



Jeugd en Gezin

Portretten van vaders
die deeltijd werken

WERKENDE VADERS

3.2 Werken in deeltijd

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

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

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

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

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



Paul

Leeftijd:

48 jaar

Functie:

klusjesman, werkt als zelfstandige

Kinderen:

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

Partner:

verpleegkundige in een geriatrisch verpleeghuis,
fulltime

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Status zegt
mij helemaal
niets’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

De voor- en nadelen

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

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

Sjoerd

Leeftijd:

50 jaar

Functie:

ict-manager bij een groot vervoerbedrijf

Kinderen:

twee dochters (16 en 10)

Partner:

directeur onderzoeksbureau

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Laat deze kans niet voorbijgaan!’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

De voor- en nadelen

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

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

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

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

Reindert

Leeftijd:

35 jaar

Functie:

beleidsadviseur planvorming bij een waterschap (overheid)

Kinderen:

drie kinderen (0, 2 en 4)

Partner:

werkt 80 procent, meestal echter meer dan 32 uur

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Zo’n vaste zorgdag geeft rust’

Motivatie:

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

Strategie

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

Huidige werkgever

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

Tactiek

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

Voor- en nadelen

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

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

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

Wensen en aanbevelingen

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

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

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

Rob

Leeftijd:

40 jaar

Functie:

constructiebankwerker in de metaalsector

Kinderen:

een zoon (9)

Partner:

werkt fulltime als groepsleerkracht

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Het is
gewoon
hartstikke
leuk’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

Voor- en nadelen

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

Stimulerende en belemmerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

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

Wijnand

Leeftijd:

49 jaar

Functie:

fotograaf en beeldend kunstenaar,
tijdelijk in dienst van de kunstuitleen

Kinderen:

een dochter (4)

Partner:

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

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘We regelen
het liever zelf’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

De voor- en nadelen

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

Henk

Leeftijd:

49 jaar

Functie:

afdelingshoofd op een onderzoeksinstituut

Kinderen:

een zoon (6)

Partner:

juriste bij de rechterlijke macht,
drie dagen per week

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Je moet flexibel zijn’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

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

De voor- en nadelen

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

Barend

Leeftijd:

50 jaar

Functie:

docent en docentbegeleider in het hbo

Kinderen:

vier (5, 7, 9 en 11)

Partner:

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

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Het houdt je fit’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

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

De voor- en nadelen

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

Juul

Leeftijd:

47 jaar

Functie:

senior radiotechnicus bij de publieke omroep

Kinderen:

twee dochters (3 en 6)

Partner:

wetenschappelijk docent universiteit, 80 procent

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Het is relaxed’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

Huidige werkgever

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

De voor- en nadelen

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

Peter

Leeftijd:

48 jaar

Functie:

medisch specialist in een ziekenhuis

Kinderen:

een dochter (10) en zoon (8)

Partner:

medisch specialist

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Een verrijking van mijn leven’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

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

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

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

De werkgever

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

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

De voor- en nadelen

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

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

Menno

Leeftijd:

43 jaar

Functie:

directeur van het eenmansbedrijf
allevacantiehuizen.nl

Kinderen:

een dochter (10) en zoon (1)

Partner:

directeur CEO van groot digitaal marketingnetwerk

Combineert werk en gezin door:

deeltijdwerk

‘Wij geven
elkaar ruimte
om te kunnen
werken’

Motivatie

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

Strategie

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

Tactiek

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

De werkgever

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

De voor- en nadelen

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

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

Belemmerende en stimulerende factoren

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

Wensen en aanbevelingen

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

Deze brochure is een uitgave van:

Jeugd en Gezin

Postadres: Postbus 16166 | 2500 BD Den Haag

Bezoekadres: Parnassusplein 5 | 2511 VX Den Haag
t 0800 8051 (ma t/m vrij 8.00 – 20.00 uur).

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

www.jeugdengezin.nl

Design: hAAi, Rotterdam

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

