedt vaak meer dan het werknemerschap de flexibiliteit om minder uren te werken, dan wel vanuit huis te werken of de werktijden aan te passen aan eigen behoefte. Vaders die het bij de eigen werkkring houden kiezen vaak voor een tactiek van voorzichtigheid om de noodzakelijke faciliteiten te creëren voor het delen in de zorg. Eerst kiezen voor ouderschapsverlof, dat wellicht meer geaccepteerd is én tijdelijk van aard, is een optie om de werkgever een gewenningsperiode te bieden. Is het experiment geslaagd dan kan het ouderschapsverlof omgezet worden in een deeltijdarrangement. Thuiswerken is een andere mogelijkheid om meer flexibiliteit te creëren voor zorgmogelijkheden. Het aantal organisaties dat werknemers de mogelijkheid biedt om vanuit huis te werken stijgt gestaag en dat biedt kansen voor meer ruimte voor zorg.

De succesfactoren voor het combineren van werk en zorg brengen ons bij de aanbevelingen.

4.3 Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van het onderzoek kunnen aanbevelingen gedaan worden voor het verbeteren van de mogelijkheden voor vaders om werk en gezin op succesvolle wijze te combineren. Wat zijn succesfactoren, welke strategieën kunnen het best aangewend worden om een combinatie met succes te realiseren en hoe kan bijgedragen worden aan het verbeteren van de mogelijkheden voor vaders? We richten ons bij het doen van aanbevelingen achtereenvolgens op vaders zelf, werkgevers en beleidsmakers.

Aanbevelingen voor vaders

Er zijn vier hoofdstrategieën om betaald werk en de zorg voor het gezin te combineren. Enerzijds zijn er flexibele arbeidsregelingen: faciliteiten en regelingen die gericht zijn op het vergroten van tijd-ruimtelijke flexibiliteit. Daaronder verstaan we zowel werken in deeltijd als werken op aangepaste of flexibele werktijden, zoals de mogelijkheid om het werk te doen in een gecomprimeerde werkweek of de mogelijkheid om op variabele tijden te werken, en de mogelijkheid om thuis te werken. Anderzijds zijn er verlofregelingen, de regelingen die zijn vastgelegd in de Wet Arbeid en Zorg (Wazo) en aanvullende cao-afspraken of werk-privébeleid van organisaties. Van deze verlofregelingen is het ouderschapsverlof de strategie die zich het meest leent om zorg voor gezin en huishouden voor een langere periode te regelen. Welke strategie zich het best leent voor een vader in kwestie hangt af van diens persoonlijke situatie en de situatie op het werk. Werken in deeltijd is nog steeds niet in alle arbeidsorganisaties geaccepteerd en er kunnen ook andere factoren, als het niveau waarop de vader functioneert en rooster-technische aangelegenheden, een rol spelen die deeltijd als strategie meer of minder aantrekkelijk maken. Het tij lijkt gunstig voor thuiswerken als strategie. Plaats- en tijdonafhankelijk werken wordt steeds populairder, waarbij overigens vaker bedrijfseconomische redenen van belang zijn, dan overwegingen van gezinsvriendelijke aard. Als thuiswerken in zwang is in het bedrijf waar een vader werkt,

is dat een goede strategie voor het combineren van werk en zorg. Als overdag gezorgd moet worden, kan het werk op een rustiger moment zoals in de avonden gedaan worden. Maar de aard van de functie kan een belemmerende rol spelen, voor sommige functies is aanwezigheid op de werkplek nu eenmaal een eerste vereiste om het werk uit te kunnen voeren.

Aanpassing van de werktijden is een strategie die eveneens meer in betekenis lijkt te winnen. Het werken op aangepaste werktijden, of het gebruik van arrangementen als 4x9 uur kan een optie zijn voor wie deeltijd een stap te ver is en zoekt naar andere mogelijkheden om werk en zorg te combineren. Bij 4x9 is wel het nadeel dat de partner bereid moet zijn de zorg voor de kinderen op zich te nemen in de vroege uren, of aan het einde van dag. Een kinderopvang met lange openingstijden is uiteraard een andere mogelijkheid, maar ook niet alom voorhanden.

Het ouderschapsverlof tenslotte kan een handige strategie zijn om de werkgever te laten wennen aan het idee van het inleveren van een stukje werktijd voor het verlenen van meer zorg. Het verlof is tijdelijk en dat haalt wellicht de ergste koudwaterrees weg. Tegelijkertijd is het een mooie gelegenheid om te laten zien dat het niet nodig is om altijd op het werk aanwezig te zijn en goed functioneren ook mogelijk is bij een afwezigheid van bijvoorbeeld een dag per week. Zo wordt de weg vrij gebaad om later een meer structureel arrangement met de werkgever af te spreken.

Lukt het allemaal niet, dan is wisselen van werkgever natuurlijk ook een optie die te overwegen valt. Bij het wisselen van werkkring kan uitgezien worden naar een werkgever die een meer gezinsvriendelijk beleid voert en naar functies die de kenmerken in zich hebben om werk en zorg op een passende manier te combineren. Steeds meer vaders lijken overigens te kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap en combineren van uit die positie werk en zorg. Het zelfstandig ondernemerschap biedt een arsenaal aan mogelijkheden om te delen in de zorg voor gezin en huishouden: minder uren werken, werken vanuit huis en werken op aangepaste werktijden.

Welke strategie ook wordt gekozen, bovenal geldt dat vaders wel in actie zullen moeten komen om de combinatie van werk en zorg ook daadwerkelijk mogelijk te maken. Veel vaders met zorgaspiraties laten zich afschrikken door mogelijk negatieve

gevolgen. Het is de vraag of deze gevolgen zich in de praktijk ook echt voor zullen doen. Vaders die succesvol werk en zorg weten te combineren geven andere vaders graag het advies: doen! Niet afwachten en de kans voorbij laten gaan, want je kinderen zijn groot voor je het weet. Bovendien is het ook verstandig om een goede taakverdeling thuis af te spreken als de kinderen nog jong zijn. Maar al te snel vestigt zich een patroon waarbij de moeder het leeuwendeel van de zorg voor haar rekening neemt, waar je als vader nog moeilijk tussen komt. En wél de zorg met je echtgenoot delen levert in elk geval het voordeel op dat je er een leukere relatie van krijgt, zoals een van de succesvolle vaders graag zijn lotgenoten als tip wil meegeven.

Aanbevelingen voor werkgevers

Gezinsvriendelijk beleid is zeker nog niet in alle arbeidsorganisaties aanwezig. Met deeltijd hebben veel organisaties nog altijd moeite, zeker als het deeltijd van mannelijke medewerkers betreft. Verzoeken van vrouwen worden nog immer positiever beoordeeld dan die van mannen, hetgeen impliceert dat het nog steeds vanzelfsprekend wordt gevonden dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorgtaken. Dát heeft overigens weer tot gevolg dat vrouwen nog steeds overwegend voor deeltijd kiezen en levert onderbenutting van een enorm arbeidspotentieel op. Opgeteld bij de ontevredenheid van mannelijke werknemers die niet gesteund worden in hun wensen om werk en zorg te combineren, levert het een dubbel verlies.

Aversie van werkgevers tegen deeltijd of thuiswerken (bij medewerkers waarvoor geldt dat dit functietechnisch ook mogelijk is) komt vaak voort uit angst voor het kwijtraken van de controle op de inzet van medewerkers. Waar aanwezigheid geldt als norm voor inzet, wordt te weinig gestuurd op de output van medewerkers en uiteindelijk zou dat als maatgevend moeten gelden. Het gaat om de output en daar zou een werkgever zich terecht druk over moeten maken, maar hoe die wordt geleverd en waar is weinig relevant. Overigens vergt het sturen op output jarenlange aandacht van organisaties en veel organisaties zijn qua beleid nog niet in een vergevorderd stadium wat dit aangaat of haken tijdens het proces af en vallen terug op conventionele controlemechanismen.

Waar angst voor het onbekende heerst kan het meest simpele tegelijkertijd ook het meest effectief zijn: het gesprek aangaan. Te vaak wordt het combineren van werk en zorg als een privé-

aangelegenheid beschouwd en heerst een taboe op het uitdiepen van achtergronden en wensen en verwachtingen van medewerkers. In gesprek kunnen zowel de wensen en perspectieven van de individuele medewerker helder worden als de randvoorwaarden aan de kant van de organisatie uiteen gezet worden. Zijn die beiden duidelijk dan kunnen nadere afspraken gemaakt worden die uiteindelijk tot een werkbare beslissing en win-win situatie voor beide partijen zullen leiden. En net als voor vaders, geldt ook voor werkgevers: doen! Experimenteren en kijken of het werkt kan de laatste koudwatervrees wegwerken.

Aanbevelingen voor beleidsmakers

Nederland kende lang de situatie waarin de man verantwoordelijk was voor het betaalde werk en de vrouw voor het werk thuis. Maar de arbeidsparticipatie van vrouwen is sterk toegenomen, hetgeen onder meer samenhangt met de spectaculaire inhaalslag van vrouwen in het onderwijs. Wat opvalt is dat vooral vrouwen in beweging zijn en veel mannen nog blijven steken in het oude patroon. Enerzijds belemmert dat vrouwen om volwaardig aan het arbeidsproces deel te nemen en tegelijkertijd ontnemt het mannen een stuk kwaliteit van leven en betrokkenheid bij de opvoeding van hun kinderen. We zijn het er in Nederland over eens dat het goed is voor kinderen als beide ouders een substantiële rol spelen bij de opvoeding en het goed is voor de arbeidsmarkt als beide ouders de gelegenheid hebben om hun talenten op dat terrein tot volle ontplooiing te brengen. Daarom verdient het in Nederland nog steeds aanbeveling om te werken aan de acceptatie van het gegeven dat een man naast zijn traditionele aandeel in arbeid een minstens zo belangrijk aandeel heeft in de zorg voor zijn kinderen.

Het stimuleren van mannen om een bijdrage te leveren aan de zorg voor gezin en huishouden is nog altijd nodig. Tegelijkertijd is er weinig aandacht voor. Communicatie van deze boodschap aan mannen vindt onvoldoende plaats en slechts in de vorm van ad hoc campagnes die sporadisch plaats vinden. Duurzame aandacht van het overdragen van de boodschap dat een grotere rol van man in de zorg voor hun gezin gewenst is, met inzet van een diversiteit aan communicatieve middelen is nodig om resultaten te bereiken. Daarbij zijn een positieve insteek en goede voorbeelden van belang om mannen over de streep te trekken en te betrekken bij de zorg voor gezin en huishouden.

Tegelijkertijd vergt ook het beleid van arbeidsorganisaties nog altijd aandacht. Zolang mannen lef en doorzettingsvermogen nodig hebben om bij de werkgever zorgfaciliteiten voor zichzelf te creëren, zal het moeilijk blijven om veel mannen bij de zorg voor hun kinderen te betrekken. Alleen al de perceptie van mogelijke negatieve gevolgen zal mannen ervan weerhouden om actie te ondernemen. De heersende cultuur en de vrees voor schade aan functie en loopbaan maken het moeilijk om af te wijken van gangbare patronen. Het doorbreken daarvan vergt aandacht en een actieve, stimulerende rol van de overheid, bijvoorbeeld door een stimuleringsregeling voor bedrijven die investeren in gezinsvriendelijk beleid, het uitloven van een award en het etaleren van bedrijven die gezinsvriendelijk beleid in de praktijk hebben gebracht.

Met de Waa en Wazo is door de overheid het recht op deeltijd en op verlof dat de combinatie van werk en zorg verbetert, vastgelegd. Het is echter de vraag of werknemers voldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden die de wet biedt. Uit de gesprekken met vaders lijkt het tegendeel het geval. Het geven van meer en betere informatie over bestaande rechten en beschikbare faciliteiten vergt meer aandacht, waarbij gerealiseerd moet worden dat werkgevers vaak geen goede informatie op dit punt geven.

Referentie

Referenties

- Baaijens, C. (2005).** Arbeidstijden. Tussen wens en werkelijkheid. (Proefschrift Universiteit Utrecht). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Beckers, I. en Siermann, C. (2006).** Ouderschapsverlof. Sociaal-economische trends, 1, 15-19.
- Beckers, I., Hermans, B. en Portegijs, W. (2009).** Betaalde arbeid. In W. Portegijs, A. Merens en B. Hermans (red.). Emancipatiemonitor 2008. Den Haag: SCP/CBS, 77-114.
- Bekker, S., Kerkhofs, M., Roman, A., Schippers, J., De Voogd-Hamelink, M. en Wilthagen, T. (2008).** Trendrapport aanbod van arbeid 2007, Tilburg: OSA.
- Breedveld, K., A. van den Broek, J. de Haan, L. Harms, F. Huysmans en E. van Ingen (2006).** De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden. Den Haag: SCP.
- Borghouds-Van de Pas, I., Daalen, G. van., Evers, G., Hillebrink, C., Kerkhofs, M., Kooman, J., Lange, W. de, Pouwels, B., Román, A., Schippers, J. en Voogd-Hamelink, M. de (2009).** Trendrapport vraag naar arbeid 2008. Tilburg: OSA.
- Cloin, M. en Hermans, B. (2006).** Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In W. Portegijs, B. Hermans en V. Lalta (Red.). Emancipatiemonitor 2006: Veranderingen in de leefsituatie en levensloop. Den Haag: SCP/CBS.
- Cloin, M. en Souren, M. (2009).** Onbetaalde arbeid en de combinatie van arbeid en zorg. In W. Portegijs, A. Merens en B. Hermans (red.). Emancipatiemonitor 2008. Den Haag: SCP/CBS, 115-158.
- De Vries, J (2010).** Meer of minder uren werken. Sociaal-economische trends, 1, 28-36.
- Den Dulk, L. (2001).** Work-family arrangements in organizations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden. Amsterdam: Rozenberg.
- Den Dulk, L. en De Ruijter, J. (2005).** Werk/privé-cultuur en de houding van managers ten aanzien van werk/privé-beleid in de financiële sector. Gedrag en organisatie, 18(5), 280-294.
- Den Dulk, L. en Spengelink, S. (2009).** Werkgevers en de afstemming tussen werk en gezin. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Dijkgraaf en Portegijs Dijkgraaf, M. en W. Portegijs (2008).** Arbeidsdeelname en wekelijkse arbeidsduur van vrouwen. W. Portegijs en S. Keuzenkamp (Red.) Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk. Den Haag: SCP, 17-30.
- Duindam, V. en Spruijt, E. (2007).** Mannelijkheid en zorg. Trends en ervaringen, Sociologie, 3 (1), 33-48.
- Goes, C. En Broese-van Groenou, M. (2007).** Het gebruik van arbeid-zorgarrangementen door vaders. Kenmerken van vaders, hun gezin en de organisatie, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23 (4), 337-349.
- Grift, Y.K., Plantenga, J., Schippers, J.J. en Siegers, J.J. (1999).** Arbeid, zorg en beleid. De gedragsreacties van huishoudens. Tilburg: OSA.
- Henderikse, W. (1997).** Mannen erbij betrekken, Achtergrondinformatie bij de SIRE/campagne. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Keuzenkamp, S. en Steenvoorden, E. (2008).** Arbeidsdeelname en arbeidsduur internationaal Vergeleken. W. Portegijs en S. Keuzenkamp (Red.) Nederland deeltijdland. Den Haag: SCP.
- Merens, A. (2000).** Strategieën om betaalde en onbetaalde arbeid te combineren. In S. Keuzenkamp & E. Hooghiemstra (red.). De kunst van het combineren: Taakverdeling onder partners. Den Haag: SCP.
- MuConsult (2003).** Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa. Eindrapport. Amersfoort: MuConsult BV.
- Pouwels, B. en Hillebrink, C. (2009).** Mannen met een voltijd baan. In: Keuzenkamp (red.). Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten. Den Haag: SCP, 94-117.

- Remery, C., Schippers, J. en Van Doorne-Huiskes, A. (2002).** Zorg als arbeidsmarktgegeven: werkgevers aan zet. Tilburg: OSA.
- Schippers, J. (2008).** Werkgevers en werknemers met zorgtaken. M. Mol, H.J. Dirven en R. van der Bie (Red.). Dynamiek in de sociale statistiek. Nieuwe cijfers over de sociaaleconomische levensloop. Voorburg: CBS, 153-163.
- Spaans, J. (1997).** Tussen wens en realiteit: onderzoek naar de wijze waarop mannen en vrouwen hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren. Den Haag: Vuga.
- SZW (2009).** Verlof. Informatie over verlofregelingen voor werknemers. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Staatsblad (2000).** 'Wet van 19 februari 2000, houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur (Wet aanpassing arbeidsduur)'. Staatsblad 114, 2000.
- Staatsblad (2001).** 'Wet van 16 november 2001 tot vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)'. Staatsblad 567, 2001.
- Tigges, Lansu+Paulis, Déhora Consultancy Group en VanDoorneHuiskes en partners (2010).** Ruim baan voor DeeltijdPlus, handboek grotere deeltijdbanen. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Van der Horst, Th. en De Jongh, M. (2008).** (Voor)oordelen over parttimers. Echte mannen werken fulltime. Amsterdam: TNS/NIPO.
- Van Luijn, H. en Keuzenkamp, S. (2004).** Werkt verlof? Den Haag: SCP.

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

