



EEN ONDERZOEK NAAR WAT MANNEN VINDEN
VAN DE TAAKVERDELING THUIS
(EN WAT ZE NODIG HEBBEN OM MEER TE ZORGEN)

VADERS
WEDEN
WAROM

Colofon

Samenstelling: Rafke Pijls, Julie Van Garsse, Vera Claes

Vormgeving: Lut Vandebos

Coverfoto: Heike Mintel – via Unsplash

Foto's pag 15: Kelly Sikkema, Jimmy Dean, Natasha Ivanchikhina, Juliane Liebermann, Quokkabottles,
Mikael Stenberg, Olivia Bauso, Amar Lopez, Picsea – via Unsplash

v.u.: ZIJkant vzw, Vera Claes, Sint-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel

Voor de online versie: zie www.mannendag.be en www.zijkant.be

Deze publicatie past binnen het kader van het project 'Gedeeld en betrokken ouderschap'

Met de steun van Gelijke Kansen in Vlaanderen



Inleiding

De statistieken zijn duidelijk: bijna een halve eeuw nadat het traditionele kostwinnersmodel op de schop ging, blijft de ongelijke verdeling van zorgtaken een hardnekkig probleem. Nog steeds draaien vooral vrouwen op voor het huishouden en de zorg voor de kinderen, en wordt het succes van mannen afgenomen aan hun carrière. Dat blijkt ook uit de loon- en loopbaankloof tussen vrouwen en mannen, die slechts met mondjesmaat afneemt. Cijfers zeggen veel, maar we weten nog niet precies waaróm vaders niet evenveel zorg opnemen als moeders. Wat hebben mannen nodig om dit wel te doen? Dat was het voorwerp van twee onderzoeken van ZIJkant.

Het eerste onderzoek, uitbesteed aan onderzoeksbureau Ipsos, tracht te achterhalen wat vaders tegenhoudt om meer te zorgen en wat hen hierbij kan helpen. Tegelijk werd ook gepeild naar de mogelijke positieve gevolgen van een evenwichtige taakverdeling. Het onderzoek werd uitgesplitst in een kwalitatief en kwantitatief luik. Daarnaast peilde ZIJkant via diepte-interviews met vaders naar wat zij nodig hebben om te kunnen kiezen voor een actief en betrokken ouderschap.

Wat zeggen de cijfers?

De taakverdeling tussen vrouwen en mannen thuis blijft een knelpunt, zo blijkt uit verschillende onderzoeken. Zo zakte België de afgelopen jaren in de Europese gendergelijkheidsindex op het vlak van tijdsbesteding.¹ Ons land blijkt met een grote genderongelijkheid te kampen in de verdeling van de zorgtaken: we staan op de 16de plaats, onder het EU-gemiddelde. De data tonen aan dat vrouwen in elke situatie - als alleenstaande, als alleenstaande ouder, als koppel met kinderen en als koppel zonder kinderen - meer tijd spenderen dan mannen aan het huishouden en de zorg voor kinderen, ouderen en mensen met een beperking.² Deze genderkloof vergroot nog eens extra zodra er kinderen in het spel komen. In de rest van Europa zien we een gelijkaardig patroon: **92% van de vrouwen tussen 25 en 49 jaar zorgde in 2016 dagelijks voor hun kinderen tegenover 68% van de mannen.**³

Deze ongelijke verdeling van de zorgtaken heeft een **negatieve impact op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt**. Vandaag bedraagt de loonkloof in België nog steeds **22,7%** (gemiddelde brutojaarlonen, 2019). Dit komt omdat vrouwen vaak werken in ondergewaardeerde en onderbetaalde sectoren en jobs, omdat ze botsen op glazen plafonds en kleverige vloeren, omdat ze getackeld worden door stereotiepe verwachtingen of omdat er zuivere discriminatie speelt.⁴ Maar de belangrijkste oorzaak van de loonkloof is het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen, wat ook leidt tot een grote loopbaankloof. Na correctie voor arbeidsduur – dus als de factor deeltijds werk buiten beschouwing wordt gelaten – daalt de loonkloof bijna met twee derde, tot 9,1%.

Het verschil in arbeidsduur verklaart de loon- en loopbaankloof maar rechtvaardigt deze niet. Er wordt wel eens geopperd dat vrouwen maar meer moeten werken als ze meer willen verdienen, maar zo simpel is het niet: bijna de helft van de vrouwen in België (42,5%) werkt **deeltijds**, met als vaakst aangehaalde motivatie de zorg voor kinderen of afhankelijke personen. Ter vergelijking: slechts 11,8% van de mannen werkt deeltijds, en slechts een minderheid (7,6%) doet dit om voor anderen te zorgen.⁵

"HET MOEDERSCHAP IS DAN OOK
EEN VAN DE GROOTSTE OORZAKEN VAN GENDERONGELIJKHEID."

Het huidige debat over de kinderopvang zet de zaken nog eens op scherp: de combinatie werk-gezin is aartsmoeilijk en de bestaande initiatieven zijn lang niet altijd toereikend. Vooral vrouwen betalen hiervoor een hoge prijs. Cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen tonen aan dat vrouwen en mannen zonder kinderen per uur ongeveer evenveel verdienen. Maar **met elk extra gezinslid vergroot de loonkloof**, van 1,5% (geen kinderen) naar 4,8% (1 kind) tot 5,7% en 6,3% bij respectievelijk 2 en minstens 3 kinderen.⁶ **Het moederschap is dan ook een van de grootste oorzaken van genderongelijkheid.**⁷ Naast een lager loon en minder doorgroeikansen tekent de loonkloof zich ook af in de pensioenen. Vrouwen die deeltijds werken of hun loopbaan onderbreken komen immers niet aan een volledige loopbaan van 45 gewerkte jaren, waardoor de pensioenloof in België maar liefs 33,4% bedraagt.⁸

Nieuw onderzoek van Ipsos en ZIJkant

De stereotiepe verdeling van de zorgtaken, met als gevolg het grote aantal deeltijds werkende vrouwen, ligt mee aan de basis van de loon- en loopbaankloof. ZIJkant is de initiatiefnemer van **Equal Pay Day** in België en voert sinds 2005 campagne voor het dichten van de loonkloof. **Equal Pay Day** is de dag tot wanneer vrouwen moeten werken om evenveel te verdienen als wat mannen het vorige jaar reeds verdienden. In 2022 viel deze dag voor gelijk loon v/m op 24 maart.

"62% VAN DE VROUWEN BEWEERT DAT ZIJ MEER DOEN
DAN HUN PARTNER."

Naar aanleiding van haar achttiende campagne, vroeg ZIJkant met de steun van Gelijke Kansen Vlaanderen aan marktonderzoeksbureau Ipsos om mannen te interviewen over de taakverdeling thuis, hun visie op zorgtaken en hun ideeën voor een beter evenwicht. Het eerste luik bestond uit een diepgaand **kwalitatief onderzoek** bij 24 Vlaamse mannen, allen samenwonend of gehuwd met een vrouw en allen vader van jonge kinderen. De bevindingen uit deze kwalitatieve studie werden nadien getoetst aan een **kwantitatief onderzoek**. Hieraan namen 975 mensen deel, ook allen samenwonend of gehuwd met iemand van het andere geslacht. Vrouwen maakten hier echter de helft van de deelnemers uit. Het onderzoek van Ipsos werd aangevuld met diepte-interviews bij 17 vaders en 3 moeders, uitgevoerd door ZIJkant zelf. De voornaamste resultaten worden hieronder besproken.

Gedrag en attitude: hoe beleven mannen de taakverdelingen thuis?

In het onderzoek van Ipsos plaatsten de vaders de taakbeleving op een continuüm, gaande van heel vervelende, repetitieve klussen tot taken die ook emotionele voldoening kunnen geven. Bij die laatste groep hoort ook de zorg voor kinderen. Niet verrassend is dan ook dat de eerste groep het liefst en het meest wordt uitbesteed.



Bron: Ipsos, 'Mannen over hun taken in het huishouden', rapport kwalitatief onderzoek (abv community), ZIJkant, maart 2022.

1 EIGE, 2021, Gendergelijkheidsindex: België.
2 EIGE, 2021, Gendergelijkheidsindex: Tijdsdomein België Time in Belgium for the 2021 Edition.
3 Eurostat, 2017, Kinderverzorging en huishoudelijk geweld.
4 IGVM, 2021, De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021.
5 Statbel, 2021, Deeltijds werk.
6 IGVM, 2021, Loonkloofrapport.
7 Tojerow, I. & Fontenay, S., 2019, The Economic Impact of Parental Leave Policies.
8 Federale pensioendienst, SILC-data.

Ook de door Zijkant geïnterviewde vaders stellen dat in het huishouden de zorg voor de kinderen altijd op de eerste plaats komt. Daarnaast besteden maar liefst twaalf vaders en hun partners het poetswerk uit. Sommige taken worden liever aan de partner doorgegeven omdat deze hier beter in is: “Ik doe de was want hij heeft een beetje schrik om fouten te maken doordat hij kleurenblind is” (Laura, 25). De **zorg voor de kinderen** wordt vaker gezien als een **gedeelde taak**, mede omdat dit emotionele voldoening geeft: “Dat is echt iets wat we samen doen, net zoals Colette in bad en bed steken. Daar sta ik ook wel op want dat is qualitytime” (Niels, 34).

Welke stimulansen en hinderpalen ervaren vaders bij de taakverdeling?

Zowel het kwalitatief als het kwantitatief onderzoek van Ipsos tonen aan dat mannen veelal vinden dat er een **dynamisch evenwicht** is binnen hun huishouden. Er wordt regelmatig opnieuw gezocht of onderhandeld over de taakverdeling wanneer er nieuwe factoren opduiken, zoals een nieuwe job, ziekte, andere werkuren, kinderen of covid. Sommigen geven aan dat de verdeling strak is georganiseerd, meestal afhankelijk van het werkschema, terwijl anderen vertellen dat de organisatie wekelijks kan verschillen. In het algemeen staat **communicatie** zeer centraal en kunnen taken gewisseld worden indien nodig: “Op dagen dat ik echt moe ben neemt mijn partner taken over en omgekeerd. We zijn een gesmeerd team” (Ipsos-onderzoek). Opvallend is wel dat de helft van de mannen (47%) vindt dat het huishouden ongeveer gelijk verdeeld is, maar hiermee is slechts 31% van de vrouwen akkoord. **62% van de vrouwen beweert dat zij meer doen dan hun partner.**

Tijd blijkt een zeer bepalende factor in de taakverdeling. Het wordt dan ook als logisch ervaren dat **een deeltijds werkende partner meer doet in het huishouden** dan een voltijds werkende partner. Het deeltijds werk wordt zo gezien als een compromis om het huishouden leefbaar te houden, wat mogelijk de (eenzijdige) perceptie van een ‘evenwicht’ verklaart. Verder nemen mannen eerder taken op die ze goed kunnen, die ze graag doen of die minder tijdsgebonden zijn.

MANNEN OVER TAAKVERDELING

DRIVERS OM TAKEN OP TE NEMEN

Vooraf ‘Tijd hebben’ is bepalend om taken op te nemen, maar het is niet de enige motivator

Beschikbare tijd - ‘Ik heb tijd’
Tijd die men heeft om taken uit te voeren is zeer bepalend:
Wie tijd heeft, doet meer taken Vb. fulltime vs. parttime job, lange vs. kortere werkdagen.

Ervaren als prioriteit - ‘Ik kan het niet uitstellen’
Tijd die men wil maken: prioritisering – wat vindt men belangrijk?
Vb. zorgen voor de kinderen versus poetsen/opruimen

Nakomen van onderlinge afspraken - ‘Het is zo afgesproken’
Respect voor regeling met partner rond wie wat voor zijn rekening neemt
Ook voldoening van partner te helpen en haar vrije tijd te “schenken”

Gevoel van competentie – ‘Ik kan dat goed’
Taken die men goed kan, doet men eerder dan andere taken

Gevoel van voldoening en plezier. – ‘Ik vind het leuk om te doen’
Wat men graag doet (vb. tuinieren)
Of taken gecombineerd met iets leuks voelt minder aan als corvee;
• Vb. zelf zwemmen tijdens zwemles kind
• VB. drankje met andere ouders in voetbalkantine) voelt minder als corvee.

Druk uitgeoefend door vrouw - ‘Mijn vrouw vindt het belangrijk’
Partner die aandringt op uitvoeren taken, die werk eerder “ziet” dan man

Omdat ik elke dag thuis ben, doe ik de meeste taakjes in huis. Ik vind dat ook niet erg, want zo is er meer vrije tijd voor ons allen

Ik kijk heel graag omdat ik er goed in ben en ervan kan genieten om lekkere dingen klaar te maken

Leuk zijn zaken die je samen kan doen bv. in de tuin werken terwijl kinderen buitenspelen en 'helpen' of ze afzetten voor hun sport/jeugdbeweging waarbij je andere ouders tegenkomt en kan bijpraten

MANNEN OVER TAAKVERDELING

BARRIÈRES OM TAKEN OP TE NEMEN

Gebrek aan tijd springt eruit als een belangrijke reden om een taak niet op te nemen

Geen tijd - ‘Ik heb geen tijd’
Geen tijd door opeisende job, lange werkuren
Onverwachts moeten overwerken of iets belangrijks tussengekomen

Ziek of moe - ‘Ik kan niet meer’
Nood aan uitzieken of uitrusten

Nood aan me-time - ‘Het is nu aan mij’
Simpelweg geen zin om bezig te zijn met ‘taken’
Liever sport of iets met de vrienden of niets doen...dan bezig te zijn met het huishouden. – geen prioriteit geven aan poetsen, strijken, opruimen.

Gevoel van overspoeld te worden - ‘Ik kan niet meer’
Teveel taken tegelijkertijd moeten doen (én poetsen, én taxi spelen én ...)

Gevoel van onbekwaamheid - ‘Ik kan het toch niet (goed)’
Vrouw kan het beter of sneller – heeft toch steeds kritiek

Gevoel van nutteloze arbeid - ‘Het stopt niet’
Vb. T-shirts strijken in de winter of opruimen als kinderen dadelijk thuiskomen

Externe factoren – ‘Nu is geen goed moment’.
Factoren waarover men geen controle heeft.
• Vb. slecht weer voor taken buitenshuis of in de tuin
• Vb. onverwachts bezoek.

Echte huishoudelijke taken zijn toch echt “moetjes”. Het is een eindeloze to do lijst die te veel energie en tijd vraagt.

Stress heb ik alleen als het niet snel genoeg gaat voor mijn vrouw en zij dat dan ook heel duidelijk laat weten ;-)

Het enige wat ik niet graag doe en normaal gezien ook nooit doe is strijken. Dat vind ik een ongelooflijk nutteloos en tijdrovende bezigheid.

Bron: Ipsos, ‘Mannen over hun taken in het huishouden’, rapport kwalitatief onderzoek (abv community), Zijkant, maart 2022.

De vaders uit de diepte-interviews van Zijkant geven aan **tevreden** te zijn met de verdeling en denken dat hun partners dit ook zijn, al vermelden enkele mannen dat hun partners het waarschijnlijk fijner zouden vinden om iets meer ontlast te worden. Vaste afspraken lijken geen must, al zijn de schema’s vooral afgestemd op werkuren en energie. Opnieuw wordt communicatie veel vermeld: “Je moet ieder onderwerp op tafel gooien, dan is de slaagkans van het gezinsleven veel hoger” (Nektar, 47). Als er sprake is van kleine kinderen is er iets vaker een beurtrol voor de ochtend- en avondshift. Daarnaast is het voor velen logisch dat diegene die niet kookt, wel opruimt en voor de afwas zorgt. Toch vinden de meesten dat er **geen weegschaal** gehanteerd moet worden, dat leidt tot frustraties.

Welke invloed heeft het krijgen van kinderen op de taakverdeling?

Kinderen hebben een **grote invloed** op de taakverdeling. Waar taken vroeger al eens konden blijven liggen, zijn er met kinderen ook meer verplichtingen: “Toen ik jonger was verzaakte ik wel eens aan mijn deel van de taken. Dit is de laatste tien jaar veranderd door een kind te krijgen” (Ipsos-onderzoek). De geïnterviewde vaders geven aan dat dit evenwicht wel even zoeken was: “De eerste drie jaar word je eigenlijk geleefd, maar daar kom je wel uit” (Dries, 45) en “Het is nu chaotischer. Na vier jaar weten we wel wat goed werkt en wat niet” (Tuur, 36). Toch is er soms nog stress en discussie, maar dit komt vooral door een **gebrek aan tijd en energie**. Het spontane van de taakverdeling, maar ook van het sociale leven, valt weg. Deze discussies gaan dan ook meestal over kleine dingen en worden niet als structureel gezien. Een paar mannen halen aan dat ze sneller lastminutetaakjes zullen doen of juist heel veel op korte tijd, terwijl hun partners eerder op langere termijn denken.

Uit alle onderzoeken blijkt dat mannen **meer taken op zich nemen na de geboorte van een kind**, deels om de vrouw te ontlasten aangezien ze als vader niet veel kunnen helpen tijdens de borstvoeding: “Toen

9

onze zoon nog borstvoeding kreeg, deed ik de pampers zodat zij gewoon kon blijven liggen" (Jasper, 33). Veel bevroegde mannen geven dan ook aan dat ze taken overnamen en dat deze taakverdeling soms zo blijft. Wanneer de kinderen ouder worden ontstaat er een nieuwe fase. Zodra ze naar school gaan is er sprake van meer structuur en ruimte en kunnen ze ook zelf taakjes uitvoeren.

Een aantal vaders verwijzen naar hun **eigen kindertijd** en wat hun vader thuis deed: "Ik ben opgegroeid in een compleet andere wereld" (Bert, 37). Ze zien een al dan niet **trage positieve evolutie** die te linken is aan het feit dat vrouwen meer actief zijn op de arbeidsmarkt en dus minder tijd hebben voor het huishouden. Ze achten de evenwichtige(re) taakverdeling belangrijk en **geven dit door aan hun kinderen**: "Van mijn zoon zal ik niet zomaar accepteren dat hij op zijn luie kont gaat zitten omdat hij vindt dat hij als man minder moet doen" (Ipsos-onderzoek).

De invloed van covid-19: niet alleen negatieve effecten

De VUB onderzocht onze tijdsbesteding tijdens de eerste lockdown (vanaf maart tot mei 2020) en concludeerde dat de genderkloof in routinetaken (koken, poetsen, kinderen verzorgen, boodschappen doen...) zakte van 2,7 uur per dag naar 0,8 uur per dag, maar dat vrouwen toch nog steeds veel meer in het huishouden deden dan mannen.⁹ Bijna de helft van de werkenden – de meesten van thuis uit – met kinderen gaven aan dat ze minder tot veel minder werkten sinds de sluiting van de scholen en crèches, maar de afname in werktijd was het sterkst bij vrouwen met kinderen. Bij mannen maakt de aanwezigheid van kinderen weinig verschil. Volgens de onderzoekers kon er dus wel degelijk een verkleining van de genderkloof opgetekend worden, maar moet de verklaring daarvoor vooral gezocht worden bij de afwezigheid van het vervoer naar werk, school, opvang en kinderbobby's. De veranderingen lijken dus van **tijdelijke aard**. *Het Nieuwsblad* maakte daar de minder genuanceerde kop van: "Hij zat meer thuis, om daar vooral te zitten: coronacrisis heeft (bijna) niets veranderd aan taakverdeling in huishouden".

De vaders die deelnamen aan het Ipsos-onderzoek zijn minder pessimistisch. Zij vinden dat de lockdowns een **positief effect** hadden op het gezinsleven. Thuiswerken betekende vooral dat veel kleine en soms vervelende taakjes tussendoor uitgevoerd konden worden waardoor er **meer qualitytime** voor het gezin ontstond. Toch geven de ondervraagde mannen aan dat dit ook een bron van **stress** kon zijn, en dan vooral de combinatie van telewerk en thuisonderwijs. De terugkeer naar het werk zorgt in het merendeel van de gevallen ook voor een terugkeer naar oude patronen, al proberen de vaders enkele goede gewoontes te behouden, zoals meer tijd maken om voor te lezen of te spelen.

"VAN MIJN ZOON ZAL IK NIET ZOMAAR ACCEPTEREN DAT HIJ
OP ZIJN LUIE KONT GAAT ZITTEN."

De diepte-interviews van ZIJkant vertellen hetzelfde verhaal. Volgens de geïnterviewden hielp telewerk om de zorg voor de kinderen op te vangen, die door covid nergens anders terecht konden. In een aantal gevallen kwam de zorg vooral bij de vrouwelijke partner terecht, omdat zij makkelijker kon schuiven met uren of omdat ze technisch werkloos was. De vaders ijveren voor het **behoud van de mogelijkheid om thuis te werken**, wat zeker handig is bij onvoorziene omstandigheden zoals een ziek kind. Een belangrijke uitdaging hierbij is echter de **balans** tussen tijd met de kinderen en tijd voor het werk, zo stelt Tuur (36): "In het begin probeerden we te werken terwijl we de kinderen bezighielden, maar die halfslachtige combinatie zorgde alleen maar voor stress. Daarom zijn we overgestapt naar een systeem van halve dagen waarbij we afwisselend de kinderen opvingen."

En dat andere hardnekkige beestje: de stereotype beeldvorming

Volgens de vaders uit het Ipsos-onderzoek botsen zij als man vaak op genderstereotype ideeën over zorgfiguren in de media en in de maatschappij. In het ziekenhuis, bij de kraamzorg, bij opvoedingskwes-ties en in de crèche zijn vrouwen vaak (onbewust) het primaire aanspreekpunt en worden **mannen aan de kant gezet**, wat de minder betrokken vaders nog minder motiveert. Zo kan zich ook onbewust nog een stereotiep beeld ontwikkelen binnen het gezin.

Stereotiepe patronen tekenen zich ook soms af in de **organisatie van de arbeidstijd**. De meeste vrouwelijke partners hebben flexibele jobs waardoor ze sneller deeltijds werken of makkelijker kunnen schuiven met hun uren. Ze nemen ook sneller initiatief in het huishouden of eigenen zich bepaalde taken toe.

"IK WAS DE EERSTE MAN DIE OUDERSCHAPSVERLOF AANVROEG.
DAT WAS EEN PSYCHOLOGISCHE OVERWINNING." (Bert)

Uit de diepte-interviews van ZIJkant blijkt in welke mate traditionele rollenpatronen zich laten gelden op de arbeidsmarkt. Mannen ervaren minder **flexibiliteit op het werk**. Bij ongeveer de helft van de gezinnen werken de moeders deeltijds of hebben ze deeltijds gewerkt toen de kinderen klein waren, al dan niet via ouderschapsverlof. Vaders daarentegen geven aan dat ze vanuit de maatschappij of hun werkgever **druk ervaren om voltijds te werken of terughoudendheid voelen om zorgtaken op te nemen**. "Ik was de eerste man in de onderneming die ouderschapsverlof aanvroeg. Voor vrouwen van mijn leeftijd en functie is dat vaak standaard, maar voor mij was dat een psychologische overwinning. Ik heb een collega die tijdskrediet opneemt om te gaan studeren: daar kan je als man trots op zijn, maar over ouderschap praten mannen niet" (Bert, 37). Hij voegt daar aan toe: "Het lijkt niet veilig om onder mannen te spreken over huishoudelijke taken. Je moet eerst weten dat de andere persoon daar ook mee bezig is voordat je het kan hebben over de wasmachine". Marc (65) zegt zelfs dat, hoewel zijn werkgever positief staat ten opzichte van ouderschapsverlof, mannelijke collega's dan wel hun ambities mogen opbergen: "Ik denk dat er weinig mannen zijn die zich geroepen voelen om aan het begin van hun carrière te zeggen dat ze vertragen om voor de familie te zorgen. Degenen die ouderschapsverlof nemen op het werk, weten dat ze geen mogelijkheid hebben tot bevordering." Bij enkele geïnterviewde vaders uit het onderzoek is de vrouw de kostwinner van het gezin, waardoor ze niet kan of wil deeltijds werken, maar in het algemeen verdient de man het meest en zal hij minder snel geneigd zijn om uren in te leveren.

Vader- en ouderschapsverlof: een welkome oplossing

Alle vaders uit de diepte-interviews die de mogelijkheid hadden om hun geboorteverlof op te nemen, hebben dit ook gedaan en zijn hier allen zeer enthousiast over. Ze staan dan ook bijna allemaal achter een **uitbreiding** en zelfs een **verplichting** van dit verlof, omdat anders alleen de reeds betrokken vaders dit verlof zullen opnemen en de anderen niet. De voornaamste voordelen van het geboorteverlof zijn volgens de mannen rust, het kunnen **ondersteunen** van de moeder na de bevalling, de mogelijkheid om je kind te leren kennen en er een **band** mee te **vormen**. Daarnaast maakt het vaders vertrouwd met "stereotiepe vrouwelijke taken" (Ipsos). Doordat het verlof voor de moeder momenteel een stuk langer is ontstaat er echter snel een kloof in de taakverdeling: "Er zijn een aantal dingen die vanaf dat moment structureel bij Anne zijn beland" (Frederik, 39).

Ook het ouderschapsverlof is populair en dan vooral in de vorm van een **viervijfdeweek**. Zes van de zeventien door ZJkant geïnterviewde mannen werken vier vijfde op deze manier, terwijl twee anderen verkiezen om een maand verlof tijdens de zomervakantie op te nemen. Een aantal vaders wil wachten tot de kinderen wat groter zijn zodat ze bijvoorbeeld op woensdag kunnen bijspringen. Ze benoemen de extra vrije dag ook als belangrijk om wat meer tijd te hebben voor zichzelf en om al een voorsprong te hebben in het huishouden. Een enkeling vond het ouderschapsverlof niet nodig. Het grote knelpunt is het **loonverlies**. Voor sommige ouders neemt ouderschapsverlof een te grote hap uit het gezinsbudget.

Wat hebben vaders écht nodig?

Wat hebben mannen nodig om meer taken op te (kunnen) nemen en hoe kan het huishouden beter verdeeld worden? Deze vraag uit de beide onderzoeken is op te delen in verschillende antwoorden, maar allen komen ze neer op **meer** tijd.

TEN EERSTE verwijzen mannen naar **externe hulp**, zoals poetsbureaus en strijkateliers of goed georganiseerde kinderopvang. Doordat taken uit handen worden genomen, ontstaat er volgens de vaders meer tijd voor henzelf, het gezin en de partner, en is er minder stress.

Wat zijn de mogelijke positieve gevolgen van een evenwichtige taakverdeling thuis?	TOTAAL	MANNEN	VROUWEN
Meer quality time als koppel of als gezin	35%	31%	39%
minder stress voor mezelf over het uitvoeren van huishoudelijke taken	31%	18%	44%
Meer vrije tijd/me-time voor mezelf	31%	16%	45%
Dit zal geen impact hebben	29%	31%	26%
Minder stress voor mijn partner over het uitvoeren van huishoudelijke taken	20%	33%	8%
Meer vrije tijd/me-time voor mijn partner	20%	28%	12%
Verhogen van carrièrekansen van mezelf	4%	3%	5%
Ander voordeel/positief gevolg:	3%	2%	5%
Verhogen van carrièrekansen voor mijn partner	2%	3%	1%
Een beter/hoger loon voor mezelf	2%	2%	2%
Een beter/hoger loon voor mijn partner	2%	3%	1%

Bron: Ipsos, 'Mannen over hun taken in het huishouden', kwantitatief onderzoek, ZJkant, maart 2022.

Opvallend genoeg zien de vaders in de vrijgekomen tijd niet meteen een professionele opportuniteit voor hun partner, ook al werken vrouwen beduidend vaker dan mannen deeltijds om zorgtaken op te nemen. In het kwantitatieve onderzoek van Ipsos verwijst **slechts 3% van de mannen naar verhoogde carrièrekansen of een beter/hoger loon voor de partner als mogelijk positief gevolg van een evenwichtige taakverdeling**. Vrouwen maken de link overigens ook niet tussen een beter evenwicht in de taakverdeling en meer carrièrekansen. Amper 5% van de vrouwen verwijst naar het verhogen van de eigen loopbaanmogelijkheden als mogelijk positief gevolg en amper 2% (!) denkt aan een hoger loon. Hierbij worden geen verschillen vastgesteld naargelang leeftijd.

“VADERS ZIEN IN DE VRIJGEKOMEN TIJD NIET METEEN EEN PROFESSIONELE OPPORTUNITeit VOOR HUN PARTNER.”

TEN TWEEDE klinkt een duidelijke vraag naar **meer flexibiliteit**. In het algemeen zijn de geïnterviewden ontevreden over de werkuren. Het inkorten van de werkweek met behoud van loon (maar zonder hetzelfde te moeten presteren in minder dagen) lijkt velen een goede piste. De onlangs door de regering voorgestelde vierdagenwerkweek wordt lauw onthaald, want hierbij is het wél de bedoeling dat evenveel uren worden gepresteerd op minder tijd, waardoor er op werkdagen nog minder tijd met de kinderen overblijft. Een extra vrije dag in de week zou voor veel ouders een structureel verschil maken en kan leiden tot een duurzaam patroon. Maar zelfs iets meer flexibiliteit in de dagindeling – zoals een uurtje vroeger beginnen en eindigen – vinden vele vaders al een goede oplossing. Hetzelfde geldt voor de mogelijkheid tot thuiswerk. Hier hoort ook vertrouwen van de werkgever bij: “Mensen die niks doen heb je ook op kantoor. Je weet wel of je je werk gedaan krijgt of niet. De overheid kan hier ook op inspelen door werkgevers te belonen als ze thuiswerk organiseren.” (Walt, 43). Voor de rest spelen financiële zekerheid en twijfel aan het engagement door de werkgever een grote rol in de beslissingen over (ouderschaps) verlof.

De ideale taakverdeling is dat alle huishoudelijke taken uitbesteed zijn en dat we ons alleen nog maar moeten buigen over de verdeling van de opvoedkundige taken en plezantere dingen zoals uitstapjes plannen en aankopen van kledij en dergelijke

De ideale taakverdeling zou zijn dat de kinderen hun kamers zelf goed opruimen en proper maken, ik en mijn vrouw ieders de helft van de taken op ons nemen en 2x per week een poetsvrouw laten komen zodat er meer tijd is om leuke dingen samen te doen

M'n echtgenote zou minder gaan werken om nog meer bij de kids te zijn maar niet om huishoudelijke taken te doen

Mijn partner zou natuurlijk het liefst willen dat ik in het weekend nog meer tijd alleen met de kinderen doorbreng, zodat zij ook meer tijd voor zichzelf kan hebben

Bron: Ipsos, 'Mannen over hun taken in het huishouden', rapport kwalitatief onderzoek (obv community), maart 2022.

TEN DERDE willen de vaders dat de overheid inzet op **een shift naar een meer kind- en oudervriendelijke samenleving** met onder andere een mentaliteitswisseling, goedkopere kinderdagverblijven, meer buitenschoolse activiteiten gekoppeld aan de school en een verlenging van het geboorteverlof zodat ook vaders hun ouderrol kunnen opnemen. In veel organisaties kan ouderschap nu niet gelinkt worden aan een carrière. “Mensen maken kinderen en dat zal altijd zo zijn, dus ik denk dat werkgevers beter kunnen nadenken over systemen om de combinatie werk-privé te vergemakkelijken” (Bogas, 25). Er wordt vaak verwezen naar Zweden, dat op nummer één staat in Unicefs ranking van familievriendelijke landen.¹⁰

Ouders krijgen er 480 dagen ouderschapsverlof, waarvan elke ouder negentig dagen krijgt (deze kunnen niet aan de andere ouder worden overgedragen), en de overige dagen vrij te verdelen zijn.

Flexibiliteit moet centraal staan. Het is niet meer van deze tijd om 5 dagen per week van 9-5 te werken. Soms wil ik een uurtje vroeger beginnen werken. Dan ben ik ook een uurtje vroeger thuis en heb ik misschien 's avonds iets meer tijd voor het gezin.

Ook al vinden mannen dat de rolverdeling evenwichtig is, de cijfers tonen nog steeds ongelijkheden. Er is dus nog veel werk aan de winkel om vrouwen en moeders dezelfde kansen te bieden én om ze bewust te maken van de gevolgen voor hun carrièrekansen. Een **normalisering van het 'zorgen voor'** kan al zorgen voor een mentaliteitsshift in de samenleving. Door meer **positieve aandacht** te vestigen op mannen in zorgrollen en door **meer tijd** te creëren met behulp van flexibele uren, een kortere werkweek en meer vaderschapsverlof worden vaders gestimuleerd om betrokken te zijn thuis, wat dan weer zorgt voor gelijkere kansen op de werkvloer.

"MENSEN MAKEN KINDEREN EN DAT ZAL ALTIJD ZO ZIJN, DUS IK DENK DAT WERKGEVERS BETER KUNNEN NADENKEN OVER SYSTEMEN OM DE COMBINATIE WERK-PRIVÉ TE VERGEMAKKELIJKEN." (Bogas)

Vaders aan het woord: de getuigenissen

Na de analyse van de onderzoeksresultaten geven we ook de individuele ervaringen mee van ouders met de combinatie tussen werk en gezinsleven.

Hieronder vind je de **diepte-interviews** die ZUKant afnam bij zeventien vaders met jonge kinderen, en drie van hun partners. Aangezien deze mannen positief reageerden op onze oproep, al dan niet op eigen initiatief, kunnen we ervan uitgaan dat ze allen reeds in meer of mindere mate bewust bezig zijn met ouderschap. We vroegen hen hoe hun dagindeling eruitziet, hoe ze de taakverdeling organiseren, in hoeverre ze betrokken zijn bij de zorg voor de kinderen en of ze gebruikmaken van verlofsystemen. Tot slot wilden we weten wat zij nodig hebben om meer te kunnen zorgen. (Foto's zijn illustratief)



Bogas, 25 jaar “Het moet logisch zijn dat je voor iemand zorgt”

- Customer journey expert bij een bank (voltijds)
- Zijn partner, Laura, is marketingverantwoordelijke (voltijds)
- Dochter van 1,5 jaar, Vie, en in verwachting van een zoon

“Ik werk gemiddeld van half negen tot vijf. Om half zeven loopt de wekker af en dan heb ik wat tijd met mijn dochter tot ik begin te werken. Twee dagen per week ben ik ook 's avonds thuis. We zijn momenteel aan het renoveren en dat slurpt veel tijd op. In normale tijden spendeer ik 70% van mijn tijd aan mijn werk en de rest aan het gezin.”

“Qua taakverdeling houdt Laura zich het meeste bezig met de was. Koken en de boodschappen zijn meestal mijn verantwoordelijkheid omdat ik dat fijn vind. De andere taken worden niet strikt verdeeld, het hangt ervan af wie beschikbaar is. Wanneer iemand ziet dat er gestofzuigd moet worden, dan doet die dat. En we voelen het ook van elkaar aan als de ene heel moe is of een moeilijke dag heeft gehad, dan zal de andere overnemen. Zodra Vie geboren werd, werd het huishouden minder belangrijk. Nu willen we graag een poetsvrouw, want er is al zo weinig tijd met Vie. Ik denk dat we een mooi evenwicht hebben gevonden. Het enige wat blijft liggen is de strijk, dat lossen we op met de strijkdienst.”

“Als onze zoon geboren wordt, neem ik drie weken vaderschapsverlof en dan nog een week vakantie. Het vaderschapsverlof moet uitgebreid worden, het is veel te kort. Toen Laura van Vie beviel, heeft ze erg afgezien. Het was heel moeilijk om hen dan zo snel achter te laten. Op zich gaan die paar dagen op je hele carrière het verschil niet maken, maar andersom kunnen ze wel bepalend zijn om een geboorte samen te verwerken. Als onze zoon naar de crèche gaat, zal ik ouderschapsverlof opnemen via een viervijfdereregeling. Laura gaat hetzelfde doen. Zo kunnen we elk een dag in de week bij de kinderen zijn.”

“Werkgevers moeten hun personeel meer zien als ouders. In heel veel organisaties zijn ze niet blij als iemand zwanger wordt, of als iemand minder gaat werken. Maar mensen maken kinderen en dat zal altijd zo zijn, dus ik denk dat werkgevers beter kunnen nadenken over systemen om de combinatie werk-privé te vergemakkelijken, zoals kinderdagverblijven of naschoolse opvang in het bedrijf zelf. Zo hou je de werknemers gemotiveerd, in plaats van dat je ze verplicht om buiten de lijntjes te kleuren. Ook vind ik het heel raar dat je verlofdagen moet inzetten als je kind ziek is. Die dienen toch voor fijne momenten? Het moet logischer worden dat je voor iemand zorgt.”

“HET WAS HEEL MOEILIK OM LAURA EN VIE
NA TWEE WEKEN ACHTER TE LATEN.”

Laura, 25 jaar “Na vijf dagen werken ben ik doodop”

- Marketingverantwoordelijke (voltijds)
- Partner van Bogas
- Dochter van 1,5 jaar, Vie, en in verwachting van een zoon

“IK WERK HARD, MAAR MIJN WERKGEVER DENKT
DAT IK EEN 9-TO-5-MENTALITEIT HEB.”

“Ik begin meestal te werken om negen uur, daarvoor heb ik Vie afgezet in de crèche. Om vijf uur haal ik haar op. We spelen samen, geven haar eten en ik leg haar om zeven uur in bed, ondertussen kookt Bogas voor ons. Ik ruim nadien de keuken op en steek ook de wasmachines in, want Bogas heeft een beetje schrik om fouten te maken doordat hij kleurenblind is. De strijk doe ik ook, maar die laat ik eigenlijk vaak veel te lang liggen. Ik heb absoluut niet het gevoel dat ik meer doe dan Bogas, al komt de zorg voor Vie door onze verbouwing momenteel grotendeels bij mij terecht. Misschien wil Bogas soms wel wat meer in het oude rollenpatroon zitten, maar hij weet ook dat we evenveel uren werken. Het werk buiten onze job moet dan ook gewoon door twee worden gedeeld.”

“We zorgen allebei heel graag voor Vie en we zijn haar ook vaak met twee aan het aankleden of eten aan het geven, al zou het misschien efficiënter zijn moesten we dit verdelen.”

“Vie gaat drie dagen per week naar de crèche en dat kost ons maandelijks driehonderd euro. Dit wil dus zeggen dat we zeshonderd euro betalen wanneer onze tweede baby ook naar de opvang zal gaan. Daarom overweeg ik om mijn ouderschapsverlof deeltijds op te nemen, al ben ik wel bang dat mijn ta-kenpakket niet zal aangepast worden. Aangezien Bogas meer verdient dan ik, is het onlogisch dat hij minder gaat werken. Ik wil als mama ook extra bij de kinderen zijn. Na vijf dagen werken ben ik doodmoe en heb ik geen energie om die leuke mama te zijn en om fijne dingen te doen.”

“Bij de geboorte van onze zoon zal Bogas voorlopig enkel zijn vijftien dagen vaderschapsverlof opnemen en de rest vult hij aan met verlofdagen. Hij werkt ook nog veel thuis, dus de nood om volledig vrij te nemen is minder hoog. We willen ook wat ouderschapsverlof opsparen om de kinderen op woensdag op te vangen als ze wat groter zijn. Ik kan niet van onze families verwachten dat zij de kindjes naar de hobby's brengen. Wij zijn nog heel jong dus onze ouders werken nog voltijds.”

“Ik vond de tien dagen vaderschapsverlof bij Vie echt absurd weinig. Ik was nog helemaal niet in orde. Mijn hele hormoonhuishouding lag op zijn kop. Ja, de vrouw zet de kinderen op de wereld, maar eens ze geboren zijn gaat er evenveel zorg naar de vader. Bogas stond ook 's nachts op en hij had daar dan ook last van. Ik denk dat mannen evenveel verlof moeten krijgen als vrouwen, maar zelfs voor vrouwen vind ik vijftien weken weinig.”

“Ik denk ook dat het heel belangrijk is dat werkgevers meer gesensibiliseerd worden over werknemers met kinderen. Ik werk hard en zou graag heel vroeg willen beginnen, om dan om vier uur te kunnen stoppen. Maar deze *mindset* is er nog niet op mijn werk. Ik heb het een tijdje geprobeerd, maar mijn telefoon stond niet stil en uiteindelijk bleef ik toch tot vijf uur. Ik vind het ook geen probleem om 's avonds nog te werken maar dat ziet je werkgever niet. Die denkt dat ik een 9-to-5-mentaliteit heb.”

Bert, 37 jaar “Als jonge ouder kom je voortdurend op roze websites terecht”

- Sales- en partnershipsmanager (voltijds)
- Zijn partner, Dasha, geeft buitenschoolse educatie aan kinderen (deeltijds)
- Dochter van 5 jaar

“Mijn echtgenote doet de was en de strijk, en ik doe alles wat met het eten te maken heeft. Onze dochter stoppen we afwisselend in bed. We hebben een poetshulp en alle andere zaken doen we samen. We proberen het evenwichtig te verdelen. Zo was mijn echtgenote in eerste instantie beter in alles wat met de kleren en het haar van onze dochter te maken heeft, maar dat heb ik nu ook geleerd.”

“Vroeger deed mijn echtgenote veel meer. Ik had nog niet zo veel vertrouwen in mijn rol als ouder. Dit is iets wat toch vaak terugkomt bij andere vaders. Onder mannen is er een heel grote aarzeling om over de kinderen of huiselijke taken te spreken. Zo weet ik dat heel wat van mijn vrienden de was doen terwijl ze thuiswerken, maar dat durven ze niet zeggen.”

“Vroeger wilde ik me bewijzen op mijn werk als leidinggevende, waardoor ik niet naar huis durfde te gaan om vier uur. Dat is veranderd omdat ouderschap zoveel energie vreet, op den duur kan het mij minder en minder schelen wat anderen van me denken.”

**“IK VIND DAT HET VADERSCHAPSVERLOF VERPLICHT MOET WORDEN.
ANDERS ZULLEN MANNEN HET NIET OPNEMEN.”**

“Mijn tien dagen vaderschapsverlof heb ik opgenomen. Ik weet nog dat mensen toen zeiden ‘wauw, tien dagen gratis verlof, ik kan nieuwe tegels hangen in mijn badkamer’, terwijl dat bij ons niet aan de orde was. Ik vind dat dit verlof verplicht zou moeten worden. Anders zullen mannen het niet opnemen. Nog belangrijker is om niet enkel moeders aan te spreken als het over zorg gaat. Als jonge ouder kom je voortdurend op roze websites terecht. Dat helpt mannen niet om het taboe te doorbreken.”

“Ik ben de eerste man in mijn onderneming die een dag per week ouderschapsverlof opneemt. Voor vrouwen is dat vaak standaard, maar voor mij was dat een psychologische overwinning. Ik heb ook een collega die tijdskrediet opneemt om te studeren, daar kan je als man trots op zijn, maar met ouderschapsverlof ligt dat anders. Nochtans stond mijn baas er niet negatief tegenover. Nu ben ik de woensdagman en ik hoop dat nog lang te blijven. Omdat ik zelf over mijn ouderschapsverlof sprak, nemen twee andere vaders van klasgenootjes dit nu ook op. Mannen praten daar niet over want het gaat niet over het werk, niet over sport, je kan daar niet mee uitpakken.”

“Het grootste voordeel van dat verlof is dat ik heel bewust met mijn ouderrol bezig kan zijn. Er is tijd en ruimte om een band te maken. Dat is belangrijk voor vaders want in de beginjaren hebben vrouwen een leeuwendeel van de zorgtaak zodat het voor een kindje heel gemakkelijk is om altijd naar mama te gaan. Ik geloof wel dat een deel van die band biologisch bepaald is, maar ook werkuren spelen mee. Natuurlijk, ik kan dat ouderschapsverlof opnemen omdat ik een heel goed loon heb en een positie die me toelaat om geld op te geven aan zorgtijd. De maatschappij zou binnen elke loopbaan zorgmomenten moeten aanvaarden. Nu wordt er gesproken van een ‘gat’ in je cv als je zorgtaken hebt opgenomen. Dat moet stoppen.”

Nektar, 47 jaar “Laat mensen minder werken”

- Dierenverzorger op een (zorg)boerderij (halftijds)
- Zijn partner, Vanessa, studeert orthopedagogie en loopt momenteel (onbetaald) stage
- Zoon van 15 jaar en twee dochters van 11 en 10 jaar

“Voordat ze studeerde was Vanessa huismama. De laatste jaren hebben we onze eigen woonst. Daarvoor woonden we in het ouderlijk huis om te sparen. Maar sinds een paar jaar heeft Vanessa andere uitdagingen nodig en heeft ze ervoor gekozen om te gaan studeren. Ik werk gemiddeld zestien à achttien uur per week, op vier dagen tijd. Thuis zorg ik voor de keuken, de leefruimte en de tuin. Ik zou graag meer doen, zoals dweilen, maar ik ben visueel beperkt. De kinderen helpen volgens een beurtrol. Meestal kookt Vanessa omdat zij door covid twee lesdagen online heeft en het eten kan voorbereiden. Ik heb op woensdag vrij dus dan maak ik vijf liter soep. Vanessa zorgt ook voor de was, maar de kinderen zijn wel verantwoordelijk voor het verzamelen van hun eigen vuile kleren.”

“We zijn daar tevreden mee, maar de combinatie van vermoeidheid, examenstress, hormonen en mijn visuele beperking is soms te veel. Dan zijn er dagen dat het zelfs met een goed systeem niet werkt. Het avondeten is dan ook heilig: als er iemand iets op zijn lever heeft liggen, wordt daar na het eten over geventileerd. Alles valt of staat met communicatie. Je moet ieder onderwerp op tafel gooien. Dan is de slaagkans van het gezinsleven een pak hoger.”

“Toen Vanessa zwanger was, zei de vroedvrouw me: ‘als je wil dat je relatie standhoudt na de zwangerschap, wees dan geen clichéman en sta mee op ‘s nachts tijdens de voedingen.’ Dat was een goede raad, die ik nu ook altijd geef aan jonge vaders. Ik ben altijd heel betrokken geweest.”

“Op ouderschapsverlof had ik geen recht. Dat maakte niet veel uit want ik zal nooit voltijds werken. Wij werken om te leven en wij leven niet om te werken. Dat neemt niet weg dat ik dit verlof heel belangrijk vind voor wie wel veertig uren werkt. Veel mensen werken van hun 25ste tot hun 65ste, dan is het niet meer dan juist dat je af en toe kan ontladen.”

“Wat ook zou kunnen helpen is een kortere werkweek zoals in de Scandinavische landen. Laat mensen minder werken, zorg dat er meer levenskwaliteit is. Als mensen minder stress hebben op hun werk is er minder stress thuis, dan voelen de kinderen zich ook beter in hun vel en kunnen ze zich beter concentreren op school. Dit is dus een win-win situatie.”

**“ALS MENSEN MINDER STRESS HEBBEN OP HUN WERK
IS ER MINDER STRESS THUIS EN VOELEN
DE KINDEREN ZICH OOK BETER IN HUN VEL.”**

Jonathan, 37 jaar “Meer tijd is het belangrijkste”

- Werkt in de evenementenbranche (voltijds)
- Zijn partner, Vanessa, is woonbegeleidster (voltijds)
- Zoon van 4,5 jaar, Phil

“Ik werk minstens tien uur per dag, soms vijftien uur. En af en toe is daar een weekend bij. Na het werk heeft Vanessa meestal al gekookt, nadien doe ik de afwas en daarna spelen we nog een uurtje met Phil. We wisselen af om hem in bed te leggen. 's Ochtends kleedt Vanessa Phil aan en zij neemt ook de wasbeurten op zich. Ik breng hem naar school en Vanessa gaat hem ophalen. Wie in de buurt van de winkel is, doet de boodschappen. Oma en opa gaan Phil twee keer per week van school halen. Voor de rest gaat hij naar de opvang, ongeveer drie dagen in de week. Ik zou niet weten hoe we het anders zouden moeten doen.”

“Ik denk wel dat Vanessa zou willen dat ik iets meer deed. We hebben geen discussies, maar soms geeft Vanessa wel aan dat het te veel is en dan moet ik natuurlijk een tandje bijsteken. Voor haar zou het misschien wel interessant zijn om vier vijfde te werken, maar zij is degene die het meeste verdient in ons gezin, wat wel zorgt voor twijfel. Ik kan niet minder werken, aangezien ik de enige vaste werknemer ben in een vrij groot bedrijf. Maar als ik een namiddag of dag thuis moet zijn, wordt er wel rekening mee gehouden.”

“Ik heb geen vaderschapsverlof opgenomen, maar ik was wel thuis: ik zat zonder werk op het moment dat Phil geboren werd. Een uitbreiding van dit verlof is niet slecht, maar het moet nu ook niet even lang zijn als de moederschapsrust. Zodra je doorhebt hoe het allemaal werkt met de baby, denk ik wel dat het voor de moeder doenbaar is de zorgen alleen op te nemen. Het is altijd al zo gegaan.”

“Bij het opnemen van ouderschapsverlof heb ik eigenlijk nooit stilgestaan. Dat is onbetaald voor de vader zeker? In veel situaties zal dat zeker wel goed zijn, misschien moet ik dat ook eens bekijken. Het zou normaler moeten worden dat een vader ouderschapsverlof neemt, nu is dat nog niet ingeburgerd. Als je als man moet gaan discussiëren met je baas over ouderschapsverlof zal je snel een andere job moeten zoeken denk ik.”

“Idealiter werken beide ouders vier vijfde maar in deze tijd is dat financieel moeilijk. Een uurtje vroeger stoppen met werken zou ook al veel doen. Dan kan je nog beslissen om je kind in de opvang te laten en je huis op te ruimen of te koken. Meer tijd in het algemeen, dat is het belangrijkste.”

“ALS JE ALS MAN MOET GAAN DISCUSSIËREN MET JE BAAS OVER OUDERSCHAPSVERLOF ZAL JE SNEL EEN ANDERE JOB MOETEN ZOEKEN.”

Vanessa, 40 jaar “Ik denk dat hij niet goed beseft wat ik allemaal doe”

- Woonbegeleidster bij mensen met psychosociale moeilijkheden (voltijds)
- Partner van Jonathan
- Zoon van 4,5 jaar, Phil

“Ik sta 's ochtends om zes uur op. Ik maak Phil klaar en om half acht vertrek ik naar mijn werk. Jonathan brengt Phil naar de opvang, ik ga hem ophalen rond half zes. Dan moet ik nog eten maken. Phil gaat slapen rond acht uur en dan doe ik nog wat huishoudelijke taken tot negen uur. Op maandag en woensdag wordt hij opgehaald door de grootouders, en ga ik hem daar halen.”

“Qua zorg denk ik dat ik zo goed als alles op mij neem. Jonathan helpt af en toe wel, maar hij is eerder degene die de klusjes doet, zoals het gras maaien en naar het containerpark gaan. We zijn aan het verbouwen dus daar kruipt ook heel veel tijd in. Hij kookt ook af en toe en hij helpt met de afwas. Maar het grootste deel van de poets, de was en de strijk doe ik. We leggen Phil afwisselend in bed. Daar versta ik ook het omkleden en tandenpoetsen onder, maar ik moet zeggen dat ik hem regelmatig toch nog klaarmak als het Jonathans beurt is. Hij is daar wat nonchalanter in en ik wil dat Phil op tijd in bed ligt, dus dan neem ik over. Maar dat mag ik eigenlijk niet doen. Als Jonathan laat moet werken en ik leg Phil twee dagen na elkaar in bed, dan is het de bedoeling dat Jonathan het de twee volgende dagen doet. Daarin houd ik mijn been stijf.”

“IK ZOU HEEL GRAAG WAT MEER HULP HEBBEN OF WAT MINDER KUNNEN WERKEN, MAAR FINANCIEEL IS DAT GEEN OPTIE.”

“Het is eerlijk gezegd heel zwaar. Ik zou heel graag wat meer hulp hebben of wat minder kunnen werken, maar financieel is dat geen optie. Ik ben degene die het meeste verdient, dus ik kan niet minder gaan werken. Ik heb in principe nog recht op tien maanden ouderschapsverlof met een viervijfderegel, maar als ik dat opneem verlies ik een groot stuk van mijn loon. Jonathan heeft ook zo weinig tijd. Het is niet dat hij in de zetel zit, maar ik denk wel dat hij niet goed beseft wat ik allemaal doe. Het huishouden loopt dankzij mij en voor hem is dat een evidentie.”

“Na de geboorte ben ik vijf maanden thuis geweest, nadat ik ook de hele zwangerschap thuis was omdat ik een risicoberoep heb. Dat vond ik eigenlijk wel fijn. Nadien werkte ik vier vijfde via ouderschapsverlof. Jonathan is de eerste vier maanden na Phils geboorte niet gaan werken. Hij had net zijn werk verloren en was op zoek naar een nieuwe job. Ik vond het zalig dat hij er zo lang was, dus ik denk dat het geen overbodige luxe is om het vaderschapsverlof te verlengen. Een kindje is een hele aanpassing, je moet taken van elkaar kunnen overnemen en wennen aan de nieuwe situatie.”

“Sinds Phil er is wil ik me absoluut niet meer focussen op mijn carrière. Vroeger wel, toen zag ik mezelf verantwoordelijkheid opnemen. Maar op dit moment in mijn leven wil ik alles zo gewoon mogelijk, want ik heb thuis al zoveel aan mijn hoofd. Er is nu een andere prioriteit. En als Phil ouder is, denk ik dat ik vooral meer me-time wil. Dat heb ik nu absoluut niet en dat eist zijn tol wel.”

Niels, 34 jaar “Hoe langer je thuis bent met je kind, hoe beter”

- Leerkracht kunstonderwijs en zelfstandige kunstenaar (voltijds)
- Zijn partner, Astrid, is projectmanager en interieurarchitecte in loondienst (voltijds)
- Dochter van 4 maanden, Colette

“Op een gewone werkdag sta ik ’s morgens om twintig voor zeven op en Astrid even later, samen met Colette. Ik ververs de pampers en geef het flesje, maar ik moet om twintig over zeven al vertrekken naar mijn werk, want ik geef les in Leuven en we wonen in Brussel. Ik ben meestal pas rond half zes thuis en dan moet ik vaak nog naar de winkel, koken, eten en afruimen. Dan ben ik rond half acht klaar. Om acht uur moet Colette in bed. Ik vind het soms spijtig dat ik Colette te weinig zie, in het onderwijs is er weinig flexibiliteit. In mijn zelfstandige job probeer ik ’s avonds wel op tijd thuis te zijn.”

“Er zijn ook dagen dat ik niet moet lesgeven en dan breng ik Colette naar de crèche, die is verbonden aan het werk van Astrid. Zij werkt die dag dan thuis. Dat geeft haar wat meer ruimte.”

“Astrid doet de was en de administratie, terwijl ik winkel, kook en andere taken in het huishouden doe. We hebben een poetsvrouw en meestal poetsen we samen, dweilen we en maken we het bed opnieuw op. Dat is echt iets wat we samen doen, net zoals Colette in bad en bed stoppen. Daar sta ik ook wel op want dat is qualitytime.”

“ALS MAN EN VROUW EVEN LANG KUNNEN THUISBLIJVEN,
DENK IK OOK DAT VROUWEN MEER KANSEN KRIJGEN
OP DE ARBEIDSMARKT.”

“Natuurlijk zijn er na de geboorte van Colette voor Astrid een aantal taken bijgekomen. Zij is dan ook een stuk langer dan ik thuis geweest, met ouderschapsverlof. Ik zette dan wel het ontbijt klaar, zodat ze in bed kon blijven liggen. Ik denk dat ik ook nu meer blijf doen in het huishouden dan Astrid, terwijl zij meer met Colette bezig is.”

“Ik heb enkel mijn vaderschapsverlof opgenomen, er zat ook een vakantie tussen. Mijn ouderschapsverlof zal ik pas opnemen als Colette naar school gaat, dan beseft ze de leuke momenten ook meer. Maar naar mijn gevoel bestaat deeltijds werken in het onderwijs eigenlijk niet. Je geeft minder uren les, maar vergaderingen en projecten komen er toch bij.”

“Ik vind dat zowel het vaderschaps- als het ouderschapsverlof mag uitgebreid worden. Hoe langer je thuis bent met je kind, hoe beter. Zoals in Duitsland bijvoorbeeld. Als man en vrouw even lang thuisblijven, denk ik ook dat vrouwen meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. In die zin zou de overheid mensen zelfs mogen verplichten om deze verloven op te nemen, want er zijn nog veel gezinnen waarbij de rollen traditioneel worden verdeeld. Bij een verplichting kan ook de werkgever niet moeilijk doen. Daarnaast is het belangrijk om genoeg financiële vrijheid te geven aan iedereen.”

“In ons gezin is het allemaal vrij goed geregeld en houdbaar, zeker nu Astrid veel thuiswerkt door covid. Als zij of Colette zich nu niet goed voelen blijven ze gewoon thuis, dat was voordien onmogelijk. Die flexibiliteit mag zeker blijven.”

Ercan, 42 jaar “Kinderdagverblijven zijn belachelijk duur”

- Baat een restaurant uit samen met zijn partner Karen (beiden voltijds)
- Zoon van 4 jaar, Léo

“VIER VIJFDE WERKEN MET KLEINE KINDEREN IS ECHT GEEN LUXE.”

“Ik denk dat ik ongeveer 60% van mijn tijd in mijn job steek. Er is geen woon-werkverkeer want we wonen boven de zaak. Van de 40% die we vrij zijn, spenderen we effectief 30% met het gezin. Ik moet wel zeggen dat de hele zorg op de schouders van Karen terechtkomt. Ook in het huishouden neemt zij twee derde van de taken op. Ik spendeer weliswaar iets meer tijd in de zaak. Ik weet niet goed waarom, dat is zo gegroeid. Ik heb er eigenlijk nooit over nagedacht, maar aangezien we hier niets aan veranderen denk ik dat we er wel tevreden mee zijn. Ik alleszins toch, alhoewel ik denk dat Karen soms wel blij zou zijn als ze iets meer ontlast wordt.”

“Ik ben meer de speelouder. Karen heeft ook meer energie dan ik, zij is altijd bezig, terwijl ik mijn momentjes tijd meer neem. Ik denk dat dit misschien iets typisch mannelijk is, ik heb mijn moeder ook nooit veel zien stilzitten. Karen vraagt ook geen hulp. We hebben evenveel loon en zijn beide zaakvoerder in gelijke delen, dus dat speelt niet mee.”

“Om een beter evenwicht te hebben, zou ik minder moeten doen voor de zaak en meer voor het gezin. Maar dat heeft ook een keerzijde, de zaak moet immers alles dekken: onze vrije tijd en de toekomst voor onze zoon. Kinderdagverblijven zijn trouwens belachelijk duur. Sommige mensen houden meer over door thuis voor hun kinderen te zorgen dan door te werken en ze naar de crèche te sturen.”

“Ik had geen recht op vaderschapsverlof toen Léo geboren werd. Er was wel een kleine tussenkomst voor zelfstandigen, maar als ik daar op inging was ik effectief verplicht om te sluiten. We kiezen onze vrije momenten zelf in functie van de zaak. Bij de geboorte van Léo zaten we in de opstart dus had ik nog wel veel tijd om met Karen en Léo door te brengen. Ik vind: geef moeders en vaders een verplichte tijd thuis als ze net ouders zijn geworden zodat ze beiden direct in die rol kunnen kruipen. Nu is het vaak de vrouw die alleen achterblijft waardoor zij automatisch het zorgende op zich neemt. Als beide ouders verplicht worden hebben ze allebei dezelfde basis.”

“Vier vijfde werken met kleine kinderen is echt geen luxe. Ik vind dat we moeten overschakelen naar het Scandinavische systeem, dat is veel humaner. Hoe meer tijd je doorbrengt met je kind in de eerste maanden, hoe beter de band zal zijn. Ik heb veel gelezen over baby's en hoe meer affectie je toont in de eerste maanden, hoe liever en zachter je kind zal zijn. Als je moet gaan werken en je komt om zes uur thuis schiet er niet veel tijd over om liefde en genegenheid te geven.”

Dries, 45 jaar “In Scandinavische landen is het systeem menselijker”

- Mobiliteitsambtenaar voor een middelgrote stad (voltijds)
- Zijn partner is leerkracht (vier vijfde)
- Dochter van 13 jaar en een zoon van 12 jaar

“Ik werk tussen negen en vijf. Het koken verdelen we, ik kook altijd in het weekend en door de week hangt het ervan af. Als ik niet kook, ruim ik af: dat is de ongeschreven regel. De kinderen moeten ook een beetje helpen door bijvoorbeeld de afwasmachine uit te laden. Als ik kook, ben ik toch wel anderhalf tot twee uur bezig met het huishouden. Ik tel daar ook de hond bij, want die vergt ook veel, maar wandelen is ook wel ontspanning. We hebben een huishoudhulp die vier uur per week komt.”

“Toen de kinderen nog naar de crèche gingen, werkte ik vier vijfde en bleven ze op vrijdag bij mij. Vanaf het moment dat ze naar school gingen, had ik die vrije dag voor mezelf. Ik zorgde ervoor dat de meeste huishoudelijke taken al op vrijdag gebeurden, zodat ik in het weekend meer tijd had met de kinderen. Nu zitten we in een andere fase, de kinderen zijn iets groter en kunnen al alleen met de fiets ergens naartoe.”

“Mijn vorige werkgever in Brussel was redelijk flexibel want ik heb jaren vier vijfde gewerkt, eerst via ouderschapsverlof en dan structureel. Ook thuis was dat geen discussiepunt, ook al verdiende ik het meest en was het dus niet logisch dat ik minder zou werken. Dat bracht zeker rust in ons huishouden en gezin. In mijn huidige job is deeltijds werk geen optie maar omdat ik nu dichtbij huis werk, is het minder vermoeiend.”

**“OM DIE GENDERKLOOF WAT TE VERKLEINEN DENK IK
DAT WE MOETEN INZETTEN OP OPVOEDING EN ONDERWIJS.”**

“Tien dagen vaderschapsverlof is echt te weinig. De kraamtijd is zo vermoeiend. Ik denk dat het een plus is voor het gezin en ik zou het ook hebben opgenomen als ik toen al dichtbij huis werkte. Wat je een beetje aan financiën verliest win je aan kwaliteit. Een uitgebreid ouderschapsverlof moet kunnen, die eerste jaren zijn heel belangrijk. Ook een verplichting kan goed zijn, of de invoering van het Zweedse systeem waarbij een deel van het gedeelde ouderschapsverlof voor vaders wordt gereserveerd. In de Scandinavische landen is het systeem echt menselijker. Ik snap wel dat een uitgebreid ouderschapsverlof niet aan 100% vergoed kan worden, maar je kan ook niet veel afnemen van mensen met lagere lonen. Er zouden een aantal criteria moeten voorzien worden.”

“Voor de rest is er vaak een mentaliteitsprobleem dat je niet zomaar oplost met ouderschapsverlof of extra tijd. Om die genderkloof wat te verkleinen denk ik dat we moeten inzetten op opvoeding en onderwijs. Mijn kinderen leren bijvoorbeeld op school dat vrouwen evenwaardig zijn aan mannen, terwijl wij dat niet zo uitdrukkelijk te horen kregen. De #MeToo-beweging heeft daar ook mee te maken. Ik denk dat er verbetering op komst is, maar het vraagt tijd.”

Frederik, 39 jaar “De ongelijkheid v/m begint bij het geboorteverlof”

- Algemeen directeur van een sociaal-culturele vzw (voltijds)
- Zijn partner, Anne, werkt in de cultuursector (voltijds)
- Dochter van bijna 2 jaar, Yara, en ze verwachten een zoontje

“Ik breng Yara 's morgens naar de crèche. Ze slaapt meestal lang, maar gelukkig heb ik glijdende werkuren. Gezien ik 's morgens laat begin, werk ik soms 's avonds wat langer door en af en toe heb ik nog vergaderingen of workshops. Als ik niet thuis moet zijn, ga ik wel eens naar de stad om een pintje te drinken. Mijn vriendin begint en stopt vroeger dus zij gaat Yara oppikken, behalve op dinsdag wanneer mijn ouders haar ophalen tot woensdagavond.”

“We hebben geen duidelijke afspraken over het huishouden. Je ziet werk en je doet het. Er zijn wel een aantal vaste patronen. Ik doe het grootste deel van de was. Meestal gaan we op zaterdag of zondag boodschappen doen en poetsen we samen. Anne maakt altijd de zak met spullen voor onze dochter, ik heb geen idee wat daar allemaal in moet. Ze houdt zich ook meer bezig met de kleertjes en met de planning. We proberen heel erg om het huishouden zo gelijk mogelijk te verdelen. Maar het is geen punt van discussie.”

“Nu we een tweede kind krijgen, hebben we allebei verlof. Bij de geboorte van Yara had Anne vier maanden moederschapsverlof en ik nam een combinatie van jaarlijks verlof, opgespaarde overuren en onbetaald verlof zodat ik ook drie maanden thuis was. Toch zijn er heel veel dingen, zoals Yara's tas maken of de reserves aanvullen, die structureel bij Anne zijn beland omdat zij een maand langer thuis was. Daarom willen we nu op hetzelfde moment beginnen werken. Aangezien mijn vzw het geboorteverlof tussen mannen en vrouwen gelijktrekt, ben ik deze keer vier maanden thuis.”

“Ik vind het absurd dat wij als sociaal-culturele vereniging zelf die stappen naar een verlenging van het geboorteverlof moeten zetten en dat van onze eigen middelen moeten betalen. Waarom regelt de politiek dat niet? De grootste ongelijkheid tussen mannen en vrouwen begint bij het korte geboorteverlof. Vrouwen worden in die zorgfunctie gedwongen en mannen worden net gedwongen om niet te zorgen. Dat is absoluut fout en raakt de kern van de maatschappij. Er zijn voorbeelden genoeg van andere landen, Duitsland, Scandinavië en Canada, waar het echt beter geregeld is met meer flexibiliteit. De politiek zegt te focussen op gendergelijkheid, maar het geboorteverlof optrekken naar slechts twintig dagen is absoluut ridicuul.”

“Veel mensen beseffen dat bovendien niet. Sommige vrienden denken dat het na die vijftien dagen wel genoeg geweest is, zij zien de ongelijkheid niet die daardoor ontstaat. Veel vrouwen ook niet. Dus inzetten op sensibilisering en bewustwording kan een grote impact hebben.”

**“HET GEBOORTEVERLOF OPTREKKEN NAAR
TWINTIG DAGEN IS ABSOLUUT RIDICUUL.”**

Jasper, 33 jaar “Mijn vriendin is de kostwinnaar”

- Vrijwilligerscoördinator bij een vzw (vier vijfde)
- Zijn partner, Gretl, werkt als postdoctoraal onderzoeker (voltijds)
- Zoon van 15 maanden, Monty

“KIND & GEZIN ZOU OOK MOETEN VRAGEN NAAR DE VERDELING VAN DE ZORGTAKEN, IN HET BELANG VAN DE OUDERS EN HET KIND.”

“Ik werk dertig uur per week, soms meer door vergaderingen en weekendwerk. Op woensdag ben ik thuis: in de voormiddag poets ik of ga ik fietsen en 's middags haal ik Monty bij de onthaalmoeder. Van de huishoudelijke taken doe ik het meeste. Ik kook en poets altijd, behalve de badkamer. Mijn vriendin doet de was. Ik heb ook meer tijd, terwijl mijn vriendin de kostwinnaar is. De zorgen voor ons zoontje wisselen we af. Doordat we allebei zo betrokken zijn is het wel heel intens, maar we communiceren goed en geven elkaar ruimte. Ik heb het gevoel dat ik veel taken op mij neem, maar ik kan niet goed inschatten of dat komt door het verschil met mijn eigen vader of omdat ik effectief het meeste doe.”

“Toen Monty geboren werd, kwamen we net uit Duitsland en had ik nog geen jaar ervaring op mijn werk dus ik mocht mijn ouderschapsverlof niet opnemen. Die voorwaarde is heel lastig. Ook het vaderschapsverlof schiet tekort. In Duitsland krijgen ouders bij een geboorte veertien maanden verlof waarvan één partner, traditioneel de vader, er minstens twee moet opnemen. In België is de termijn zo beperkt. Twintig dagen zijn nog steeds veel te kort. Je wil je kind leren kennen en je partner ondersteunen, dat is gewoon niet mogelijk als je na een maand voltijds begint te werken. De band met mijn kind is ook gewoon beter omdat ik er altijd was en veel taken heb opgenomen. Ik zou er dus zeker voor pleiten om het verlof uit te breiden en flexibeler te maken. Misschien moet je zelfs mensen verplichten om zes weken thuis te zijn, anders heb je altijd mensen die gewoon beginnen te werken. Ook de uitkeringen moeten omhoog. Mijn schoonbroer is zelfstandige en na de geboorte van zijn zoontje is hij twee weken thuisgebleven in plaats van de drie weken waarop hij recht had, omdat hij zijn inkomen verloor. Dat kan ik me niet voorstellen. Mijn andere schoonbroer heeft zijn vaderschapsverlof zelfs niet opgenomen omdat dat financieel niet mogelijk was.”

“Maatschappelijk gezien moet er minder belang aan werk gehecht worden, niet enkel aan een grotere flexibilisering van de arbeidsmarkt. De mensen staan echt niet te wachten op die nieuwe vierdagenwerkweek, waarbij je evenveel uren werkt op vier dagen. We willen gewoon minder werken voor hetzelfde loon en dat zou ook perfect kunnen. Mensen zijn naast werknemer ook ouder, geëngageerde burger...”

“Als de vroedvrouw langskwam, richtte zij zich altijd tot mijn vriendin. Hetzelfde met Kind & Gezin en de onthaalmoeder. Zij stuurt heel veel foto's naar Gretl maar amper naar mij, ook al sta ik even vaak aan de deur. Op die manier worden de mannen die meer willen doen minder betrokken. Het lijkt me trouwens relevant om bij Kind & Gezin ook vragen te stellen over de verdeling van zorgtaken. Dit heeft een rechtstreekse impact op het welzijn van beide ouders en daardoor ook op dat van het kind.”

Tuur, 36 jaar “Na school moet je goochelen”

- Federaal ambtenaar (voltijds)
- Zijn partner is juriste (vier vijfde)
- Een zoon van 4 jaar en een dochter van 2 jaar

“Ik werk elke dag van negen tot zes, twee à drie avonden in de week en soms ook in het weekend. Mijn woon-werkverkeer is maar vijftien minuten fietsen. Op een werkdag ben ik ongeveer twee uur bezig met de kinderen, vooral tussen zes en acht uur 's avonds. 's Morgens zet ik de kinderen meestal af aan school en mijn vriendin haalt ze op, al probeer ik dat ook één of twee keer per week te doen. De persoon die ze haalt, zorgt ook voor het eten. Ik ruim de keuken op, zet de vuilniszakken buiten en doe de klusjes. Mijn vriendin steekt vaker de kinderen in bad en regelt meer zaken zoals doktersafspraken en het aanvullen van de kleerkast. We hebben een poetshulp en de strijk besteden we ook meestal uit. In het weekend zijn we voltijds met de kinderen bezig. De balans zit wel redelijk goed.”

“De kinderen gaan naar de naschoolse opvang want de scholen stoppen om 15u30, wat ik heel bizar vind. Er is een groot aanbod van activiteiten, maar die zijn erg versnipperd. Na school moet je goochelen met aansluitende activiteiten.”

“Moesten we geen kinderen hebben, dan zou mijn vriendin ook vier vijfde werken. Dat is een bewuste keuze. Haar job leent zich meer tot deeltijds werk, bij mij is dat moeilijker. Dat gaat niet over het financiële aspect of mijn werkgever, maar om de aard van het werk. Ook door de bedrijfscultuur kan ik niet zeggen dat ik door de dag niet bereikbaar zal zijn. Ik zou in mijn eigen vingers snijden door een vijfde van mijn loon op te geven voor waarschijnlijk evenveel werk in minder tijd.”

“ALS VADER KAN JE IN HET BEGIN NIET ZO VEEL DOEN.”

“Vaderschaps- en ouderschapsverlof wordt bij de overheid zeker aanvaard, maar ik zou dat ouderschapsverlof niet in hele drukke periodes mogen opnemen. Ik heb vorige week wel een maand in de zomer aangevraagd. Dat verlof geeft me ook de mogelijkheid om sneller een dag vrij te nemen doorheen het jaar.”

“Een uitbreiding van het vaderschapsverlof mag wel, al hangt het natuurlijk af van het medische aspect van de bevalling. Stel dat alles in orde is, dan kan je als vader in het begin niet zo veel doen. Ik weet zelfs niet of tien dagen dan nodig zijn. Vooral de omkadering is belangrijk. Ik zou eerder voorstellen dat er een bepaalde verplichting komt voor ouderschapsverlof, want enkel de mensen die ervoor openstaan zullen er nu gebruik van maken.”

“Het zou ook interessant zijn mochten we rechten kunnen doorgeven aan onze partner. Zo zouden zelfstandigen of mensen met minder flexibele contracten een deel van het ouderschapsverlof van hun partner kunnen overnemen. Ook pensioenrechten verdelen is handig voor koppels met een groot leeftijdsverschil, zodat je samen op pensioen kan gaan.”

Walt, 43 jaar “Mensen die niks doen heb je ook op kantoor”

- Freelancer (voltijds)
- Zijn vriendin werkt voor een vzw (voltijds)
- Dochter van 2 jaar

“Elke dag wisselen we de ochtendshift af, waardoor de andere persoon iets langer kan slapen of al kan beginnen werken. Tussen half zes en zes gaat mijn vriendin onze dochter ophalen in de crèche. Rond acht uur steken we haar in bed, ook dat wisselen we dagelijks af. We hebben een poetshulp en een robotstofzuiger. Ik doe iets meer onderhoud, en mijn vriendin zet iets vaker de vaatwasmachine en de wasmachine op, maar verder is het gelijk verdeeld. We strijken allebei niet. De afspraak is dat we het elkaar zeggen als we vinden dat we iets te vaak doen. Dat wordt wel redelijk goed nageleefd. We hebben weinig discussies.”

“Telewerk maakt het veel gemakkelijker. Tussendoor kan ik heel veel taken doen, zoals de afwasmachine uitladen of de was opplooiën. Dat vraagt natuurlijk wel wat vertrouwen van de werkgever, maar mensen die niks doen heb je ook op kantoor. Je weet wel of je je werk gedaan krijgt of niet. De overheid kan hier ook op inspelen door werkgevers te belonen als ze thuiswerk organiseren.”

“Het is ook goed dat je als zelfstandige nu wel vaderschapsverlof kan opnemen en hiervoor vergoed wordt. Ik ben een aantal weken thuis geweest. Ik weet nog niet hoe het zal lopen als onze dochter naar school gaat want nu is de crèche wel heel flexibel. Vakantie-opvang op het werk zou ideaal zijn.”

“Als ik geen zelfstandige was, zou ik ook ouderschapsverlof opnemen. In het begin bleef onze dochter één dag thuis van de crèche en dat had ze wel echt nodig om te kunnen bijslapen. Maar als je al je ouderschapsverlof opneemt als je kinderen klein zijn, heb je later niets meer voor de woensdagnamiddagen. Een uitgebreider verlof leidt tot gelukkigere mensen en minder burn-outs, dus dat systeem verdient zichzelf terug.”

“ALS ONZE DOCHTER ZIEK IS, BELT DE CRÈCHE STEEVAST MIJN VRIENDIN, TERWIJL IK ER VEEL SNELLER KAN ZIJN.”

“Er moet ook echt iets veranderen aan de houding ten opzichte van mannen. In het kinderdagverblijf is mijn vriendin het eerste aanspreekpunt. Als onze dochter ziek is, wordt zij steeds gebeld terwijl ik er binnen de vijf minuten kan staan. Ook in reclamecampagnes zie je steeds hoe vrouwen zorgen. De enige poster die ik ooit zag waarop een man met een baby stond, ging over het shakenbabysyndroom. Nog iets: een mannentoilet heeft vaak geen verzorgingstafel. De afgelopen jaren zijn we naar Zweden, Dene-marken en Japan geweest en daar wordt zo veel moeite gedaan om dat zorgaspect open te trekken naar de beide ouders. Dat moet hier toch ook mogelijk zijn.”

“In het algemeen denk ik dat er meer betrokkenheid gecreëerd moet worden. Anders zullen mannen hun verantwoordelijkheid blijven ontlopen. We moeten jongens aanleren om later hun deel te doen, maar we moeten ook vrouwen leren dat ze niet in een zorgpositie mogen gedwongen worden.”

Kobe “Ik zorg in de week voor de kinderen”

- Zelfstandige huwelijks- en eventfotograaf (voltijds)
- Zijn partner, Heleen, is advocaat (voltijds)
- Drie kinderen van 10, 8 en 6 jaar

“DE UITKERING VAN HET VADERSCHAPSVERLOF IS VERWAARLOOSBAAR ALS ZELFSTANDIGE. HET IS SOWIESO OOK VEEL TE KORT.”

“Ik werk tussen de schooluren en in de weekends. Ik heb het vooral druk tussen april en september. Vroeger focuste ik als fotograaf op concerten en werkte ik veel 's avonds. Toen we ons eerste kindje kregen, heb ik beslist om daarmee te stoppen want het was te ingrijpend voor onze relatie en het gezin. Sindsdien zorg ik in de week voor de kinderen. Voor ons is dit een ideale oplossing.”

“Op een doordeweekse dag staan we allemaal om zeven uur op, ik maak de boterhammen en boeken-tassen klaar en mijn vrouw kleedt de kinderen aan. Ik breng en haal de kinderen, na school maken we het huiswerk en erna mogen ze een beetje televisiekijken tot we samen avondeten. Aangezien ik veel thuis ben, ruim ik op. Ik doe de was, stofzuig en laad de afwasmachine in en uit. Mijn vrouw legt de kleren weg. We leggen de kinderen samen te slapen en steken ze samen in bad. Ik breng ze meestal naar de hobby's want mijn vrouw rijdt niet met de auto. De rest wordt gedaan door wie beschikbaar is.”

“De taakverdeling is zo gegroeid doordat mijn vrouw vroeger een hele drukke job had. Zij werd ook heel goed betaald dus ik dacht ook haar te ontlasten. Ik vind het niet erg om die zorgrol op te nemen en Heleen vindt het leuker om te gaan werken en in het weekend volledig op de kinderen te focussen. Moesten we dat nu plots omdraaien zou het niet zo goed werken. Ik zou mijn dagen ook propvol kunnen plannen zodat ik meer zou verdienen, maar dan moeten we zoeken naar een babysit, opvang enzovoort, waar we dan ook voor moeten betalen.”

“Ik heb vaderschapsverlof opgenomen maar de uitkering is verwaarloosbaar als zelfstandige. Het is sowieso ook veel te kort. Je creëert hiermee het idee dat de man brood op de plank moet brengen, maar die tijd is toch voorbij. Omdat het financieel interessanter was dat ik een paar dagen thuisbleef, zijn de kinderen ook nooit voltijds naar de crèche moeten gaan. Mijn vrouw neemt nu wel elk jaar een maand ouderschapsverlof in de zomer en die tijd besteden we samen aan de kinderen.”

“Ik kan als zelfstandige mijn uren goed regelen maar ik zie bij mijn vrienden dat ze heel weinig tijd hebben, ze zeggen dan bijvoorbeeld dat ze liever twee dagen thuis zouden zijn met hun kind. Anders ben je ook een soort *weekend dad*. Dat is het moeilijke aan een job als bediende of arbeider, dan kan je financieel niet zomaar minder uren gaan werken.”

Bart, 34 jaar “Het moeilijkste is het gebrek aan tijd voor mezelf”

- Assistent productie in een conservatorium (vier vijfde) en volgt een opleiding
- Zijn partner, Yannicke, werkt bij de studentenadministratie op dat conservatorium (vier vijfde) en volgt een opleiding
- Zoon van 4 jaar, Otto. Yannicke heeft een 10-jarige zoon uit een vorige relatie, Rick

“PAPA BEN JE TOCH VANAF DAG ÉÉN?”

“De taakverdeling is een beetje stereotiep, maar dat is zo gegroeid. In het begin kookte ik wel, maar die gewoonte is verwaterd. Yannicke kookt bijna altijd en ze winkelt ook, maar dat is uit praktische overwegingen. Ik doe de vuilniszakken. De was is redelijk goed verdeeld, dat gebeurt door de eerste die eraan denkt. Yannicke beheert de planning van ons gezin, maar ik ben vaker bij de kinderen. Yannicke vindt het jammer dat ik niet meer meedenk en plan, maar ik denk wel dat ze blij is met de andere dingen die ik doe.”

“Ook al werken we beiden vier vijfde, de hoeveelheid werk blijft wel die van een voltijdse job. Gelukkig hebben we dezelfde werkgever en die is heel flexibel. Ik heb geen last van druk buitenshuis. Het moeilijkste aan de combinatie werk-privé is het gebrek aan tijd voor mezelf, en de covid-crisis heeft dit nog verergerd. Doordat ik enkel werkte en met de kinderen bezig was, voelde ik me niet meer goed in mijn vel. Daarom hebben we er bewust voor gekozen om extra dingen in te lassen zoals die opleiding en onze hobby's. Zo hebben we die momenten voor onszelf. Het keerpunt is wel dat de agenda echt vol zit. Met twee weggaan zit er niet in.”

“Ik zeg al lang dat we te veel werken in onze maatschappij. Als ik mijn job deel met iemand anders dan zijn er twee mensen geholpen. Voltijds werken, kinderen hebben en hobby's doen, dat is vechten en opofferen.”

“Ik vind het belangrijk dat je als vader evenveel kansen krijgt als de moeder om bij je kinderen te zijn. Bij de geboorte van Otto heb ik vaderschapsverlof opgenomen maar dat was veel te kort. Ik snap wel dat er een fysiek verschil is tussen moeders en vaders, maar de nieuwe organisatie vraagt veel tijd. De eerste dagen waren ook heel moeilijk voor Yannickes eerste zoon. Ik had eigenlijk gewoon drie of vier weken thuis moeten zijn. Dat het verlof nu uitgebreid wordt naar twintig dagen is goed. Ik vond het ook heel fijn dat ik via ouderschapsverlof een dag thuis kon zijn met mijn zoon, zo kon die band groeien. Iemand zei me laatst dat hij het leuk vond dat zijn kind groter werd, zo kon hij zijn rol als papa opnemen. Maar dat doe je toch vanaf dag één?”

“Ik ben altijd heel betrokken geweest bij ons kind, vanaf de zwangerschap en ook toen Otto geboren werd. Maar wanneer ik naar het ziekenhuis ging met Otto was de verpleegster verbaasd dat ik hem zo goed kon aankleden. Zijn er dan zo weinig papa's die hun kind kunnen aankleden? Ik zie ook veel papa's aan de schoolpoort. Ik denk dat alles wel sterk veranderd is tegenover vroeger. Op het werk zijn er nu veel gesprekken over gendergelijkheid en discriminatie van vrouwen. Ik val soms van mijn stoel van de dingen die ik hoor. Ik hoop dat ik zelf niet onbewust vrouwen discrimineer.”

Thomas, 36 jaar “Tijd is zo belangrijk”

- Bediende in de bandensector (voltijds)
- Zijn partner, Dorien, werkt als reisagente (voltijds)
- Dochter van 1,5 jaar, Jules

“Vroeger werkte ik via vroege en late shiften, maar nu werk ik acht uur per dag en probeer ik in het weekend meer bij onze dochter te zijn. Dorien klaagt regelmatig dat veel van haar vrije tijd naar het huishouden gaat, maar ik ben de eerste persoon die haar aanmoedigt om tijd voor zichzelf te nemen. Ik merk dat zij moeite heeft met loslaten. Binnen het huishouden denk ik wel dat we een fatsoenlijk evenwicht hebben. Dorien werkt op zaterdag maar heeft vrij op dinsdag. Jules is dan ook thuis, maar we brengen haar regelmatig naar de grootouders zodat Dorien echt een vrije dag heeft.”

“Dorien zal altijd willen dat ik meer doe in het huishouden, maar ik denk niet dat we een slechte verhouding hebben. Wel was zij tijdens corona bijna een jaar alleen thuis met onze baby. Misschien trekt ze daarom de zorg eerder naar zich toe. Dorien is ook iemand die voortdurend bezig is en ik ben iemand die uit of aan staat. Ofwel neem ik mijn rustmoment ofwel doe ik heel veel. Ze moet mij dan ook vaak aansporen. Ik ben iemand die het dadelijk wel zal doen, maar dat lijkt niet altijd zo.”

“Ouderschapsverlof opnemen is moeilijk in mijn huidige job. Eén collega doet dit en hij moet zich overdreven uiten als familieman, alsof het niet mannelijk is om ouderschapsverlof op te nemen.”

“JE MOET DAT VERLOF VERPLICHTEN, ZODAT EEN MAN NIET ALS SLAPPELING WORDT WEGGEZET OMDAT HIJ ZORGT.”

“Ik heb twee weken vaderschapsverlof opgenomen, dat vond ik wel te weinig. Vaderschapsverlof is geen verlof, het is een enorm turbulente en vermoeiende periode. Voor het welzijn van de vrouw en de baby is het cruciaal dat de man zorgen kan overnemen, maar ook als man is het geen lachertje: na negen maanden ondersteuning begint het nog maar pas. Je moet die periode met twee doorstaan. Een geboorte zou een gezamenlijk avontuur moeten zijn.”

“In Scandinavische landen is het vaderschapsverlof nog langer, zeker? Zo stimuleer je mannen om meer thuis te zijn en creëer je meer gelijkheid. Ook die verplichting zouden ze beter invoeren want het blijft een taboe op veel plaatsen. Hoe kan je dan verwachten dat mannen meer helpen in het huishouden en zorg op zich nemen? Er zijn zo veel mensen waarbij het water al aan de lippen staat voor ze aan kinderen beginnen, niet enkel financieel, maar ook qua werk en stress. Door enkel aan de zijlijn mannen aan te moedigen om thuis te blijven ga je niets veranderen. Je moet ook een wettelijk kader creëren zodat een man niet als slappeling wordt weggezet omdat hij zorgt.”

“Ook het Zweedse model van de kortere werkweek zou ik met open armen ontvangen. Tijd is zo belangrijk. Jules leert veel bij in de crèche en ze is graag bij haar grootouders, maar het zou fijn zijn om haar af en toe vroeger te halen in plaats van na het werk door te knallen, eten maken, slapen enzovoort. Meer rust in die routine zou fijn zijn, zeker tijdens de korte winterdagen.”

Marc, 65 jaar “Niet iedereen kan zich ouderschapsverlof permitteren”

- Arts-inspecteur voor de sociale zekerheid (vier vijfde)
- Zijn partner werkt voor een koepel van ngo's (voltijds)
- Dochter van 6 jaar en twee volwassen kinderen uit een vorige relatie

“DE EERSTE TWEE MAANDEN IS HET ECHT NODIG OM MET TWEE VOOR DE BABY TE ZORGEN.”

“Mijn job is flexibel, ik kan vroeg beginnen en vroeg stoppen. Daarom brengt mijn vrouw onze dochter naar school en ik ga haar halen. Na school ben ik van vier uur tot zes uur alleen thuis met onze dochter, dan komt mijn vrouw thuis. Ik kook meestal want mijn vrouw houdt niet van koken, dus zij dekt de tafel en is bezig met onze dochter. We wisselen elke dag af om haar in bed te stoppen en daar hoort ook een verhaaltje bij. Ik vul de wasmachine en mijn vrouw plooit de was. We strijken niet en we hebben een poetshulp. Opruimen doen we samen.”

“Vroeger, toen mijn oudere kinderen klein waren, liep het helemaal anders. We woonden in het buitenland en waren 24 uur op 24 beschikbaar voor ons werk. Gelukkig was er altijd iemand om de kinderen op te vangen. Zo was er eigenlijk niet echt een taakverdeling.”

“Toen mijn jongste dochter een jaar was, zijn we naar Laos vertrokken voor het werk van mijn vrouw. Ik heb toen twee jaar lang loopbaanonderbreking genomen en voornamelijk voor onze dochter gezorgd. Nu neem ik één dag in de week ouderschapsverlof tot aan mijn pensioen in november. Ik werk in een job waar ouderschapsverlof normaal is en waar het zelfs wordt gepromoot. In andere sectoren is het soms net andersom. Ook tussen collega's kan het moeilijk zijn, want het werk komt bij de anderen terecht. Daar zou de overheid kunnen tussenkomen. Er moet ook gekeken worden naar het financiële plaatje. Niet iedereen kan zich ouderschapsverlof permitteren. Voor alleenstaande ouders is het onmogelijk. Ik zie ook op het werk dat degenen die ouderschapsverlof nemen weten dat ze geen mogelijkheid hebben tot bevordering. Er is een negatieve impact.”

“Ook vaderschapsverlof zou beter vergoed én uitgebreid moeten worden. De eerste twee maanden is het echt nodig om met twee voor de baby te zorgen. Door mensen deze tijd niet te gunnen, ontnemen je rechten van het kind en de familie.”

“Het probleem is dat er bij de meeste mensen nog altijd, zeker voor mannen, in termen van carrière wordt gedacht. Ik denk dat er weinig mannen zijn die zich geroepen voelen om aan het begin van hun carrière te vertragen om voor de familie te zorgen. Dat heeft ook te maken met een huis en afbetalingen natuurlijk. En het is misschien ook een kwestie van betere afspraken. We gaan er als man dikwijls van uit dat een belangrijk deel van de thuistaken wordt uitgevoerd door een vrouw. Ik herinner me dat mijn moeder altijd een dochter wou, zodat zij haar wat kon helpen: ze had het idee dat ze haar zonen niet hetzelfde kon vragen. Ik denk dat we op dat vlak nog een lange weg te gaan hebben. Veel mensen zijn zich er niet van bewust dat de huiselijke taken ook tijd en energie vragen. Daarnaast is het zo belangrijk om ook als vader voldoende tijd te hebben met je kind, voor je eigen ontwikkeling en die van het kind, en om een band op te bouwen.”

Laurent, 37 jaar “In het weekend is er altijd een heel lijstje met to do's”

- Laborant (voltijds)
- Zijn partner is communicatiemanager bij een universiteit (voltijds)
- Twee dochters van 8 en 6 jaar

“Ik vertrek om acht uur naar mijn werk en ik ben om half zes terug. Dan maak ik het eten. Daarna spelen we een beetje met de kinderen of kijken we wat tv tot ze in bad gaan en gaan slapen. Dus we zijn ongeveer twee uur samen met ons vieren, behalve op maandag want dan doe ik de boodschappen. Mijn vrouw doet de was en zorgt ervoor dat de kleren in de kasten terechtkomen. We hebben een poetshulp. De zorg voor de kinderen proberen we zo veel mogelijk te delen. Mijn vrouw legt hen liever zelf in bed, maar de rest verdelen we. Ik heb de ochtendshift want ik sta vroeger op, dus ik maak de boterhammen en de boekentassen.”

“Ik heb bij de geboorte het volledige vaderschapsverlof opgenomen, dat toen tien dagen bedroeg: vijf dagen na de geboorte en dan de resterende vijf dagen wekelijks op een vrijdag zodat ik een verlengd weekend had. Dat werkte heel goed voor ons. Voor mij persoonlijk moet dat vaderschapsverlof niet verlengd worden. De gezondheid van mijn vrouw was redelijk snel in orde en ze vond het zelfs fijner om soms alleen te zijn met de baby. Ik heb niet echt het gevoel gehad dat ik nog veel langer thuis had moeten zijn. Je bent eigenlijk met twee aan het staren naar die baby. Natuurlijk is het anders als je vrouw nog veel zorgen nodig heeft. Begrijp me niet verkeerd, het is een fijn moment en je moet er wel bij kunnen stilstaan dat je een kind hebt. Maar voor mij persoonlijk waren die vijf dagen goed. Er komt nog een heel leven. Het is niet zo erg als je af en toe een paar begintdagen mist. Maar ik begrijp wel dat mensen het anders willen.”

“Ik heb nog nooit de noodzaak gehad om ouderschapsverlof op te nemen. De kans bestaat dat ik het nooit zal opgebruiken. Als ik het nu opneem is het meer verlof voor mezelf in plaats van als ouder, dus dan denk ik dat ik beter kan doorwerken. Mijn vrouw heeft al eens een jaar vier vijfde gewerkt via ouderschapsverlof en ik denk wel dat ze dat nog eens zou doen. Het is niet enkel voor de kinderen, maar ook in het algemeen. In het weekend is er altijd een heel lijstje met to do's. Als zij dan al taken heeft gedaan op haar vrije dag kan het weekend ook wel dienen voor leuke dingen.”

“Ik denk dat het handig zou zijn als je ziekteverlof kan inzetten als je kind ziek is, zodat je geen verlofdag kwijt bent. Zeker voor alleenstaande ouders.”

“IK DENK DAT HET HANDIG ZOU ZIJN ALS JE ZIEKTEVERLOF KAN INZETTEN ALS JE KIND ZIEK IS, ZODAT JE GEEN VERLOFDAG KWIJT BENT.”

Luc, 55 jaar “Vroeger was ik traditioneler”

- Wijkmanager voor een stad (vier vijfde)
- Zijn partner, Renate, werkt op de communicatieafdeling van een bib (vier vijfde)
- Dochter van 9 jaar, Rosie. Hij heeft nog een 29-jarige dochter uit een vorige relatie

“Ik werk vier vijfde via loopbaanonderbreking. Mijn jongste dochter heeft veel zorg nodig dus ik ben veel met haar bezig, ook in mijn hoofd. Die zorg omvat veel meer dan huishoudelijke taken, kleren klaarleggen en de strijk doen, ik praat ook veel met haar. Bijna al mijn vrije tijd gaat naar die zorg. Ik lees wel veel dus ik heb wel wat me-time.”

“De taakverdeling is heel evenwichtig, we hebben nooit discussies. We werken natuurlijk wel allebei vier vijfde dus we hebben evenveel tijd om te zorgen. In mijn vorige relatie, zo’n 25 jaar geleden, was die verdeling onevenwichtiger. Ik denk dat ik vroeger meer de traditionele man was. Mijn ex-vrouw werkte halftijds en ik meer dan voltijds. Daardoor deed zij veel meer in het huishouden. Dat heeft ook gevolgen op lange termijn, bijvoorbeeld qua pensioen. Bovendien staat iemand die halftijds werkt om voor de kinderen te zorgen heel zwak wanneer er iets fout gaat in die relatie. Daar zou de overheid toch eens over moeten nadenken.”

“Ik verdien meer en omdat ik ouder ben is het voor mij makkelijker om vier vijfde te werken. Mijn werkgever deed daar absoluut niet moeilijk over. Vroeger was dat anders. Toen mijn oudste dochter geboren werd, had ik maar vier dagen vaderschapsverlof en heb ik ook zelf amper verlof genomen. Ik zat toen in een heel andere fase. Ik deed naast mijn werk nog aan sportverslaggeving en ik voetbalde, ik was dus heel vaak weg. Als je jong bent, combineer je meer. We deden ook veel beroep op opvang. De grootouders woonden dichterbij en waren een stuk jonger. Nu is mijn agenda bijna bewust veel leger. De tijd dat ik meer dan honderd overuren heb is voorbij.”

“VOOR DERTIGERS IS HET VEEL MOEILIJKE OM MINDER TE WERKEN.”

“De keuze om nog een kind te krijgen was heel bewust, en ik wilde er echt voor haar zijn. Tot vorig jaar zat Rosie op school om de hoek en dan ging ik haar op vrijdagmiddag halen om samen te eten. Dat deed ik vroeger als kind ook en ik vond dat zo fijn. Dat is echt qualitytime.”

“Ik vind het fantastisch dat het geboorteverlof nu uitgebreid wordt. Je hebt die gezamenlijke start echt nodig als gezin, zeker als je een tweede kind wil. Maar nadien wordt het moeilijker. Ik besef dat ik de luxe heb om loopbaanonderbreking te kunnen nemen. Voor dertigers is dat veel minder evident. Wie graag een zorgende rol wil opnemen, zit snel door het ouderschapsverlof. En loopbaanonderbreking of tijdskrediet neem je best niet aan de start van een carrière, want dan houd je niets over voor later.”

Renate, 45 jaar “Ik wil nooit meer voltijds werken”

- Werkt in een bibliotheek (vier vijfde)
- Partner van Luc
- Dochter van 9 jaar, Rosie. Luc heeft nog een 29-jarige dochter uit een vorige relatie

“Er gaat heel veel tijd naar zorg, we cijferen onszelf net iets te veel weg, denk ik. We hebben bijna nooit een babysit. Ik ben geen poetser, maar ik kook en de dagelijkse dingen gebeuren wel. Op woensdag, wanneer ik vrij heb, moet ik mezelf verplichten die tijd voor mezelf te nemen in plaats van naar de winkel te gaan of praktische zaken te doen.”

“Ik wil nooit meer voltijds werken. Ik vind het een luxe om extra tijd te hebben, dat heb ik liever dan extra geld. Anders moet je het weekend volsteken met praktische zaken en daar heb ik echt geen zin in. Ook als Rosie groter zal zijn, is het belangrijk dat Luc en ik meer tijd samen kunnen doorbrengen. Mijn ambitie ligt bij een leven in balans en tijd met elkaar.”

“De taakverdeling is hier vanzelf gegaan. Aangezien Luc vier vijfde werkt en op vrijdag thuis is, haalt hij Rosie die dag van school en ik doe dat op woensdag. Ik kook, hij ruimt op en doet de afwas. Luc doet meer de dingen die ad hoc kunnen, zoals stofzuigen en strijken. Taken die minder in het oog springen, zoals de ijskast uitkuisen, doe ik.”

“Mijn werkgever deed nooit moeilijk over mijn ouderschapsverlof, maar ik heb collega’s die dat verlof niet hebben opgenomen omdat ze een leidinggevende positie hadden. Er werd hen duidelijk gezegd dat ze de positie wel kunnen vergeten als ze ouderschapsverlof opnamen. Nu werk ik vier vijfde via loopbaanonderbreking, dat kan ik nog een hele tijd doen. Iedereen zou die mogelijkheden moet krijgen. Als alleenstaande moeder kan je dat financieel niet.”

“Ik vind dat het vaderschapsverlof even lang moet zijn als het moederschapsverlof. Je neemt de man onmiddellijk iets af doordat je hem de tijd niet kunt mee in te stappen in het prille verhaal. Ik denk dat dit ook zorgt voor stereotiepe genderrollen. Als de mama de hele tijd thuis is de eerste drie maanden en de papa niet, dan ben je vertrokken voor de rest van de tijd. In het algemeen zou er minder een taboe op vaderschaps- en ouderschapsverlof moeten liggen. Veel mannen nemen het niet op omdat ze denken dat het een teken van zwakte is.”

“Het moederschapsverlof mag ook uitgebreid worden. Er zijn landen waar je twee jaar krijgt, maar dan zet je de vrouw in een zwakke positie op de arbeidsmarkt. De meeste mensen geven borstvoeding tot een half jaar, dus zes maanden moederschapsrust zou goed zijn. Die tijd kan je gebruiken om elkaar te leren kennen, je draai te vinden. Misschien is het ook makkelijker voor het vinden van een crèche of onthaalmoeder. Het zou de overstap naar terug gaan werken makkelijker maken. En de kindjes zijn echt nog heel klein op drie maanden.”

“ALS DE MAMA DE HELE TIJD THUIS IS DE EERSTE DRIE MAANDEN EN DE PAPA NIET, DAN BEN JE VERTROKKEN VOOR DE REST VAN DE TIJD.”

Internationale good practices

Uit de onderzoeken en de interviews blijkt duidelijk dat **veel mannen nadenken over hun rol als vader** en de manier waarop zij hun werk en gezin samen met hun partner vlot kunnen combineren. Velen verwachten ook van de overheid ondersteunende maatregelen om hun vaderrol ten volle te kunnen opnemen, evenwaardig aan die van hun partner.

OESO

Om tot een gelijke(re) rolverdeling te komen is het volgens de OESO cruciaal om vaders te stimuleren om **langer thuis te zijn na de geboorte van een kind**. Naast een gelijkere verdeling van de zorgtaken heeft dit ook een positief effect op de kinderen en de vaders en op de werkkansen van de moeders. Immers: hoe meer vaders thuisblijven en mee zorg dragen, hoe meer dit genormaliseerd wordt en hoe minder genderdiscriminatie voorkomt op de werkvloer. Unicef sluit zich hierbij aan en benoemt verlofsystemen, ondersteuning en promotie van borstvoeding en betaalbaar vroegtijdig onderwijs als de indicators van een familievriendelijk land.¹¹

Naast de inzet op verlof voor vaders heeft de OESO een aantal aanbevelingen om de verdeling van reproductieve arbeid wereldwijd te verbeteren¹², aangezien de genderongelijkheid in onbetaalde reproductieve arbeid een van de hoofdredenen is voor de ongelijkheid in betaalde arbeid. Om te beginnen moet zorg niet enkel als last worden gezien, maar **als centrale activiteit die verdeeld moet worden tussen mannen en vrouwen én tussen families en de staat**. De overheid moet meer inzetten op financiering van zorgservices. Daarnaast moet er erkenning komen voor de economische bijdragen van onbetaalde arbeid. De OESO identificeert een aantal specifieke oplossingen:

- (1) Investeren in tijdbesparende technologie en infrastructuur zoals betere toegang tot water
- (2) Uitbreiding van publieke zorgdiensten zoals kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang
- (3) Gezinsvriendelijk werkbeleid zoals betaald en langer ouderschapsverlof en flexibelere uren
- (4) Tegengaan van discriminerende instituties om zorg te 'de-feminiseren'
- (5) Zorg incorporeren in het hele beleid

NGO's

Er zijn organisaties zoals Promundo en MenEngage die zich wereldwijd inzetten om de betrokkenheid van mannen te bevorderen en zo geweldloze vaders en verzorgers te creëren, die zich ook inzetten voor gezinswelzijn, gendergelijkheid en een betere gezondheid van ouders en kinderen. Via de campagne MenCare proberen deze organisaties **machtsstructuren, beleid en sociale normen rond zorgwerk te beïnvloeden** om zo gendergelijkheid te bevorderen. In hun laatste rapport identificeren ze zeven sleutelacties om structurele veranderingen teweeg te brengen:¹³

- (1) Invoeren van een nationaal zorgbeleid en campagnes die zorgwerk erkennen, verminderen en herverdelen tussen mannen en vrouwen, o.a. door een financiering van universele kindzorg, bouwen en coördineren van bestaande services en programma's, onbetaald zorgwerk opnemen in fondsen of uitkeringen, niet-traditionele families betrekken
- (2) Invoeren van een volledig betaald ouderschapsverlof voor alle ouders, inclusief ontslagbescherming
- (3) Ontwerpen en uitbreiden van sociale beschermingsprogramma's om de zorg gelijkjer te herverdelen tussen vrouwen en mannen, terwijl de focus blijft liggen op de behoeften en rechten van

vrouwen en meisjes

- (4) Transformeren van de gezondheidssector om de betrokkenheid van vaders vanaf de prenatale periode tot de geboorte en kindertijd en de betrokkenheid van mannen als verzorgers te bevorderen
- (5) Promoten van een ethiek van mannelijke zorg in scholen, media en andere belangrijke instellingen waarin sociale normen worden gecreëerd en versterkt
- (6) Veranderen van de arbeidsomstandigheden, de cultuur en het beleid om de zorgverlening van werknemers te ondersteunen en deze verplichten in de wetgeving
- (7) Mannelijke politieke leiders verantwoordelijk houden voor hun steun aan het zorgbeleid en het pleiten voor de gelijkheid van vrouwen in politiek leiderschap

ZWEDEN

De gendergelijkheidsindex wordt al jaren aangevoerd door Zweden. Dit land was in 1974 het eerste ter wereld waar geboorteverlof vervangen werd door een systeem van **gedeeld ouderschapsverlof**. Mannen konden daardoor ook voor een baby zorgen, met behoud van een groot deel van hun loon. Het werkte niet: de sociale normen waren nog te sterk. In 1995 werd daarom beslist om een deel van het verlof exclusief te reserveren voor vaders: de *'daddy leave'*. Voortaan ging één maand verlof verloren (*'use it or lose it'*) als de vader het niet opnam. In 2002 werden dat zelfs twee maanden. Deze keer werkte het beter: veel meer Zweedse vaders bleven thuis, mee op aansporen van hun werkgever. De lonen van vrouwen gingen omhoog en het aantal echtscheidingen daalde. Sinds 2016 hebben Zweedse ouders recht op **480 dagen betaald verlof**, waarvan drie maanden exclusief gereserveerd zijn voor de vader of mee-ouder en drie maanden voor de moeder. De rest van het verlof mag vrij verdeeld worden. Ouders krijgen van de overheid een ouderschapsuitkering afhankelijk van het inkomen. Deze wordt aangevuld door de werkgever tot 100%, afhankelijk van hoe lang iemand in dienst is. Ook werklozen en zelfstandigen krijgen een uitkering.

Dit heeft positieve effecten want in 2020 namen vaders een derde op van de 480 dagen. Volgens het Zweedse Agentschap voor Gendergelijkheid wordt niemand gedwongen om ouderschapsverlof op te nemen, maar de mogelijkheid wordt aantrekkelijker: in de voorbije tien jaar hebben bijvoorbeeld veel bedrijven en overheden hun werknemers bijbetaald tot hun volle loon.

Ook staat Zweden bekend om haar organisatie van kinderopvang. Door het uitgebreide ouderschapsverlof kunnen ouders lang thuisblijven. Vanaf één jaar kunnen kinderen naar de opvang. De kost hiervoor is afhankelijk van de positie van de ouder (loon, studie, werkloosheid) en de leeftijd van het kind. Zweden staat op nummer één in Unicefs ranking van familievriendelijke landen¹⁴

NOORWEGEN

Net als Zweden heeft Noorwegen een **gedeeld verlof tussen beide ouders**, dat varieert van 48 weken (met een volledige vergoeding van het inkomen) tot 58 weken (met een vergoeding aan 80% van het inkomen). Ook hier wordt gewerkt met quota: buiten de drie weken prenatale rust voor de moeder zijn vijftien weken exclusief voorbehouden voor haar en een even lange periode voor hem. Het inkomen wordt vergoed aan 100%. Ze kunnen echter ook kiezen voor een langere periode - negentien weken in plaats van vijftien - aan een vergoeding van 80%. De rest van het verlof mag vrij verdeeld worden tussen beide ouders. Van deze gedeelde periode worden zestien weken volledig betaald of achttien weken aan 80%. Toch hangt hier nog een voorwaarde aan vast: als de vader verlof neemt buiten zijn vijftien weken moet de moeder aan het werk zijn of studeren. Bovenop dit verlof hebben ze allebei recht op een jaar ouder-

schapsverlof na het eerste geboortjaar.¹⁵ Kinderen kunnen naar overheidskinderdagverblijven maar ook naar een private opvang. Daarnaast bestaat het **‘cash for care’**-principe dat tussenkomt als het kind tot twee jaar niet naar een kinderdagverblijf gaat maar thuisblijft.¹⁶ Volgens Unicef staat Noorwegen op de tweede plaats van familievriendelijke landen.¹⁷

DUITSLAND

In Duitsland krijgen ouders samen **veertien maanden ouderschapsverlof**. Acht weken hiervan zijn het moederschapsverlof na de geboorte, maar de rest is vrij te verdelen.¹⁸ Er moet een deel worden opgenomen voor het kind drie is en de resterende tijd moet worden ingezet voor de achtste verjaardag. Het verlof is onbetaald door de werkgever, maar er is wel een tegemoetkoming van de staat gebaseerd op het normale inkomen. Een crèche of opvang voor kinderen onder de drie jaar is zelf te zoeken en wordt niet terugbetaald. De prijzen van kinderdagverblijven zijn afhankelijk van de deelstaat.

CANADA

In Canada krijgen moeders vijftien weken moederschapsverlof, betaald aan 55% van hun inkomen. Daarnaast hebben ouders samen recht op **veertig weken ouderschapsverlof**, waarvan er vijf sowieso voor de vader zijn. De veertig weken ouderschapsverlof, verdeeld naargelang de ouders zelf willen (behalve de vijf weken voor de vader), worden betaald aan 55% van het inkomen. Daarnaast kan er gekozen worden voor een uitgebreide versie van 69 weken, waarvan er opnieuw minstens vijf naar de vader moeten gaan. Dit verlof wordt betaald aan 33%.¹⁹

Internationale voorbeelden, in het bijzonder Zweden, tonen de weg voor overheden om via wetgeving sterke stimulansen te geven aan vaders en moeders om ouderschap, zorg en betaald werk eerlijker te verdelen. Niet alleen komt dit vrouwen en mannen ten goede, het zorgt ook voor een drastische vermindering van de loon- en loopbaankloof en het bevordert het algemeen welzijn van burgers.

¹⁵ Norway- Benefits For Pregnancy, Birth And Adoption, 2022.
¹⁶ Nav, 2022.
¹⁷ UNICEF, Chzhen, Gromada & Rees, 2019, 'Are the world's richest countries family friendly?'
¹⁸ Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2021.
¹⁹ Government of Canada, 2022.

Onze beleidsaanbevelingen

Uit de onderzoeken van Ipsos en ZIJkant distilleren wij de volgende beleidsaanbevelingen. Dit werk is echter niet af. Deze aanbevelingen worden verder meegenomen in een traject dat we aangaan met MoveMen, en waarbij we voorstellen doen voor Vlaamse en federale beleidsinitiatieven.

- **Schakel het geboorteverlof gelijk aan de moederschapsrust.** Zoals de vaders in onze interviews aangeven zou een geboorte een gezamenlijk avontuur moeten zijn. Mannen vragen meer tijd thuis met hun pasgeborene, het is immers evengoed hun kind. Anno 2022 is het vreemd dat vrouwen nog steeds in een zorgrol worden gedwongen terwijl vaders deze rol net wordt ontzegd. Natuurlijk speelt er voor vrouwen ook een medisch aspect, maar dit is net een extra reden om vaders te betrekken bij de zorg, voor de baby én de moeder, en zo ook postnatale stress te vermijden. De ongelijke verdeling van de zorgtaken blijkt later bovendien moeilijk om te keren. Het korte geboorteverlof is dus nefast voor vaders, die minder mogelijkheden krijgen om een band op te bouwen met hun baby, het ontnemt het kind het recht op een nabije vader én het bemoeilijkt de positie van moeders op de arbeidsmarkt. Dit laatste geldt trouwens ook voor vrouwen zonder kinderen, aangezien uit onderzoek blijkt dat werkgevers anticiperen op een mogelijke uitval door moederschap.

De huidige regering breidt het geboorteverlof binnenkort uit naar twintig dagen. Dat is een grote stap vooruit, maar nog steeds veel korter dan de moederschapsrust. **Wij vinden dat vaders evenveel recht hebben op tijd met hun pasgeboren kind als moeders.** Geef hen ook vijftien weken verlof, waarvan – net als bij moeders - tien weken verplicht dienen opgenomen te worden, waardoor ze niet moeten opboksen tegen de druk van het werk/de werkgever. Ook bij zelfstandigen zou het onderscheid tussen vrouwen en mannen opgeheven moeten worden.

Een belangrijk argument om het geboorteverlof niet op te nemen blijkt het loonverlies gedurende deze periode.²⁰ Een vergoeding aan 100% van het inkomen tijdens het hele verlof kan de financiële drempel wegnemen. Hier kan volgens ons, naar analogie met het ouderschapsverlof, gewerkt worden met een **Vlaamse aanmoedigingspremie**.

Het hoge Noorden heeft het al veel langer begrepen en ook de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) herhaalde het in een recent rapport²¹: een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht vaderschapsverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, zorgt voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheden van mannen en voor de promotie van een eerlijkere verdeling van de taken thuis.

- **Vergoed ook de moederschapsrust aan 100% van het loon.** De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en daarom volgens ons recht hebben op een 100% gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie wegens het krijgen van kinderen.
- **Breid de betaalde zorgverloven uit.** Een verbetering van de systemen van moederschapsrust en geboorteverlof is een zeer belangrijke stap, maar op termijn pleit ZIJkant ervoor om te evolueren naar een zorgsysteem op Scandinavische leest, waarbij zowel moeders als vaders in gelijke mate recht hebben op een niet-overdraagbaar deel (*‘use it or lose it’*) en de rest van het verlof vrij kunnen verdelen. Deze zorgverloven worden quasi volledig vergoed. Dit systeem heeft vele voordelen: moeders

²⁰ IGVM, 2010, De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België.
²¹ ILO, 2022, 'Care at work. Investing in care leave and services for a more gender equal world of work.'

en vaders kunnen even lang van de arbeidsmarkt ‘verdwijnen’ bij de geboorte van een kind, wat de kans op mogelijke discriminatie van vrouwen verkleint. Daarnaast worden ouders door een gelijk verlof gestimuleerd om de zorgtaken eerlijk te verdelen. Tot slot verhoogt het algemene welzijn: werknemers worden ook als ‘ouders’ gezien, de *work-life* balans verbetert en baby’s genieten langer van de nabijheid van hun ouders.

- **Voer een collectieve arbeidsduurvermindering in.** Het grote aandeel deeltijds werk bij vrouwen wijst op een combinatieprobleem. Een collectieve arbeidsduurvermindering (bv de dertigurenweek) geeft zowel vrouwen als mannen de kans om een carrière uit te bouwen én tijd te maken voor zorgtaken. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen. Dit betekent dus niet het condenseren van de 38-uren werkweek in vier dagen, zoals de regering zopas voorstelde in de nieuwe arbeidsdeal.
- Verruim het aanbod van sociale voorzieningen. Uit de onderzoeken blijkt dat er grote nood is aan **betaalbare, kwalitatieve en nabije kinderopvang**. Ook voor schoolgaande kinderen moet er buiten de schooluren een ruim en betaalbaar aanbod beschikbaar zijn.
- **Herwaardeer de kinderopvang.** Maak het beroep aantrekkelijker met voldoende middelen, een kwalitatieve opleiding en betere werkomstandigheden. Kinderen, begeleiders én ouders betalen momenteel de prijs van een ondergefinancierd en ondergewaardeerd systeem, met een permanente crisissituatie tot gevolg: een zeer hoge werkdruk en een zeer lage verloning voor de begeleiders, waardoor het personeelstekort oploopt, het aanbod wordt teruggeschoefd en de stress bij begeleiders en kinderen toeneemt. Hierdoor kunnen of willen sommige ouders niet meer rekenen op deze voorzieningen.
- **Doorbreek de genderstereotypen** rond zorgen in de opleidingen van artsen, hulpverleners, verzorgers en onderwijzers, en betrek mannen actief in alle aspecten van zorg en opvoeding.
- Een goede verstandhouding tussen partners, gendergelijkheid binnen het gezin en een gelijkwaardige verdeling van zorg- en huistaken is essentieel voor het mentale welzijn van moeders en vaders, en dus ook voor dat van het kind. **Kind & Gezin moet haar aanbod verruimen naar deze nieuwe gezinsdynamieken**, waarbij vaders ook als gelijkwaardige partners worden beschouwd.

Inhoudstafel

5 Inleiding

6 Wat zeggen de cijfers?

7 Nieuw onderzoek van Ipsos en ZIJkant

15 Vaders aan het woord: de getuigenissen

36 Internationale good practices

39 Onze beleidsaanbevelingen

VADERSEN WAAROM