



Auteur: Inte van der Tuin | Illustratie: Ez Silva

## Van kostwinner tot huisvader: vaderbetrokkenheid in Hoogvliet

Dit jaar wordt het partnerverlof<sup>1</sup> ofwel vaderschapsverlof in Nederland uitgebreid. Uit tal van onderzoeken blijken de positieve effecten van een grote betrokkenheid van vaders direct na de geboorte (en daarna). Het is onder andere gunstig voor de ontwikkeling van jongens en meisjes en hun relaties op latere leeftijd, het welzijn en geluk van vaders zelf en de relatie tussen ouders. Hoe kijken Rotterdamse vaders aan tegen de uitbreiding van de geboorteverlofregeling? Zouden zij er gebruik van maken? En hoe zien zij hun rol als vader eigenlijk? IDEM-onderzoeker Inte van der Tuin sprak vaders en professionals in Hoogvliet over vaderbetrokkenheid en de beperkingen van de Nederlandse verlofregelingen.

<sup>1</sup> Dit verlof geldt voor partners en dus niet alleen voor vaders. Ook lhbt-partners kunnen er gebruik van maken. Dit artikel richt zich echter alleen op vaders, omdat er in de rolverdeling binnen heterogezinnen gendergerelateerde issues spelen.



Hoogvliet is een gebied met een diverse bevolkingssamenstelling en grote verschillen tussen wijken. Op zoek naar vaders in Hoogvliet om te interviewen over hun vaderrol en hun kijk op de uitbreiding van het geboorteverlof, krijg ik regelmatig enigszins verbaasde reacties. Verschillende professionals vertellen dat zij in het gebied vooral veel alleenstaande moeders treffen. Vaders zijn in die gezinnen buiten beeld of spelen een rol op de achtergrond, vertellen zij. Het lijkt erop dat dit beeld van professionals enigszins is gekleurd door hun ervaringen met gezinnen waarbinnen problematiek speelt als opvoedvraagstukken, leer- of gedragsproblemen bij (één van de) kinderen, armoede en schulden of een combinatie hiervan. De situatie van eenoudergezinnen is over het algemeen kwetsbaarder dan die van gezinnen met twee ouders (CBS, *Kwaliteit van leven in Nederland*, 2017). Uit cijfers blijkt dat het aantal eenoudergezinnen in Hoogvliet niet hoger maar vergelijkbaar is met het Rotterdamse gemiddelde van 11% (Wijkprofiel Rotterdam Hoogvliet). Medewerkers van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) hebben contact met alle Hoogvlietse ouders met kinderen van 0 tot 18 jaar. Zij zien in Hoogvliet juist meer vaders op het spreekuur dan in sommige andere gebieden van Rotterdam. Maar ook bij het CJG zijn moeders oververtegenwoordigd. Dit is echter in heel Rotterdam het geval, want de opvoeding is volgens professionals nog steeds vooral een “vrouwending”.

### Invulling vaderschap

Het feit dat vaders regelmatig onzichtbaar zijn voor professionals vertelt iets over de rolverdeling binnen een gezin, maar het betekent niet dat vaders niet betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen. In het contact met het CJG en scholen is er binnen Hoogvlietse gezinnen vaak sprake van een traditionele rolverdeling, vertelt een professional: “Hier in Hoogvliet is het: moeder regelt de ‘binnenlandse zaken’ – waarvan de opvoeding onderdeel is - en vader de ‘buitenlandse zaken’. Bij grotere problemen, bijvoorbeeld als een kind van school af moet of om een andere reden van school moet

wisselen, dan komt ‘buitenlandse zaken’ er ook bij. Er zijn natuurlijk altijd uitzonderingen, maar dit is wat ik over het algemeen zie.” Hoogvliet is hierin niet opvallend. In heel Nederland is het zogenaamde ‘mannelijk kostwinnersmodel’ dominant, blijkt uit een recent onderzoek van Rutgers met de titel *Vaderschap in Nederland: van willen naar doen* (2019). De verantwoordelijkheid voor het gezinsinkomen ligt voornamelijk bij de vader en die voor de zorg voor kinderen bij de moeder. De moeder wordt beschouwd als de primaire opvoeder en de rol van de vader is secundair. De onderzoekers concluderen dat maatschappelijke normen over de taken van mannen en vrouwen diepgeworteld zijn in onze samenleving en de keuzes bepalen die binnen gezinnen worden gemaakt.

Met de nieuwe verlofregeling voor partners hoopt de overheid verandering te brengen in die diepgewortelde gendernormen. Vaders krijgen sinds 1 januari 2019 na de geboorte van hun kind eenmaal het aantal uren dat zij per week werken aan geboorteverlof (voorheen waren dit twee dagen). Deze uren worden volledig doorbetaald door de werkgever. In aanvulling op deze vrije dagen kunnen vaders per 1 juli 2020 maximaal vijf werkweken aanvullend geboorteverlof opnemen. Het UWV betaalt vaders die dit aanvullende verlof opnemen binnen zes maanden na de geboorte maximaal 70% van hun loon door.

Ondertussen blijkt uit de gesprekken met Hoogvlietse ouders en professionals dat er grote verschillen bestaan tussen de invulling die vaders in de praktijk aan hun ouderrol geven. Zo zijn er vaders die kostwinner zijn en lange dagen werken om voor het gezinsinkomen te zorgen. Een moeder vertelt dat haar man zeven dagen per week werkt en iedere dag om vijf uur de deur uit gaat en 's avonds rond zes uur thuiskomt: “Ik leef bijna zonder man, heb vooral een man op papier. Iedere dag eten we als gezin een half uurtje samen en dan gaat iedereen naar bed. De volgende dag is hetzelfde. Alleen in de zomervakantie is mijn man vrij.” Mehmet, vader van vier kinderen, werkt in de horeca en heeft juist wisselende werktijden. Hij begint regelmatig later op de dag met werken en kan



de kinderen naar school brengen en zo nu en dan deelnemen aan activiteiten op school. Over de taakverdeling binnen het gezin zegt hij: “We hebben geen vaste dingen daarin. Iedereen doet wat ie tegenkomt.” Vader Amin heeft een voor Nederland opvallende beslissing genomen: hij is gestopt met werken toen hij kinderen kreeg. Zijn vrouw is fulltime blijven werken en hij werd “huisman”, vertelt hij. “Het kwam zo: Mijn dochter was heel klein en ik moest haar ’s morgens bij mijn schoonouders afleveren. Ik haalde haar uit haar bed, want ze lag te slapen, moest haar omkleden in die kou enzo. En ik ging met een schuldgevoel naar mijn werk en zat aan haar te denken. Toen dacht ik: nee, dat gaan we niet doen. Toen was de beslissing snel genomen.” De meeste Hoogvlietse vaders lijken pragmatische keuzes te maken en geen uitgesproken mening te hebben over de invloed van normen over mannentaken en het Nederlandse beleid. Een aantal beschouwt de rolverdeling binnen het gezin vooral als privézaak en wil er niet (te)veel over delen.

### Gezinsfinanciën

In alle gevallen spelen de gezinsfinanciën een belangrijke rol, alleen weinig mannen leggen hierop de nadruk. Amin, die jarenlang huisvader is geweest, zegt hier bijvoorbeeld over: “Het leven is keuzes maken en je moet prioriteiten stellen. In het begin vond ik het wel spannend of we het gingen redden met één salaris, want alles was op twee salarissen gebaseerd. Maar als ik aan geld en kinderen denk... je krijgt met kinderen iets wat onbetaalbaar is. Je maakt keuzes in het leven en dat betekent soms puzzelen met je geld.” Hij lijkt echter een uitzondering. Ook vaders die zich wel kritisch uitspreken over de Nederlandse standaard van een ongelijke verdeling van de zorgtaken – vaak zijn dit professionals – geven aan dat het in hun situatie geen optie was om (ook) minder te gaan werken. Vaak koos hun partner hier wel voor en was er voor hen geen ruimte (meer) om bijvoorbeeld ouderschapsverlof op te nemen – als ze al wisten dat beide ouders hier recht op hebben. In de praktijk lijken bijna alle mannen het vanzelfsprekend te vinden dat hun partner minder gaat werken als er kinderen

komen en zichzelf niet. Een professional die zich kritisch uitsprekt over de dominantie van het mannelijk kostwinnersmodel zegt: “Ik denk dat je als vader gelijkwaardig bent aan de moeder. Het is toch raar dat het van tevoren zo vastligt: je wordt geboren als een man of een vrouw en je wordt daarom in een bepaalde richting geduwd. Maar ik merk dat vaders er zelf ook weinig aan doen.”

De vanzelfsprekendheid dat de vrouw wel minder gaat werken als er kinderen komen en dat de man dit niet doet, hangt samen met de diepgewortelde traditionele rolverdeling, legt hoogleraar familiesociologie Renske Keizer uit. In Nederland verdienen mannen over het algemeen nog steeds meer dan vrouwen, waardoor het financieel het verstandigst is dat de vrouw minder gaat werken. En er zijn geen financiële prikkels die het voor vaders aantrekkelijk maken om (geboorte)verlof op te nemen, legt Keizer uit: “Als zo'n prikkel er wel is, zie je dat mannen er meer toe geneigd zijn. De Scandinavische landen hebben bijvoorbeeld naast betaald verlof voor de moeder een betaalde *take it or leave it*-verlofregeling waar alleen vaders aanspraak op kunnen maken. Dat soort dingen draagt bij aan een cultuuromslag.” Bovendien betekent het kostwinnerschap dat werken iets is wat mannen doen ten behoeve van het gezin in plaats van ten koste van het gezin. Er bestaat voor hen dus geen conflict tussen werken en het hebben van een gezin. Vrouwen die werken ervaren vaak wel een conflict, omdat van hen wordt verwacht dat hun prioriteit ligt bij de zorg voor kinderen (onderzoek Rutgers en artikel *Het Parool* 2016).

De afgelopen jaren lijkt er steeds meer kritiek te zijn op het mannelijk kostwinnerschap. Daarbij ligt de nadruk op de negatieve maatschappelijke gevolgen die de dominantie hiervan heeft voor zowel mannen als vrouwen. Een gevolg is dat mannen een sterke verantwoordelijkheid en druk voor het gezinsinkomen blijven voelen, waardoor zij minder ruimte ervaren om te kiezen voor minder werkuren en meer zorg voor hun kinderen. Negatieve gevolgen voor vrouwen zijn onder andere een slechtere arbeidsmarktpositie, zwangerschapsdiscriminatie en ongelijke beloning (onderzoek





Rutgers). In een interview in de publicatie *Vaderschap 2.0* (E-Quality, 2011) nuanceert Keizer de kritiek op het kostwinnersmodel: “Het lijkt haast wel alsof mannen die kostwinner zijn, niet betrokken zijn. Met die eendimensionale focus op een betrokken vader doe je ook onrecht aan een heleboel mannen die zeggen: ‘Maar ik zie mijn rol als vader als kostwinner, dat doe ik goed en daarmee draag ik bij aan het gezin.’ Maar die invulling van het vaderschap wordt nu vaak over het hoofd gezien. Ik denk dat het belangrijk is om te beseffen dat, zeker in Nederland, het kostwinnerschap vaak nog heel centraal staat in het leven van mannen.”

### Regeling sluit lage inkomensgroepen en zelfstandigen uit

De nuancering van Keizer is van belang als het gaat om de beoordeling van keuzes van vaders en hun gezinnen. De regering heeft met de nieuwe geboorteverlofregelingen echter voor ogen om de emancipatie van mannen en vrouwen te bevorderen. Het is zeer de vraag in hoeverre met name de regeling voor aanvullend geboorteverlof hieraan bijdraagt. Indirect sluit deze regeling namelijk veel vaders uit. Allereerst is gebruikmaken van de regeling in de praktijk waarschijnlijk onmogelijk voor gezinnen met een laag inkomen. Zeker als de vader kostwinner is, is de kans groot dat deze gezinnen het zich niet kunnen permitteren om een deel van het salaris in te leveren voor een aantal weken geboorteverlof. Keizer noemt het in een artikel in *NRC* (2019) dan ook een ‘gemiste kans’ dat loon niet volledig wordt doorbetaald, want dan zal het verlof volgens haar veel meer effect hebben: “Mannen zijn sneller geneigd verlof op te nemen naarmate de vergoeding hoger is. Waarom vergoed je dan niet 100 procent tot een bepaald maximaal inkomen? Dan is het veel aantrekkelijker voor gezinnen met een laag inkomen en houd je de kosten beperkt.” Een aantal professionals benoemt daarbij ook dat een deel van de Hoogvlietse gezinnen in armoede leeft en dat deze ouders andere dingen aan hun hoofd hebben dan keuzes maken over (geboorte)verlof. Een professional vertelt dat een deel van de mensen in de ‘overleefmodus’ zit: “Mensen hebben andere dingen aan hun

hoofd: financiën, rondkomen, sociaal netwerk. Alle ouders hebben wel dezelfde intentie en willen natuurlijk het beste voor hun kind. Maar hun basis is anders en zij komen niet aan bepaalde vragen toe.”

Vaders die als zelfstandig ondernemer of zelfstandige zonder personeel (zzp'er) werken, worden expliciet uitgesloten van de regeling. Het aanvullend geboorteverlof is een regeling voor werknemers in loondienst, omdat volgens de regering zelfstandigen zelf hun werktijden en verlof kunnen bepalen en het bij zelfstandig ondernemerschap hoort om tijdens verlof voor vervangend inkomen te zorgen (website Rijksoverheid). In een column over de regeling vraagt zelfstandig ondernemer Willem Bisseling aandacht voor de situatie van het groeiend aantal zelfstandig werkende vaders in Nederland. Anders dan hun vrouwelijke partners kunnen zij zich zelfs niet verzekeren voor partnerverlof (column *De Volkskrant* 2019). Bisseling is van mening dat de invloed van de geboorte op mannen door de regering wordt onderschat, terwijl ook zij moeten wennen aan de nieuwe situatie met een baby en onder andere weinig nachtrust en de zorg voor vrouw en kind net zo goed impact hebben op hun fysieke gesteldheid.

### Moederschapsideologie

Hoewel een aantrekkelijke financiële regeling voor alle vaders zeker een belangrijke stap in de goede richting zou zijn, betekent zo'n regeling niet direct dat vaders daarvan op grote schaal gebruik zullen maken. De heersende ‘moederschapsideologie’, die samenhangt met het mannelijk kostwinnersmodel, gaat ervan uit dat moeders vanzelfsprekend een zorgende rol hebben als er kinderen komen (onderzoek Rutgers). Hierdoor geven werkgevers vrouwen over het algemeen ruimte om verlof op te nemen of minder te gaan werken als zij kinderen krijgen en mannen aanzienlijk minder. Regelmatig zetten werkgevers vaders die minder willen gaan werken voor het blok door te stellen dat zo'n beslissing betekent dat ze geen carrière meer kunnen maken binnen het bedrijf, vertellen vaders. Uit recent onderzoek van socioloog Leonie van Breeschoten naar het beleid van bedrijven in verschillende sectoren



om ouders te ondersteunen bij de combinatie van carrière en zorg voor kinderen blijkt dat de houding van werkgevers van grote invloed is op de beslissingen van werknemers. Volgens Van Breeschoten bestaat er bij veel werkgevers nog 'het ideaal van de werknemer zonder andere verplichtingen': "Deze werknemer kan altijd beschikbaar zijn op zijn werk, omdat hij zich geen zorgen hoeft te maken over het huishouden en de kinderen." Hoewel dit ideaal meestal niet meer overeenkomt met de realiteit, wordt wel van mannelijke werknemers verwacht dat zij zoveel mogelijk voldoen aan deze verwachtingen. De leidinggevende blijkt voor vaders een belangrijke voorbeeldfunctie te hebben: als hij of zij zelf gebruikmaakt van gezinsregelingen en tijd maakt om thuis te zijn bij de kinderen, zijn mannen eerder geneigd om dit ook te doen (artikelen *De Volkskrant* en website WOMEN Inc.).

Ook een groot aantal Nederlandse mannen en vrouwen heeft de moederschapsideologie geïnternaliseerd. Zelfs Amin, die als huisvader het grootste deel van de zorg voor zijn kinderen voor zijn rekening nam, plaatst de moeder op een voetstuk: "Ik kan alles geven voor mijn dochter en mijn zoon, voor ze zorgen, maar het gevoel van de vrouw is anders. De band zoals die bestaat tussen moeder en kind zal een vader nooit krijgen. Dat hebben wij met onze moeders en dat zal eeuwig zo zijn. Een vader is een aanwinst, zeker als hij veel doet. Maar de moeder is zo heilig. Niemand kan dichtbij komen, ook de vader niet. Dat gevoel, het zachte in de vrouw, de zorgzaamheid die jullie hebben, dat hebben wij niet. Dat is gewoon zo." Sommige vaders en professionals vertellen over moeders met een dominante houding die ervan overtuigd zijn dat zij het beste weten wat goed is voor de kinderen. Met name moeders die zelf zonder vader zijn opgegroeid kunnen volgens hen de neiging hebben om hun partner buitenspel te zetten. Vader Lorenzo, die als co-ouder een deel van de week voor zijn kinderen zorgt, vertelt: "Mijn ex-vrouw moest tijdens de relatie erg wennen aan mijn aanwezigheid als vader. Zij was van: ik doe het zelf, ik kan het zelf. Dat was ook haar voorbeeld, want haar moeder deed het alleen. Binnen de relatie heb ik

moeten knokken voor ieder stukje zeggenschap, wat ik tot vervelens toe heb geprobeerd. Zij had een heel ander beeld van wat de balans zou moeten zijn binnen het gezin. Zij wilde bepalen en is nog steeds van mening dat ze in de opvoeding alles weet." Zeker vaders die onzeker zijn over hun kwaliteiten als ouder kan dit stimuleren of zelfs dwingen om zich terug te trekken in de traditionele rol van kostwinner.

### Uitdaging voor (zorg)professionals

Net als moeders kunnen ook zorgprofessionals die een bijdrage leveren aan de zorg of ontwikkeling van kinderen een stimulerende of juist remmende invloed hebben op de betrokkenheid van vaders. Medewerkers van het CJG, kinderdagverblijf of bijvoorbeeld huisartsen hebben nogal eens de neiging om zich in het contact met ouders eenzijdig tot moeders te richten. Dit wordt versterkt door het feit dat er (zeer) weinig mannen in bijvoorbeeld de zorg en de kinderopvang werken (onderzoeken Sardes 2018 en Rutgers). Professionals in Hoogvliet bevestigen dit beeld. Een medewerker van het CJG vertelt dat hij ziet dat de aanwezigheid van vaders "bijzonder" gemaakt wordt: "Wat ik hier opmerk is dat de professionals heel erg blij zijn met vaders. Hier wordt het ook heel erg gezegd: 'daar is weer een vader, oh wat leuk!' Daarmee trek je het uit het gelijkwaardige. Terwijl het eigenlijk normaal moet zijn dat vaders betrokken zijn. Professionals maken grapjes: 'jij bent je vrouw drie keer per nacht kwijt.' En vragen niet: hoe slaap jij eigenlijk? En hoe gaat het met jouw geduld? Hoe vaak draag jij de baby? Het mag wel meer over de inhoud gaan in plaats van: leuk dat je er überhaupt bent."

Omdat deze houding geen uitzondering is, beargumenteert onderzoeks- en adviesbureau in de educatieve sector Sardes in de *Handreiking vaderbetrokkenheid* (2018) dat het van belang is dat voorzieningen regelmatig aandacht hebben voor de eigen 'vadervriendelijkheid' en daarbij stil staan bij normen over mannelijkheid, vrouwelijkheid en rolpatronen en de invloed die deze hebben op hun eigen handelen. Ook psycholoog Louis Tavecchio benadrukt dat het belangrijk is dat



professionals vaders positief benaderen en hun (inhoudelijke) betrokkenheid stimuleren. Zo kunnen zij bijdragen aan de geleidelijke verschuiving die in Nederland gaande is. De vaders uit dit artikel ervaren een verschuiving, maar op een zeer beperkte schaal. Amin zou graag zien dat het beeld van de vader die “oppast” op zijn kinderen voorgoed verleden tijd is: “Soms zeggen mannen ‘oppassen’. Dat irriteert me, die woorden. Wat ben je aan het doen? Ik pas op mijn kinderen. Hahaha, dat vind ik raar. Je bent gewoon met je kinderen. Je bent zeker geen oppas voor ze.”

*Uit privacyoverwegingen zijn de namen in dit artikel gefingeerd.*

### Geraadpleegde bronnen

- Bisseling, Willem (2019). ‘Gun ook zzp-vaders een goed ouderschapsverlof’. *De Volkskrant*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2017). *Kwaliteit van leven in Nederland*. Den Haag: CBS.
- e-Quality (2011). *Vaderschap 2.0. Opvoedingsondersteuning voor vaders van nu*. Den Haag: E-Quality.
- Haan, Eva de (2019). ‘Vaders met verlof: ja graag!’ Website WOMEN Inc.
- Pelgrim, Christiaan (2019). ‘Meer verlof leidt tot meer zorgende vaders’. *NRC*.
- Quaegebeur, Els (2016). ‘Hoogleraar vaderschap Renske Keizer: ‘Haal moeders van hun voetstuk af’’. *Het Parool*.
- Rutgers (2019). *The State of Dutch Fathers. Vaderschap in Nederland: van willen naar doen*. Utrecht: Rutgers.
- Sardes (2018). *Handreiking vaderbetrokkenheid. Hoe betrek je als organisatie ook mannelijke opvoeders?* Utrecht: Sardes.
- Tavecchio, Louis (2016) ‘Vader kan het even goed als moeder’. Website Sociale Vraagstukken.
- Wijkprofiel Rotterdam Hoogvliet. Geraadpleegd in februari 2020.
- Zoetbrood, Nienke (2019). ‘Het voorbeeld van de baas bepaalt hoeveel verlofdagen vaders opnemen’. *De Volkskrant*.