VERTROUWELIJK DOCUMENT

ONDERZOEKSRAPPORT NAAR VADER- EN OUDERSCHAPSVERLOF

Theun Pieter van Tienoven

Onderzoeksgroep TOR
Vrije Universiteit Brussel

2023

In opdracht van:
ZIJkant vzw

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE 2

INLEIDING 4

ONDERZOEKSOPZET 5

1 METHODE 5

2 SAMPLING 5

BEVINDINGEN ONLINE VRAGENLIJST 6

1 RESPONSE 6

2 BESCHRIJVENDE KENMERKEN 7

2.1 INDIVIDUELE EN GEZINSKENMERKEN 7
2.2 ARBEIDSKENMERKEN 8
2.3 ARBEIDSKENMERKEN PARTNER 8

3 VADERSCHAPSVERLOF 10

3.1 VADERS MET VADERSCHAPSVERLOF 10
3.2 VADERS ZONDER VADERSCHAPSVERLOF 11

4 OUDERSCHAPSVERLOF 11

5 DE BALANS WERK EN GEZIN 13

6 MAAKT VADERSCHAPSVERLOF EEN VERSCHIL 15

6.1 TEVREDENHEID MET VERDELING TOTALE ARBEID 15
6.2 IMPACT OP BETAALDE ARBEID 17

7 KERNBEVINDINGEN ONLINE VRAGENLIJST 19

BEVINDINGEN INTERVIEWS 20

1 INLEIDING 20

2 VADER WORDEN 20

3 VADERSCHAPSVERLOF 22

4 OUDERSCHAPSVERLOF 23

4.1 IMPACT OP WERK 23
4.2 VERLIES VAN INKOMEN 24
4.3 WAARVOOR DIENT HET? 25
4.4 ALTERNATIEF 26

5 HET GROTE(RE) PLAATJE 27

5.1 OPVANG, SCHOOLUREN EN WOENSDAGNAMIDDAG 27
5.2 ALLE HULP IS WELKOM 27
5.3 DRUKKE LEVENSFASE EN DRUK OP OUDERSCHAPSVERLOF 28
5.4 MEER GELIJKHEID? 30

6 KERNBEVINDINGEN GETUIGENISSEN 31

6.1 DE CONTEXT 31
6.2 VADERSCHAPSVERLOF 32

6.3 OUDERSCHAPSVERLOF 32
6.4 TOT SLOT 33

REFERENTIES 34

APPENDIX 35

INLEIDING

Vrouwen en mannen die de arbeidsmarkt betreden zijn op moment van toetreden min of meer gelijk. Echter, vanaf het moment dat zij kinderen krijgen, ontstaat er een loopbaankloof op de arbeidsmarkt. Deze ontstane ongelijkheid wordt deels toegeschreven aan een ongelijke verdeling van onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen. Deze ongelijkheid zet zich door op de arbeidsmarkt waar vrouwen, meer dan mannen, deeltijds werken, overgekwalificeerd zijn, minder vaak carrière maken en minder betaald krijgen (Van Tienoven, Glorieux en Minnen, 2016). Vrouwen organiseren veelal hun werk rondom hun gezin, terwijl mannen dit voornamelijk omgekeerd doen (Glorieux en Van Tienoven, 2016a). Er is overvloedig bewijs dat de lonen, het levensinkomen en de economische zekerheid van vrouwen te lijden hebben onder het feit dat zij de kosten van zorgverlening en huishoudelijk werk dragen (Glorieux en Van Tienoven, 2016b).

Een gelijkere taakverdeling thuis wordt gezien als een belangrijke hefboom om de loopbaankloof te dichten. (Langer) vaderschapsverlof wordt gezien als een mechanisme om te komen tot een gelijkere taakverdeling na de komst van kinderen. Immers, genderverschillen op het gebied van lonen en welvaart kunnen niet worden gedicht door maatregelen die erop gericht zijn het arbeidsleven van vrouwen meer op dat van mannen te laten lijken. Wat nodig is, is het "herkennen, herverdelen en verminderen" van onbetaald werk (Glorieux et al., 2015; Van Tienoven en Glorieux, 2009).

Dit rapport richt zich op de vraag “Wat zijn de effecten van langer geboorteverlof voor vaders?”. De focus ligt hierbij op de effecten op de loopbaankloof, maar kunnen gemeten worden aan de hand van de mate van gelijkheid in de taakverdeling thuis.

ONDERZOEKSOPZET

1 Methode

Het onderzoek bestaat uit een combinatie van kwantitatief en kwalitatief onderzoek. In het kwantitatieve deel zal via een korte, online vragenlijst gepeild worden naar de taakverdeling in het huishouden, inclusief perceptie en motivatie, en naar loopbaankenmerken en ~ambities. Deze vragenlijst werd afgenomen via het dataverzamelingsplatform MOTUS en aangeboden via de website www.ikbenvader.be.

In het kwalitatieve deel zal via semigestructureerde interviews getracht worden meer diepgang en betekenis te geven aan de kwantitatieve bevindingen. De interviews duurden gemiddeld een uur, inclusief toelichting van rechten van de geïnterviewde en consentvraag voor opname van het interview. De interviews werden woordelijk getranscribeerd door een externe partner. De uitgeschreven interviews werden geanalyseerd door de inhoud te clusteren naar onderwerpen die relevant bleken uit de analyse van de kwantitatieve gegevens van de online vragenlijst.

De onderzoeksmethode is goedgekeurd door de Ethische Commissie van de VUB met dossiernummer ECHW_931.

2 Sampling

De doelgroep voor de online vragenlijst waren mannen die in de afgelopen 5 jaar vader zijn geworden en in België wonen. Om hen te bereiken werd gebruikgemaakt van doelgerichte sampling via twee strategieën. Ten eerste werden bedrijven aangeschreven die op een bewuste manier met vaderschapsverlof omgaan met de vraag de vragenlijst te verspreiden onder hun (mannelijke) medewerkers. De volgende bedrijven werden aangeschreven: Volvo, Axa, Athlon, Ethias en Manpower. Enkel AXA heeft laten weten niet op de vraag te willen ingaan. Vervolgens is via enkele vakbondssecretarissen gepoogd om opnieuw deze en andere bedrijven aan te schrijven. Het ging om: Volvo, AXA en Janssen Pharmaceutica. De vakbondssecretarissen van Volvo en AXA hebben de vraag doorgestuurd aan bestuursleden en afgevaardigden. Het criterium om deel te nemen was: mannen die de afgelopen vijf jaar vader zijn geworden en in België wonen.

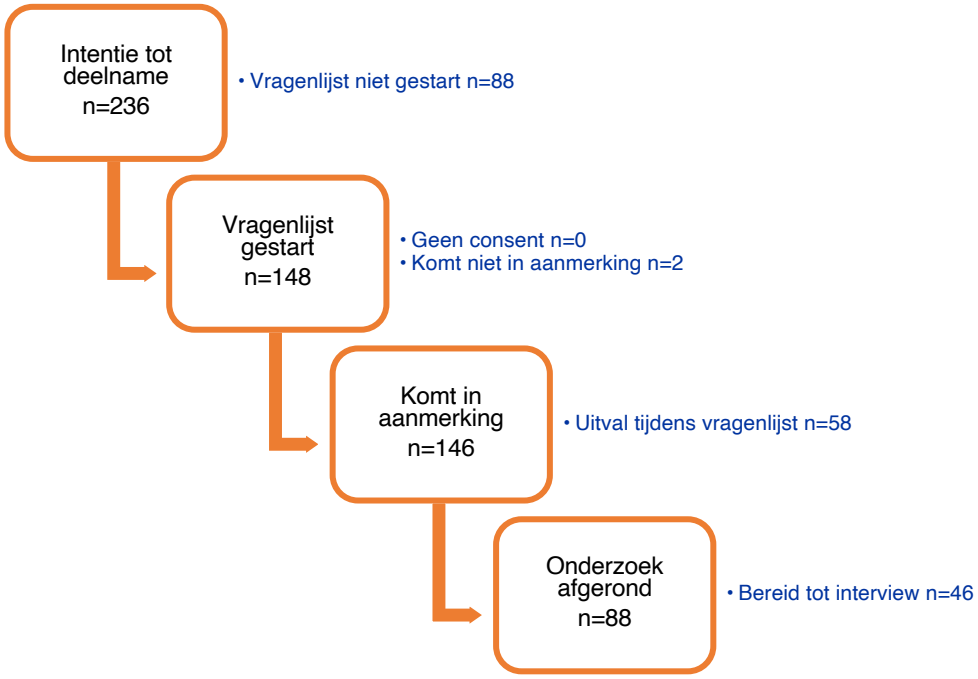
Ten tweede werd de oproep verspreid via verschillende kanalen, waaronder Twitter en LinkedIn. Ook werden De Gezinsbond en Kind & Gezin benaderd om de oproep te verspreiden. Tot slot werd de oproep verspreid op de afdeling materniteit van enkele ziekenhuizen in het Ziekenhuis Netwerk Antwerpen (ZNA).

Voor de interviews werden respondenten geselecteerd uit de groep van deelnemers die in de online vragenlijst hadden aangegeven dat zij wilden meedoen aan een interview. In totaal gaven 46 vaders aan bereid te zijn tot het geven van een interview. Binnen het kader van dit onderzoek werden negen vaders geïnterviewd. Vaders werden onderverdeeld in drie groepen: enkel vaderschapsverlof, vaderschapsverlof met plan tot ouderschapsverlof, en vaderschapsverlof en ouderschapsverlof. Binnen elke groep werd een aantal vaders geïnterviewd. Bij deze selectie werd geprobeerd vaders te kiezen die net voor de eerste keer vader zijn geworden, en vaders die al enige tijd vader zijn, al dan niet van meer dan één kind.

BEVINDINGEN ONLINE VRAGENLIJST

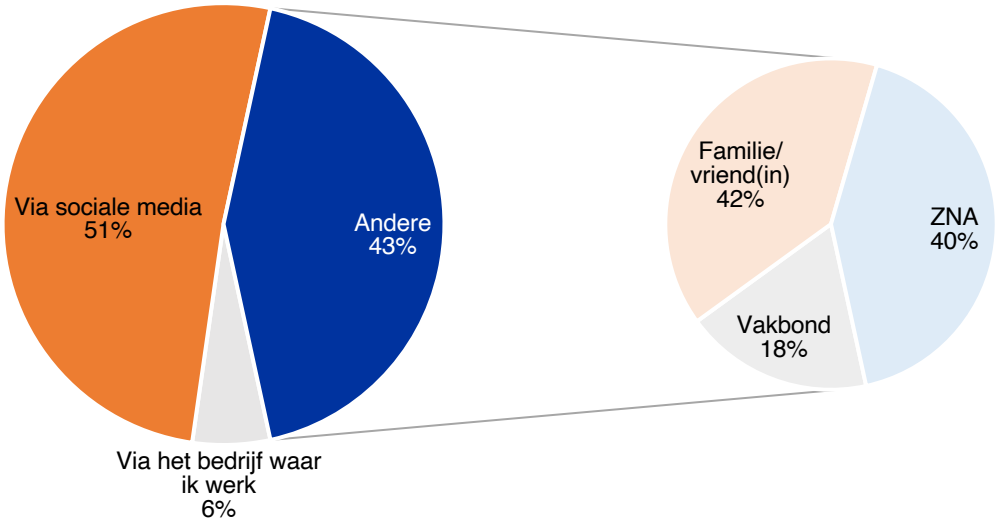
1 Response

In totaal vonden 236 respondenten via de website www.ikbenvader.be hun weg naar de online vragenlijst. Hiervan startten 148 respondenten daadwerkelijk met de vragenlijst. Iedereen gaf consent maar 2 respondenten kwamen niet in aanmerking omdat ze niet tot de doelgroep behoorden. Dit brengt de in aanmerking komende groep op 146. Van deze groep haakten 58 respondenten af, mogelijk omdat ze zich niet aangesproken voelden. De uiteindelijke onderzoeksgroep bestaat uit 88 respondenten (zie Figuur 1).



Figuur 1. Stroomschema response

Figuur 2 toont de herkomst van de response. Zoals verwacht, is de response via de oproep aan bedrijven laag. De helft van de response komt vanuit de socialemediacampagne en 43% via een andere weg. Het gaat hier voornamelijk om familie of vrienden of instroom via de oproep in het ZNA. Een klein deel stroomt in via de oproep van de vakbonden.



Figuur 2. Herkomst response

2 Beschrijvende kenmerken

2.1 Individuele en gezinskenmerken

Tabel 1 toont dat de gemiddelde leeftijd van de vaders 36 jaar is. Van hen heeft 70,4% ten minste een diploma hoger onderwijs. Vrijwel alle vaders werken. Ook vrijwel alle vaders hebben een partner. Hun jongste kind is gemiddeld net geen twee jaar oud (23,5 maanden). Bijna twee derde van de vaders heeft meer dan 1 kind. Om de steekproef wat in perspectief te plaatsen, vergelijken we enkel kenmerken met de resultaten van de Vlaamse gezinsenquête van 2021 (Audenaert, 2022a, 2022b). Hieruit blijkt dat bijna een derde van alle deelnemers met zeer jonge kinderen (tussen 0 en 2 jaar) jonger dan 35 jaar is. Bijna 80% van de mannelijke deelnemers is hoogopgeleid. Waar in deze steekproef bijna alle mannen een partner hebben, geldt dat in de gezinsenquête voor 79,9% van de mannen. Ruim twee derde van de deelnemers aan deze enquête heeft meer dan 1 kind.

Tabel 1. Kenmerken steekproef (n=88)

Kenmerken steekproef		Vergelijking gezinsenquête 2021
Kenmerken vader		
Gemiddelde leeftijd	35,9 jaar	65,9% van alle deelnemers met een kind tussen de 0 en 2 jaar is jonger dan 35 jaar
Diploma hoger onderwijs	70,4%	79,1% van de mannelijke deelnemers heeft ten minste een diploma hoger onderwijs
Werkt momenteel	96,6%	-
Kenmerken gezinssituatie		
Heeft een partner	98,9%	79,9% van de mannelijke deelnemers heeft een inwonende partner
Leeftijd jongste kind	23,5 maanden	-
Heeft meer dan 1 kind	61,4%	69,0% van alle deelnemers heeft meer dan 1 kind

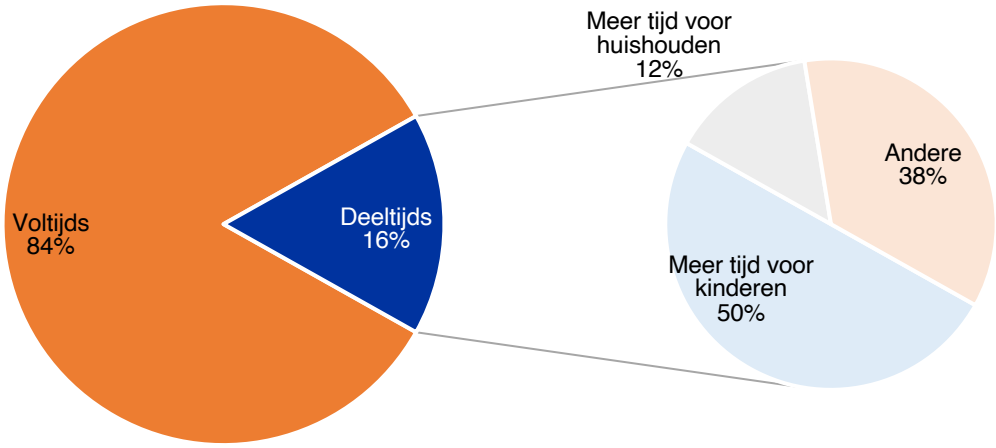
2.2 Arbeidskenmerken

Ruim meer dan de helft van de vaders werkt als bediende in de private sector en nog eens 12,9% werkt in de private sector als arbeider (zie Tabel 2). Een vijfde werkt in de openbare sector, waarbij iets meer vaders als statutair ambtenaar benoemd zijn (11,8%) dan dat er contractueel zijn aangesteld (8,2%). De overige vaders zijn zelfstandige zonder (4,7%) of met (3,5%) personeel. Alle vaders werken bij verschillende bedrijven (zie Tabel A1 in Appendix).

Tabel 2. Sector van tewerkstelling (n=88)

Sector	
Private sector - arbeider	12,9%
Private sector - bediende	58,8%
Openbare sector - statutair ambtenaar	11,8%
Openbare sector - contractueel	8,2%
Zelfstandige zonder personeel	4,7%
Zelfstandige met personeel	3,5%

Figuur 3 toont dat de meeste vaders voltijds werken. Slechts 16% werkt deeltijds. Hiervan doet de helft van de vaders dit om meer tijd door te brengen met zijn kind(eren).



Figuur 3. Voltijds/deeltijds en reden voor deeltijds werk

2.3 Arbeidskenmerken partner

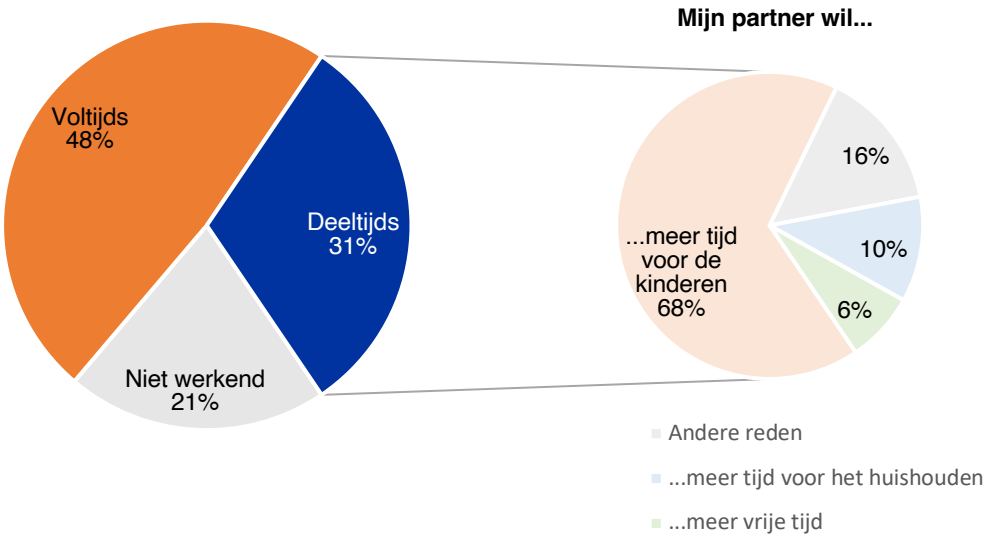
Tabel 4 toont dat ruim een kwart van de vaders een partner heeft die werkt. Hiervan is 44,9% tewerkgesteld als bediende in de private sector en 23,2% als statutair ambtenaar in de openbare sector. De overige werkende partners zijn contractueel aangesteld in de openbare sector (18,8%), zelfstandige (7,2%) of arbeidster in de private sector (2,9%).

Van het deel van de partners dat niet werkt, is 6,8% met ziekte of bevallingsverlof, 5,7% in een systeem van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, en 1,1% uitkeringsgerechtigd werkloos. 6,8% van de partners zorgt voor het huishouden.

Tabel 3. Beroepsstatuut partner (n=88)

Beroepsstatuut en sector indien werkend		
Werkend		79,3%
Private sector - arbeid(st)er	*2,9%*	
Private sector - bediende	*44,9%*	
Openbare sector - statutair ambtenaar	*23,2%*	
Openbare sector - contractueel	*18,8%*	
Zelfstandige zonder personeel	*7,2%*	
Met ziekteverlof of bevallingsverlof		6,8%
Voltijds tijdskrediet/voltijdse loopbaanonderbreking		5,7%
Uitkeringsgerechtigd werkloos		1,1%
Zorgt voor het huishouden		6,8%

Bijna de helft van de vaders heeft werkende partners die voltijds werken (Figuur 4), en een kwart heeft werkende partners die deeltijds werken, en – zoals bleek uit Tabel 3 – nog eens bijna een derde van de vaders heeft een partner die niet werkt. Van de vaders met een deeltijds werkende partners, geeft ruim twee derde aan dat hun partner deeltijds werkt om meer tijd voor de kinderen te hebben. In de andere gevallen gaat het om meer tijd voor het huishouden (10%), meer vrije tijd (6%) of om nog andere redenen (10%).



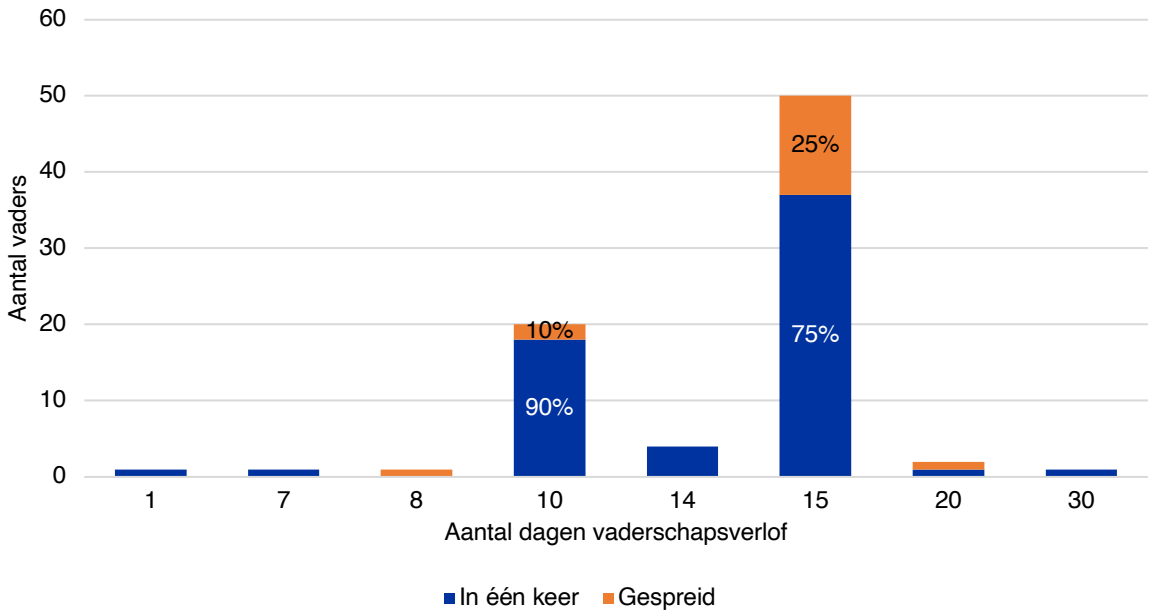
Figuur 4. Voltijds/deeltijds werk reden partner

3 Vaderschapsverlof

94,3% van de vaders nam vaderschapsverlof op bij de geboorte van hun jongste kind. Slechts 5,7% deed dit niet.

3.1 Vaders met vaderschapsverlof

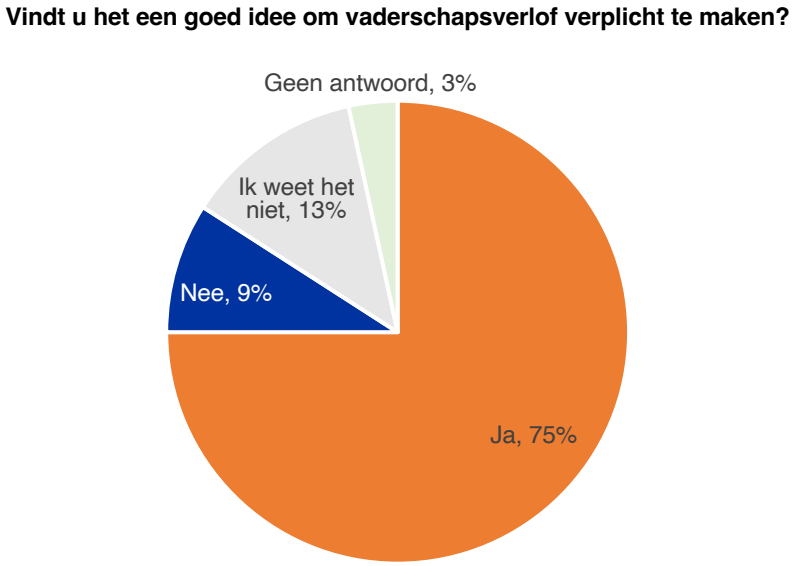
De meeste vaders namen het wettelijke maximum van vaderschapsverlof van 10 dagen (indien hun kind geboren was vóór 1 januari 2021) of 15 dagen (indien hun kind geboren was na 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2022). De meeste vaders namen dit vaderschapsverlof in één keer op. Slechts 1 op de 10 vaders (in geval van 10 dagen vaderschapsverlof) of 1 op de 4 vaders (in geval van 20 dagen vaderschapsverlof) namen het gespreid op. In de uitzonderlijke gevallen dat vaders minder verlofdagen opnamen, gaven ze aan dat ze niet meer dagen kregen, omdat ze voorafgaand aan het opnemen van het vaderschapsverlof deeltijds hadden gewerkt, of omdat ze zelfstandige zijn.



Figuur 5. Aantal dagen vaderschapsverlof en manier van opname

In een open vraag werd aan de vaders gevraagd waarom ze vaderschapsverlof opnamen. In bijna twee derde van de antwoorden wordt een extrinsieke motivatie gegeven zoals het ondersteunen van de moeder, het zorgen voor de baby, en het afhandelen van administratie (71,6%). Opvallend is de bewoording die de vaders gebruiken. Vrijwel alle vaders formuleren extrinsieke motivaties als *ondersteunen, helpen, ontlasten, bijstaan,* of *assisteren*. Slechts één vader schrijft dat hij vaderschapsverlof nam om het huishouden te doen. In ruim de helft van de antwoorden is ook een intrinsieke motivatie te lezen, zoals het willen genieten en beleven van de baby en bij de belangrijkste personen in hun leven zijn (54,3%). Opvallend is dat in 5% van de antwoorden ook expliciet het recht op en de evidentie van vaderschapsverlof wordt benoemd. (Merk op dat de percentages niet optellen tot 100% omdat bepaalde antwoorden meerdere elementen kunnen bevatten.)

Wanneer er gevraagd wordt of deze vaders het een goed idee vinden om vaderschapsverlof verplicht te maken, gaat driekwart van de vaders hiermee akkoord (zie Figuur 6). 9% vindt het geen goed idee en 13% is onbeslist. Een paar vaders wenst geen antwoord te geven op deze vraag (3%). Opvallend is dat van de paar vaders die *geen* vaderschapsverlof opnamen, iedereen op één na voorstander is om vaderschapsverlof verplicht te maken.



Figuur 6. Mening over verplicht maken van vaderschapsverlof

3.2 Vaders zonder vaderschapsverlof

Slechts 5,7% van de vaders nam geen vaderschapsverlof. De redenen die hiervoor gegeven worden lopen uiteen van verlies van loon, beperkte mogelijkheid als zelfstandige, en de onmogelijkheid om afwezig te zijn op het werk. Opvallend is dat van de paar vaders die *geen* vaderschapsverlof opnamen, iedereen op één na voorstander is om vaderschapsverlof verplicht te maken.

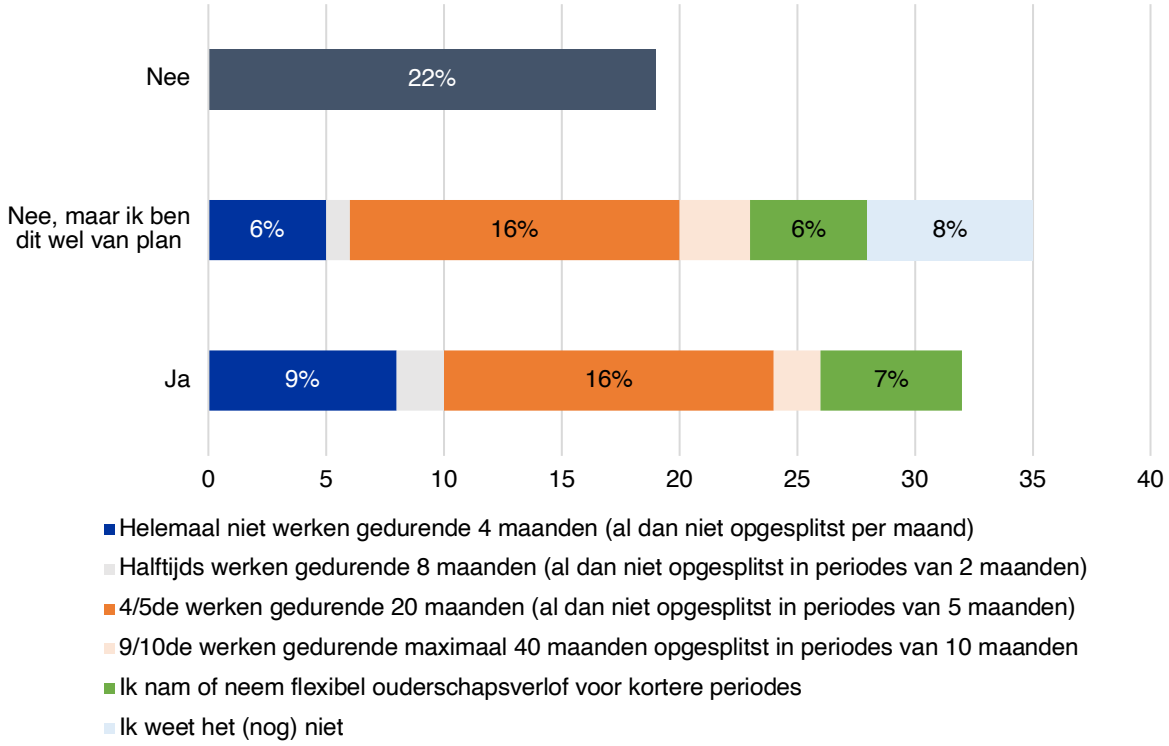
4 Ouderschapsverlof

Naast vaderschapsverlof kunnen vaders ook ouderschapsverlof opnemen. Het verlof dient opgenomen te worden voordat het kind 12 jaar wordt, en kan opgenomen worden in verschillende vormen, of een combinatie hiervan:

- Helemaal niet werken gedurende 4 maanden, naar keuze op te splitsen per maand.
- Halftijds werken gedurende 8 maanden, naar keuze op te splitsen in perioden van minimaal 2 maanden.
- 4/5 werken gedurende 20 maanden, naar keuze op te splitsen in periodes van 5 maanden.
- 9/10 werken gedurende maximaal 40 maanden op te splitsen in periodes van 10 maanden (akkoord werkgever is vereist).

Ruim een derde van de vaders heeft na de geboorte van hun jongste kind ook gebruikgemaakt van ouderschapsverlof (37%) en nog eens twee vijfde is van plan dit te doen (41%). Figuur 7 toont dat ouderschapsverlof in de vorm van 4/5de werken de meest gebruikte en de meest geplande vorm van ouderschapsverlof is. Dit blijkt ook uit de cijfers van de Rijksdienst voor de Arbeidsvoorziening (RVA). In 2022 nam 57% van de Vlaamse mannen ouderschapsverlof in 4/5de vorm. De vaders die (een deel van) hun ouderschapsverlof al hebben opgenomen na de geboorte van hun jongste kind deden dit ook vaak in de vorm van een voltijdse onderbreking (9% - 11% in 2022 volgens de cijfers van de RVA).

In een open vraag werd aan de vaders gevraagd waarom ze ouderschapsverlof opnamen of van plan zijn op te nemen. De meest genoemde reden om ouderschap op te nemen is de intrinsieke motivatie om meer tijd met hun kind door te brengen en het te zien opgroeien (54,5%). De op een na meest genoemde reden is logistiek van aard. In ruim een derde van de antwoorden valt te lezen dat ouderschapsverlof gebruikt wordt om de kinderopvang uit te stellen of te minderen (al dan niet om financiële redenen), om de woensdagmiddagen te ondervangen, of om de lange schoolvakanties te overbruggen (37,9%). In een kwart van de antwoorden valt te lezen dat het ouderschapsverlof gebruikt wordt om de balans tussen werk en gezin beter te krijgen, onder anderen door meer bij te dragen aan het huishouden (24,2%). In tegenstelling tot het vaderschapsverlof, is de bijdrage veel actiever geformuleerd. Vaders spreken van de kinderen opvoeden en verzorgen en het huishouden doen en veel minder in termen van het bieden van hulp. Slechts één vader vermeldt expliciet dat hij ouderschapsverlof neemt zodat zijn vrouw zich kan richten op haar werk. Een aantal vaders (7,5%) geeft aan het ouderschapsverlof te gebruiken om tot rust te komen, om de overstap te maken naar zelfstandige, of om de verbouwing in goede banen te leiden. De vaders die aangeven geen ouderschapsverlof op te nemen, geven voornamelijk aan dat ze dit niet doen omwille van verlies van loon, gebrek aan begrip of mogelijkheden op het werk, of omdat ze zelfstandige zijn.



Figuur 7. Al dan niet opnemen van ouderschapsverlof en (voorgenomen) vorm

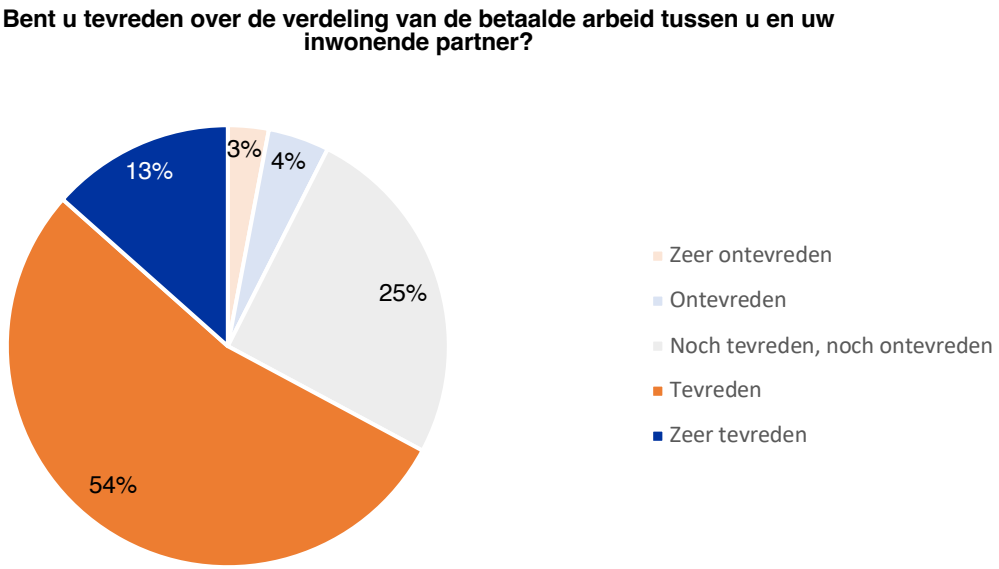
5 De balans tussen werk en gezin

Voor vaders is die nieuwe balans tussen werk en gezin deels afhankelijk van de mate waarin ze hun werk en gezin kunnen combineren. Een kwart van de vaders zegt dat hun werkuren niet zo goed tot helemaal niet goed te combineren zijn met het gezin. Omgekeerd zou meer dan de helft van de vaders een beetje tot veel minder tijd aan betaald werk willen spenderen. Aan deze vaders werd gevraagd wat ze met de vrijgekomen tijd zouden willen doen. Uit de lijst in Tabel 4 konden maximaal drie opties aangekruist worden. Bijna alle vaders zouden minder willen werken om meer tijd te besteden aan hun kinderen en nog eens bijna de helft zou meer tijd besteden aan hun partner. Bijna een derde zou meer tijd besteden aan het huishouden, waarmee deze optie op de vierde plaats in de lijst staat, achter meer tijd besteden aan hobby's en vrije tijd.

Tabel 4. Wat te doen met vrijgekomen tijd

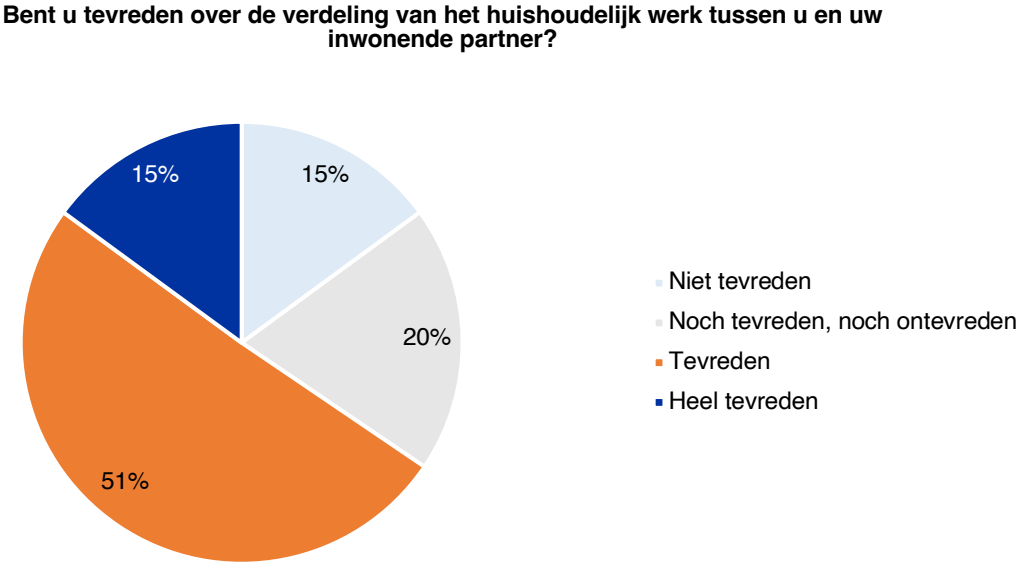
Optie	
Besteden aan mijn kinderen	92%
Besteden aan mijn partner	47%
Besteden aan hobby's en vrije tijd	43%
Besteden aan het huishouden	30%
Besteden aan het huishouden	30%
Besteden aan mijn gezondheid/sporten	26%
Besteden aan ontspanning en/of nietsdoen	11%
Opstarten van een eigen onderneming	8%
Meer tijd nemen voor slaap	8%
Tijd nemen om iets bij te studeren	8%
Besteden aan vrienden en/of familie	2%

Ondanks het feit dat de combinatie werk-gezin voor sommige vaders moeilijk is en ondanks het feit dat een aanzienlijk deel van de vaders wat minder zou willen werken, is twee derde van de vaders tevreden of zeer tevreden over de verdeling van betaalde arbeid tussen hen en hun partner (zie Figuur 8). Nog eens een kwart is onbeslist hierover en minder dan 1 op de 10 vaders is ontevreden of zeer ontevreden. De vaders die antwoord gaven op de vraag waarom ze ontevreden waren, gaven aan dat hun vrouw veel "moet" werken wat "ervoor zorgt dat er veel huishoudelijke taken op mijn schouders terechtkomen wat dan weer zorgt voor minder tijd voor de kinderen en hobby's", aldus een vader.



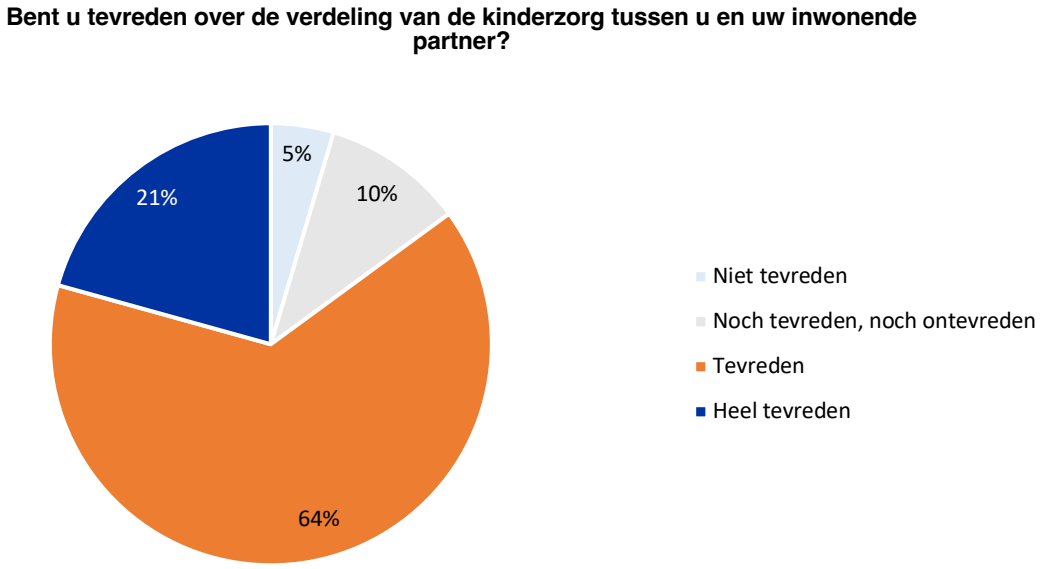
Figuur 8. Tevredenheid met verdeling betaalde arbeid

Een groter deel van de vaders (15%) is ontevreden over de verdeling van het huishoudelijk werk tussen hen en hun partner (zie Figuur 9). De antwoorden die vaders gaven op de vraag waarom ze ontevreden zijn vallen uiteen in drie soorten antwoorden: vaders die zeggen te weinig te doen, vaders die zeggen dat het *lijkt* alsof ze te weinig doen, en vaders die zeggen dat ze te veel doen.



Figuur 9. Tevredenheid met verdeling huishoudelijk werk

Tot slot werden de vaders bevraagd over de verdeling van de kinderzorg. In tegenstelling tot het huishoudelijk werk blijkt dat bijna alle vaders tevreden of heel tevreden zijn over de verdeling (zie Figuur 10). Een enkeling is ontevreden. Een paar vaders geeft aan dat hun partner te veel doet en er geen "faire verdeling" is. Een enkeling vindt dat de kinderzorg te veel op zijn schouders komt omwille van het (weekend)werk van zijn partner.



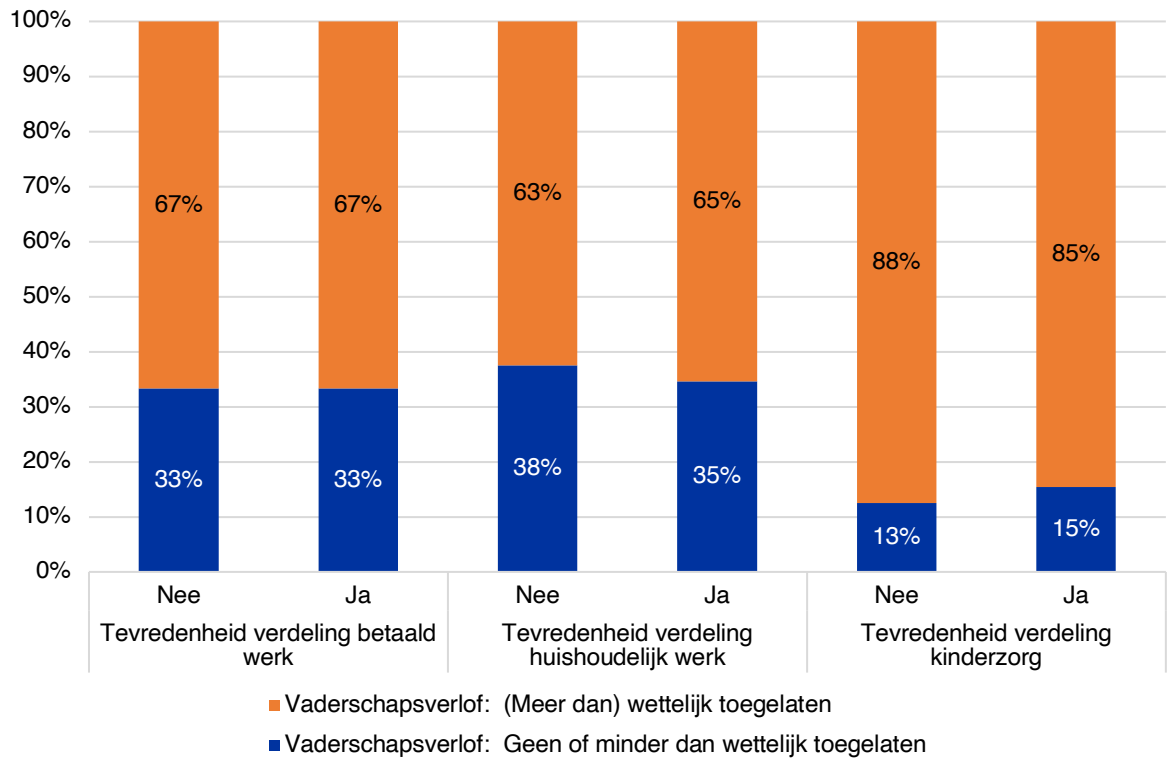
Figuur 10. Tevredenheid met verdeling kinderzorg

6 Maakt vaderschapsverlof een verschil

Deze paragraaf bekijkt of er verschillen zijn in de werk-gezinsbalans tussen vaders die minstens het wettelijk toegekende aantal dagen vaderschapsverlof opnamen en vaders die minder opnamen of helemaal geen vaderschapsverlof opnamen en tussen vaders die ouderschapsverlof hebben opgenomen, van plan zijn op te nemen, of niet hebben/van plan zijn op te nemen.

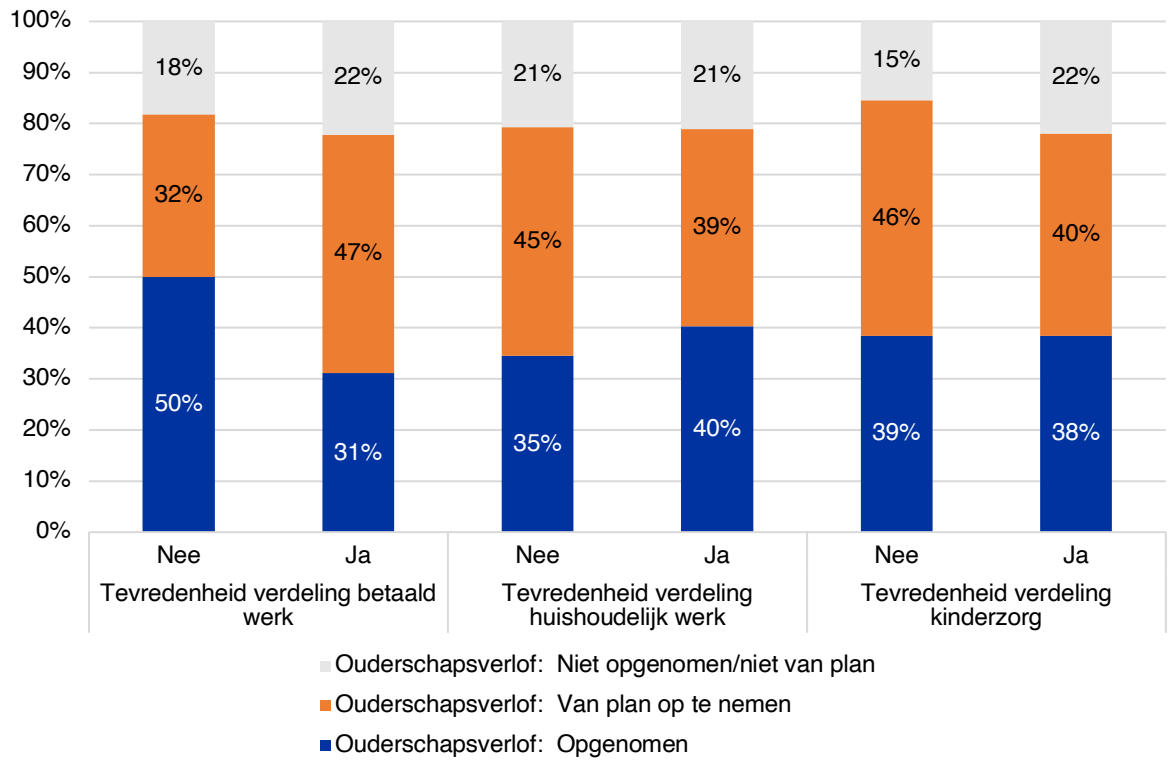
6.1 Tevredenheid met verdeling totale arbeid

Als het gaat om de tevredenheid met de verdeling van de totale arbeid dan zijn er geen verschillen tussen de vaders die geen vaderschapsverlof namen of minder dagen namen dan wettelijk toegelaten en de vaders die minstens het aantal wettelijk toegelaten dagen vaderschapsverlof opnamen (zie Figuur 11).



Figuur 11. Tevredenheid met betaalde en onbetaalde arbeid naar mate van vaderschapsverlof

Figuur 12 toont op het eerste zicht eveneens weinig verschillen tussen het al dan niet opnemen van ouderschapsverlof of het van plan zijn dit op te nemen (zie Figuur 12). Toch is er een interessante trend waarneembaar als het gaat om de tevredenheid met de verdeling van huishoudelijk werk. Onder de vaders die ouderschapsverlof hebben opgenomen zijn er meer tevreden met de verdeling van het huishoudelijk werk dan ontevreden. Tegelijkertijd zijn er onder de vaders die van plan zijn ouderschapsverlof op te nemen meer ontevreden over de verdeling van het huishoudelijk werk dan tevreden. Dit geldt ook voor kinderzorg.



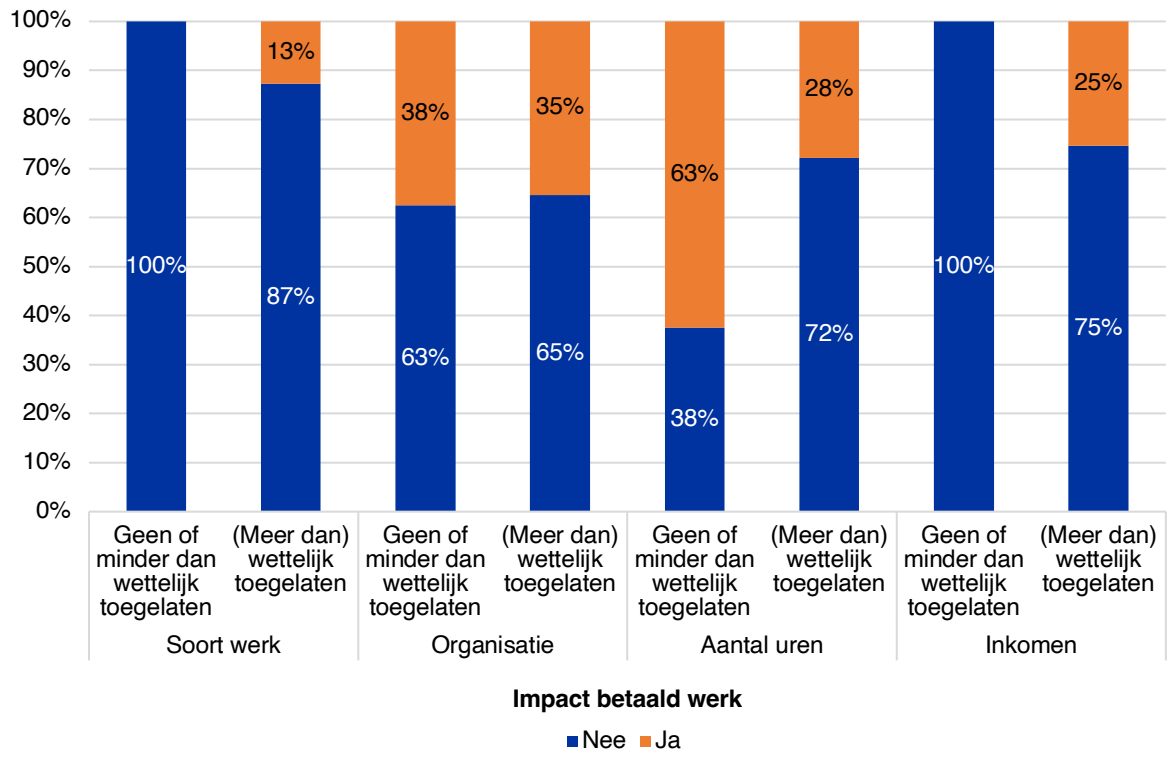
Figuur 11. Tevredenheid met betaalde en onbetaalde arbeid naar mate van ouderschapsverlof

6.2 Impact op betaalde arbeid

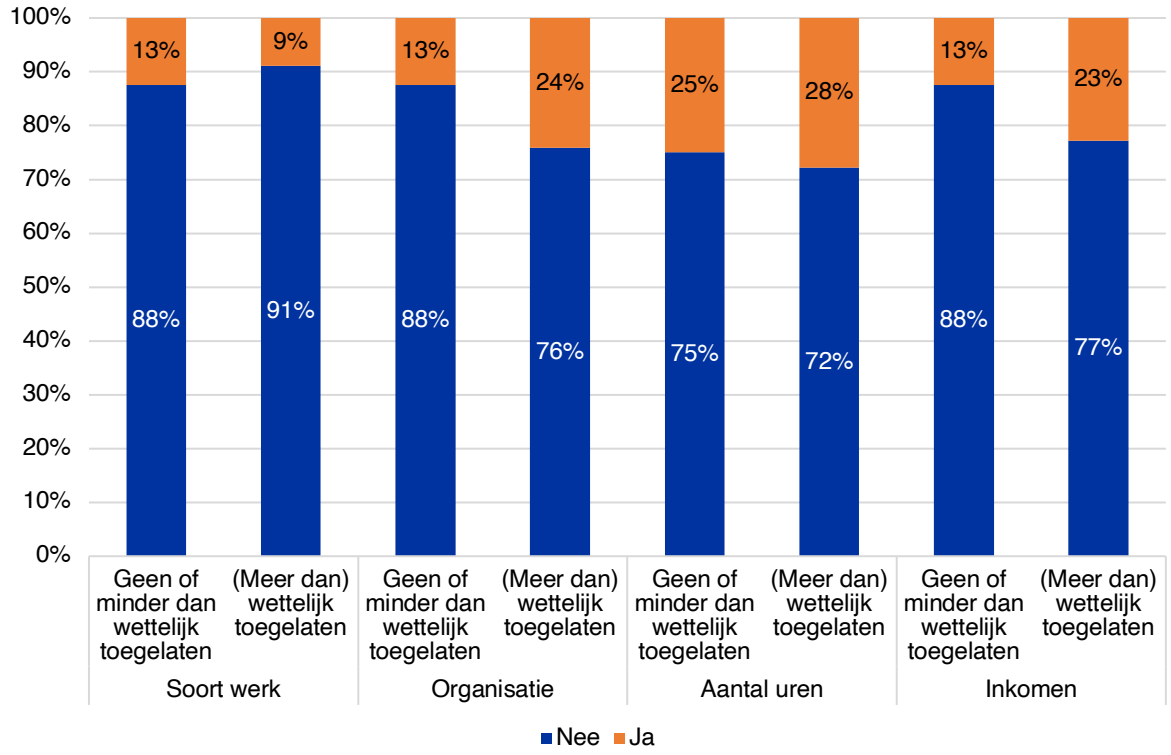
Vaders werden gevraagd aan te geven in welke mate zij vonden dat de geboorte van hun eerste kind een – in hun ogen – positieve of negatieve impact heeft gehad op hun eigen betaald werk en op het betaald werk van hun partner (indien van toepassing). Figuren 13 en 14 tonen de mate waarop vaders vonden dat de geboorte van hun eerste kind een negatieve impact had op hun eigen betaald werk en dat van hun partner, opgesplitst naar vaders die geen of minder dan het wettelijk aantal toegestane dagen vaderschapsverlof opnamen en vaders die (meer dan) het wettelijk aantal toegestane dagen vaderschapsverlof opnamen.

Ongeacht (de mate van) het opnemen van vaderschapsverlof, geeft ruim 1 op de 3 vaders aan dat de geboorte van hun eerste kind de organisatie van hun betaald werk negatief beïnvloedde. Opvallend is dat de vaders die geen of weinig vaderschapsverlof opnamen in grotere mate aangeven dat de geboorte van hun eerste kind een impact had op het aantal werkuren. Een op de vier vaders die vaderschapsverlof opnamen, geeft aan dat de geboorte van hun eerste kind een negatieve impact had op hun inkomen.

Het is opvallend dat vaders de impact van de geboorte van hun eerste kind op het betaald werk van hun partners in veel mindere mate negatief inschatten dan voor henzelf. Meer vaders die (meer dan) het wettelijk aantal toegestane dagen vaderschapsverlof opnamen geven aan dat de organisatie van het werk en het inkomen van hun partner negatief beïnvloed werd, dan vaders die geen of minder dan het wettelijk aantal toegestane dagen vaderschapsverlof opnamen.



Figuur 13. Negatieve impact van geboorte eerste kind op betaald werk vaders



Figuur 14. Negatieve impact van geboorte eerste kind op betaald werk partner

7 Kernbevindingen online vragenlijst

De resultaten lijken de nog altijd aanwezige samensmelting van betaald werk met realisatie van mannelijke identiteiten en sociale rollen enerzijds, en onbetaald werk met realisatie van vrouwelijke identiteiten en sociale rollen anderzijds, te bevestigen. Hierdoor schatten meer vaders de impact van de geboorte van hun eerste kind op de organisatie van, aantal uren, en inkomen uit hun *eigen* betaald werk vaker negatief in dan ze doen voor de impact op het betaald werk van hun partner. De loonkloof en het glazen plafond spelen hierbij zeker een rol en het wegnemen hiervan blijkt eens te meer een prioriteit te moeten zijn. Tegelijkertijd is het even zozeer belangrijk om het onbetaald werk te herkennen en waarderen. Het onbetaalde werk is van grote waarde. Het heeft voordelen die zich uitstrekken tot de hele samenleving, want om succesvol te kunnen functioneren, zijn samenlevingen niet alleen afhankelijk van de markteconomie, maar ook van voldoende aanbod van huishoudelijk werk en gezinszorg. Vaders kunnen daar even goed aan bijdragen als moeders. De vraag is in welke mate vaderschapsverlof en ouderschapsverlof daaraan kunnen bijdragen.

Vaderschapsverlof lijkt opgenomen te worden om de eerste dagen door te komen (moeder ondersteunen, de gebroken nachten in goede banen leiden, de administratie doen en bij de baby zijn). Ouderschapsverlof lijkt opgenomen te worden om opnieuw een balans te vinden in het gezin, in de organisatie van werk en gezinsleven en dat lijkt deels te werken, toch zeker voor logistieke problemen (d.i., dure opvang, vrije woensdagnamiddag, lange schoolvakanties) en in mindere mate voor de taken in het huishouden. De steekproef is klein en selectief, maar het lijkt erop dat er een trend is waaruit blijkt dat vaders eigenlijk langer thuis moeten zijn. Verlengd vaderschapsverlof is één mogelijkheid, ouderschapsverlof een tweede. Echter, de voornaamste reden om geen ouderschapsverlof te nemen is verlies van loon en de bedrijfscultuur. Willen we naar meer gelijkheid moet het huishoudelijk werk herverdelen en herwaardeerd worden. Dat gaat niet (enkel) met maatregelen gericht op de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen maar ook met maatregelen die het mogelijk maken dat vaders meer deelnemen in de onbetaalde arbeid van het gezin. Een ideologische cultuuromslag op alle niveaus van de samenleving moet het einddoel zijn. Een pragmatische aanpak die de drempels rond het opnemen van (verlengd) vaderschapsverlof en zeker ook ouderschapsverlof wegneemt, lijkt een aangewezen stap.

BEVINDINGEN INTERVIEWS

1 Inleiding

Om de cijfers meer diepgang te geven, werden negen interviews afgenomen bij vaders die enkel vaderschapsverlof namen, die vaderschapsverlof namen en van plan zijn ouderschapsverlof te nemen, en die vaderschapsverlof en ouderschapsverlof namen. De interviews kunnen gelezen worden als getuigenissen. Hieronder stellen we de vaders kort voor.

- **Vader 1** heeft drie kinderen van 14 maanden, 2 en 4 jaar. Hij werkt voltijds en heeft een deeltijds werkende partner. Hij nam alle 15 dagen vaderschapsverlof en is van plan om ouderschapsverlof te nemen.
- **Vader 2** heeft één kind van 15 maanden. Hij werkt voltijds en heeft een voltijds werkende partner. Hij nam alle 15 dagen vaderschapsverlof en is van plan om ouderschapsverlof te nemen.
- **Vader 3** heeft één kind van 6 maanden. Hij werkt voltijds en heeft een voltijds werkende partner. Hij nam alle 15 dagen vaderschapsverlof en is niet van plan om ouderschapsverlof te nemen.
- **Vader 4** heeft twee kinderen van 2 en 4 jaar. Hij werkt voltijds en heeft een deeltijds werkende partner. Hij nam alle 15 dagen vaderschapsverlof en is van plan om ouderschapsverlof te nemen.
- **Vader 5** heeft twee kinderen van 1 en 4 jaar. Hij werkt voltijds en heeft een deeltijds werkende partner. Hij nam alle 15 dagen vaderschapsverlof en is van plan om ouderschapsverlof te nemen.
- **Vader 6** heeft drie kinderen van 2, 5 en 7 jaar. Hij werkt deeltijds en heeft een voltijds werkende partner. Hij nam alle 15 dagen vaderschapsverlof en is niet van plan om ouderschapsverlof te nemen.
- **Vader 7** heeft drie kinderen van 8 maanden, 2 en 3 jaar. Hij is momenteel met voltijds ouderschapsverlof en zijn partner is momenteel nog in bevallingsverlof.
- **Vader 8** heeft één kind van 5 jaar. Hij werkt voltijds en heeft een voltijds werkende partner. Hij nam alle 10 dagen vaderschapsverlof en maakt momenteel gebruik van 4/5de ouderschapsverlof.
- **Vader 9** heeft twee kinderen van 2 en 5 jaar. Hij werkt voltijds en heeft een voltijds werkende partner. Hij nam alle 20 dagen vaderschapsverlof en is niet van plan om ouderschapsverlof te nemen.

2 Vader worden

Vrijwel alle vaders geven aan dat de impact van het vaderschap op hun dagelijkse tijdbesteding groot is. Die impact bestaat doorgaans uit twee elementen: (i) het verliezen van een groot deel van zeggenschap over hun tijd en (ii) het ervaren van gebrek aan tijd voor henzelf. De vaders geven aan dat ze het idee van "we zien wel hoe de dag loopt" en "je deed wat je wilde" van voor het ouderschap kunnen vergeten en dat ze vaak hun "agenda niet meer in de hand hebben".

"Als je nu 's avonds thuiskomt, heb je nog eventjes uw handen vol met de kinderen en als dat allemaal gedaan is, alles van het eten, de afwas en noem maar op, ja, dan is ongeveer de avond wel voorbij." – vader 1

Veel van hen zien ook hun tijd voor sport en hobby's bijna volledig verdwijnen. Er is "geen me-time" meer, "vrije tijd is niet iets dat nog bestaat" en hun tijdbesteding draait veel meer om het gezin.

"Je voelt dat zo uw tijd voor uzelf wel echt heel hard in een hoekje wordt geduwd." – vader 7

"Vooral uw vrije tijd – zeker met een pasgeborene – is niet meer. Je wordt [hiervoor] afhankelijk van babysits én van het netwerk dat je hebt met grootouders en andere mensen die je kent." – vader 5

Enerzijds proberen vaders en hun partners hier met meer planning en structuur een mouw aan te passen.

"De eerste anderhalve maand was het een beetje 'we zoeken het uit zoals het komt'. Dan weet je nog niet zo goed wat dat er komt. Na anderhalve maand zijn we met die schema's begonnen." – vader 3

Anderzijds passen vaders en hun partners hun werk aan op de nieuwe situatie. In dat geval zijn er enkele vaders die van werk wisselen, ofwel om dichter bij huis te werken, ofwel om meer flexibiliteit te hebben, terwijl hun partners veeleer voor deeltijds werk kiezen.

"Ik wil een aanwezige papa zijn. En dan ben ik van job veranderd om sneller thuis te zijn." – vader 7

"[Het] staat vast dat we dat (zijn vrouw gaat 4/5de werken) gaan doen. […] Ik denk wel dat dat goed gaat zijn voor ons, kwestie van de huishoudelijke taken […]. Zo een dag uittrekken voor af en toe zo nog eens deftig te stofzuigen en te dweilen zou misschien wel eens handig zijn." – vader 3

De gesprekken met de vaders wekken ook vaak de indruk dat de gevolgen van het vaderschap als een verrassing komen. Vaders zijn "volledig ontregeld op alle vlakken", veel meer dan hun partners.

> "[Er zijn] dingen waar je nog niet goed had bij stilgestaan die je moest gaan afspreken." – vader 5

> "Stel dat mijn vrouw zou gaan werken zijn en we hadden geen kinderen, dan had ik die maandag vrij gehad zelf maar om persoonlijk iets individueel te gaan doen. Terwijl dat nu, die maandagavond, is het mijn toer om …, allez heb ik …, *I am on baby* duty dan." – vader 9

In wat volgt, zal blijken dat die tijdimpact van het vaderschap een belangrijke rol speelt bij het al dan niet opnemen van vaderschapsverlof en ouderschapsverlof en bij de mate waarin dit kan bijdragen tot een herverdeling van de huishoudelijke taken.

3 Vaderschapsverlof

Het vaderschapsverlof verschilt nogal tussen de vaders. Sommigen vielen nog onder de 10-dagen-regeling, andere hadden al 15 dagen en een enkeling kon gebruik maken van de 20 dagen. De meeste vaders vonden het vaderschapsverlof te kort. Sommigen vulden dit aan met verlofdagen. Twintig dagen bleek toch vaak een bovengrens. Vooral omdat verschillende vaders merkten dat ze hun "verplichtingen naar hun werkgever" begonnen te voelen en dat ze wilden voorkomen dat het werk zich opstapelde. Inderdaad, en niet zelden, vergeleken vaders hun vaderschapsverlof met vakantie, in die zin, dat hun werk even gepauzeerd werd, maar uiteindelijk toch gedaan moest worden als ze weer begonnen te werken. Met name bedienden gaven aan dat ze ook tijdens hun vaderschapsverlof regelmatig telefoons en e-mails beantwoordden.

De impact van het vaderschap maakt dat het (korte) vaderschapsverlof niet gezien wordt als een periode voor een herverdeling van taken. Vaders zien het vaderschapsverlof vooral als het moment om een band op te bouwen met hun pasgeboren kinderen, ondersteuning te bieden aan de moeder voordat ze weer moeten gaan werken. Net zoals in de online vragenlijst spreken vaders ook hier vaak in termen van helpen, ondersteunen, bijdragen, en een aantal zaken regelen. Een enkele vader wijt de ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken aan het korte vaderschapsverlof in vergelijking met de veel langere moederschapsrust.

> "Ik zou het [vaderschapsverlof] toch iets hoger trekken zodat mensen echt gedwongen twee maanden minstens, mannen, ook thuis zouden moeten zijn. […] Ook gewoon om effectief die verdeling binnen de gezinnen een beetje gelijker te trekken." – vader 4

Verschillende vaders zien het vaderschapsverlof als de mogelijkheid om zich terug te trekken in de cocon van het gezin alvorens ze terug moeten naar het "echte leven".

> "Maar dat is niet fair hè dat je dan zo na twee weken weg bent. En dan kom je vaak uit die roes en dan kom je in het echte leven terecht en dat is niet fijn hè." – vader 7

Een enkeling ziet vaderschapsverlof louter als een moment om het nieuwe gezinsleven op te starten.

> "Ik zou ze [20 dagen vaderschapsverlof] wel genomen hebben. Maar ik geef toe dat zelfs vijftien al ruim genoeg was. […] Ik denk een beetje dat vaderschapsverlof vooral nuttig is in het begin, die eerste dagen. Nog op en af naar het ziekenhuis en misschien ook een paar nachten niet goed slapen. Om er een beetje aan te wennen. […] Ja, die laatste drie, vier, vijf dagen heb ik ook maar genomen met het gedacht 'ik heb er toch recht op.' Waarom zou ik ze niet nemen. Niet per se omdat het echt op die dagen noodzakelijk was om bij het kind of zo te zijn." – vader 1

Verder lijkt vaderschapsverlof voor veel vaders vooral een leermoment om te wennen aan de nieuwe situatie.

> "Als ik nu direct nog een kind zou hebben, dan zou ik dat volledig anders aanpakken." – vader 3

> Bij de eerste hadden we wel gebruikgemaakt van thuiszorg of kraamhulp. […] We hebben exact dezelfde fases doorgemaakt [bij het tweede en derde kind] dat we op een gegeven moment zeiden 'dat moet ook sneller of handiger kunnen'." – vader 6

4 Ouderschapsverlof

Daar waar vaders het bijna vanzelfsprekend vinden om vaderschapsverlof op te nemen en daar ook veel begrip voor vinden bij hun werkgever, ligt dat bij ouderschapsverlof wel wat anders.

4.1 Impact op werk

Vaders ervaren dat werkgevers toch anders aankijken tegen ouderschapsverlof. Herhaaldelijk wordt aangegeven dat ze merken dat van hen verwacht wordt dat ze ondanks hun 9/10de of 4/5de, wel het voltijdse werk blijven doen.

"Persoonlijk heb ik niet echt veel aan vier vijfde. […] De job die ik nu doe, ze verwachten dat je vijf dagen komt werken. […] Dat was gewoon een voorwaarde op het moment dat je intekent." – vader 9

"Bij mijn 4/5de, niemand deed daar moeilijk over, maar dan was het wel heel duidelijk: je zal je werk moeten doen op vier dagen in plaats van vijf dagen." – vader 7

Bovendien vrezen vaders niet alleen de impact op hun carrière, een enkeling wordt daar ook simpelweg mee geconfronteerd.

"De periode dat ik ouderschapsverlof heb gevraagd […] toen heb ik initieel de reactie gehad van – omdat ik ook in aanmerking kwam voor een promotie, maar ik had die nog niet gekregen – 'zou je dat wel doen?'. […] Mijn baas was wel meedenkend van: 'vraag het niet aan, maar neem gewoon die middag vrij'. […] En waar het eigenlijk op gaat neerkomen, is dat ik die uren op een ander moment zal inhalen." – vader 2

Opvallend is dat ook voor een van de moeders die in een hoge kaderfunctie werkt geldt dat ze ondanks het ouderschapsverlof *al* haar werk moet blijven doen.

"Mijn vrouw heeft ooit één maand ouderschapsverlof gebruikt en een bepaalde periode 80 procent gewerkt, maar niet zo heel lang omdat dat in haar baan ook, ja, dan moest ze gewoon meer doen op die vier dagen […], ze moest hetzelfde werk doen op vier dagen en minder betaald, dus is ze daar ook vanaf gestapt." – vader 6

4.2 Verlies van inkomen

Het financiële aspect van het ouderschapsverlof speelt ook voor veel vaders een belangrijke rol bij het al dan niet opnemen van ouderschapsverlof. Veel vaders geven aan dat ze het verlies van loon aanzienlijk vinden. Twee belangrijke aspecten spelen hierbij een rol. Enerzijds geven vaders aan dat zij veelal de grootverdiener zijn waardoor de impact van verlies van loon in geval van ouderschapsverlof op het totale gezinsbudget groter is.

"Ik ben de grootverdiener thuis, mijn vrouw die heeft ook wel een aardig loontje, maar ja, als er bij mij een hap uit gaat, dan is dat erger dan bij haar, om te kunnen compenseren." – vader 2

"Daarom dat ik ook niet voltijds ouderschapsverlof opneem. Een tiende, dan is de impact vrij verwaarloosbaar voor ons gezinsbudget. Of verwaarloosbaar, het valt mee." – vader 4

Anderzijds zitten veel jonge gezinnen in een situatie waarin ze van plan zijn om een huis te kopen of net een huis gekocht hebben of tegen een (noodzakelijke) verbouwing aankijken omwille van hun gezinsuitbreiding en daardoor geen inkomen willen verliezen.

> "Momenteel zijn we aan het bekijken ook voor een nieuwe woning omdat, met drie kleine kindjes gaat het nog waar we nu wonen, maar als ze groter worden hebben we een tekort aan slaapkamers en ruimte. Dus dat houdt mij voorlopig ook wel een beetje tegen [om ouderschapsverlof te nemen]." – vader 1

De combinatie van de impact op het werk en het verlies van loon maakt dat een van de vaders het ouderschapverlof als volgt samenvat:

> "Officieel is het een recht, maar ik bekijk het toch een beetje als een gunst." – vader 1

4.3 Waarvoor dient het?

Het feit dat deze vader het als een gunst beschouwt, hangt heel sterk samen met de reden waarvoor vaders het ouderschapsverlof (denken te) gebruiken. Duidelijk is dat het niet gebruikt wordt om huishoudelijk werk te doen of tot een (eerlijkere) herverdeling van de taken te komen.

> "We gaan niet expres 30 procent minder verdienen omdat ik dan zo een maand lang thuis kan zitten." – vader 3

De meest praktische toepassing van het "thuiszitten" is om logistieke problemen aan te pakken, waarbij de vrije woensdagnamiddag de grootste te nemen horde is. Desondanks zijn vaders die logistieke oplossing voornamelijk als een moment om kwaliteitsvolle tijd met hun kind door te brengen eerder dan tijd om (ook) huishoudelijk werk te doen.

> "[Overweegt 4/5de te nemen] Dat gewoon te gebruiken als echt verlof om dan echt met de kindjes eens iets te gaan doen. […] Omdat nu alle andere vrije tijd naar de kinderen gaat die alleen puur logistiek is." – vader 5

Ouderschapsverlof wordt door veel vaders vooral als 'verlof' of 'vrije tijd' beschouwt – *what's in a name?* – om kwaliteitsvolle tijd met hun kind(eren) door te brengen, aan klussen te besteden, of gewoon tijd voor zichzelf te hebben.

> "Het weekend dat niet pers moet gebruikt worden om uit te rusten van een hele week. Of er moeten ook wel eens wat andere dingen gebeuren. Als er zonnepanelen gelegd worden of als er iets in het huis moet gebeuren of er moet iemand voor langskomen. Of je wilt zelf zo eens iets knutselen dat dat daar dan ook voor kan dienen." – vader 5

> "En ik ben er ook nog niet uit of ik het [ouderschapsverlof] zou nemen om een periode vier vijfde te werken of een keer te kunnen genieten van een volle maand in de zomer." – vader 1

> "Als het 4/5de zou zijn dan zou het op de woensdag zijn om dan in de voormiddag ook wel tijd voor mezelf te hebben." – vader 7

Dat de partners de invulling van het ouderschapsverlof van hun mannen toch wel wat anders voor ogen hebben, was één van de vaders toch wel duidelijk.

> "Persoonlijk fiets ik ook graag maar ook dat is fel verminderd sinds dat de kinderen komen [sic]. Dus daarvoor zou ik ook de tijd gebruiken. Maar dat is dan thuis ook soms een puntje van kritiek omdat ze vindt dat het daarvoor niet dient. […] Zij heeft al ouderschapsverlof genomen. Zij heeft dat dan altijd ook bewust gedaan in de zomer met de gedachte 'het is voor de opvang van de kinderen'. Ja, het is niet dat zij dat heeft genomen om te zeggen 'dan kan ik zelf dingen doen voor mezelf'. Dus er is wel een beetje een verwachting van dat specifiek op te nemen in functie van de kinderen." – vader 1

4.4 Alternatief

De meeste vaders geven aan dat het uiteindelijk hun vrouw is die kiest voor deeltijds ouderschapsverlof in functie van de organisatie van het gezin. Eén van de vaders die van job wisselde om dichter bij huis te werken, werd geconfronteerd met de regel dat het niet mogelijk is om ouderschapsverlof op te nemen één jaar na verandering van job. Deze vader gebruikt zijn dertiende maand om 9/10de te kunnen werken.

De vaders in de getuigenissen zijn allemaal bedienden en geven allemaal aan redelijk flexibel te kunnen werken. De meesten kunnen enkele dagen thuiswerken en zijn relatief flexibel in het kiezen van hun uren.

5 Het grote(re) plaatje

Uit de getuigenissen van de vaders komen een aantal thema's omtrent het vaderschap naar voren die hieronder worden besproken en geïllustreerd.

5.1 Opvang, schooluren en woensdagnamiddag

De meeste problematieken die kinderen met zich meebrengen blijven logistiek van aard. Herhaaldelijk wijzen de vaders op onvoldoende beschikbare dagen in de crèche, te dure crèche, en, als de iets kinderen ouder zijn, de vrije woensdagnamiddagen van het Vlaamse schoolsysteem en de korte schooluren. Het feit dat de tijdsschema's van hun kroost niet gelijklopen met de tijdschema's van voltijds werkende ouders is één van de grootste uitdagingen die zij zien.

"Schooluren zijn nu eenmaal verschrikkelijk voor werkende ouders." – vader 4

"De opvang had toen maar drie dagen beschikbaar. […] De uren van de school zijn ook wel korter [dan de uren van de opvang] dus de dagen zijn op zich wel korter waarin je wat kan doen." – vader 6

"Ze is elke keer op een vast dag thuis, woensdag. Wat natuurlijk praktisch is voor de kinderen op te vangen." – vader 2.

Er is een aantal vaders dat ouderschapsverlof gebruikt om de woensdagmiddag te ondervangen, maar even vaak zijn het hun partners die dat doen. De vaders die zich het meest gelukkig prijzen, zijn zij wiens partner in het onderwijs staat.

"Mijn vrouw is leerkracht en die is ook leerkracht op de school waar mijn kindjes naartoe gaan. Dus dat lost dan vaak al wel de vraag nogal snel op: 'wie brengt ze naar school? Wie gaat ze halen?' Dat is meestal mijn vrouw.

5.2 Alle hulp is welkom

Voor deze, alsook voor andere tijdsproblematieken, rekenen alle vaders en hun partners op hulp. Die hulp komt in de eerste plaats van de grootouders. Zij spelen een cruciale rol in het opvangen van de kinderen na schooltijd en bijna even vaak in zorgen dat er avondeten is.

"We krijgen ook wat hulp van mijn moeder want we merken gewoon dat het … Anders geraken we er niet." – vader 4

"Op maandag werk ik van thuis, […] Mijn ouders gaan hem van school halen. Hij eet ook daar. Dinsdagavond gaan mijn ouders hem ook afhalen. Wij eten dan die avond – elke dinsdagavond – bij mijn ouders. […] Donderdag is gelijkaardig aan dinsdag. […] Die avond gaat mijn schoonmoeder hem afhalen van school. Dan eten we bij mijn schoonmoeder." – vader 8

Ook voor noodoplossingen wordt op de grootouders gerekend.

"Ook in het geval als er een keer iemand ziek is, dan kunnen we hen ook wel bellen voor opvang. Als ze niet ze [de partner] niet kan volgen met de strijk, dan mag ze die ook al wel eens aan haar mama doorgeven." – vader 1

Een van de vaders wijst op een maatschappelijke trend die deze hulpverlening onder druk zet. De generatie grootouders van nu zijn zelf ook tweeverdieners en werken dus allebei nog. Bovendien zijn zij vaak niet de enige vragende partij aan het adres van de grootouders.

"Hoewel ik meer en meer kan rekenen op mijn moeder, die is op pensioen gegaan net begin januari nu, dus daar… Dat is wel wat in het verschiet, maar ook mijn broer heeft net een kleintje, dus die komt daar ook bij, en ik wil die ook niet overvragen." – vader 6

Veel vaders en hun partner maken ook gebruik van andere hulp, waaronder poetshulp via dienstencheques en levering van boodschappen.

5.3 Drukke levensfase en druk op ouderschapsverlof

Veel van de vaders erkennen dat ze in een drukke levensfase zitten waarin de komst van kinderen samenvalt met het uitbouwen van een carrière en het kopen/verbouwen van een eigen woning. Dit maakt van de drukke levensfase ook een dure levensfase.

"Ik denk ook wel dat [er] de druk [is] die we als jonge dertigers ervaren om carrière te maken, plus kleine kinderen te hebben, plus alles op orde te krijgen, plus op vakantie te gaan, het hele ding." – vader 4

Daar waar het vaderschapsverlof vooral een periode is om te wennen aan de nieuwe situatie, zoals hierboven beschreven, moet de keuze van vaders om ouderschapsverlof te nemen, vooral in het licht van deze logistieke problemen en ervaren druk gezien worden. Hierboven bleek al dat vaders het ouderschapsverlof als een mogelijkheid tot *me-time* zien of juist niet nemen omwille van de financiële impact. Daarbij komt dat veel vaders de aanvaarding van ouderschapsverlof op de werkvloer veel negatiever ervaren dan de aanvaarding van vaderschapsverlof. Meestal heeft dat met de bedrijfscultuur te maken. In sommige gevallen gaat het om vaders die op een heel kleine dienst werken of in een kleine kmo. De bedrijfscultuur uit zich bij vaders in spanning en het gevoel zich te verontschuldigen.

> "Ik werkte bij [XXX]. Daar werd er heel hard gekeken naar hoeveel uren dat je deed en hoeveel werken. Nu heb ik een interne functie. Daar is dat iets beter. […] Er wordt niet scheef gekeken naar mensen die minder werken, maar ik voel de spanning wel, van: ja, ik moet hier wel naar huis en er ligt nog wel heel veel werk op de plank. […] Ondertussen weten ze wel, na half vijf op dinsdag en donderdag moeten ze mij niet meer vragen. En vroeger excuseerde ik mij daar nog voor als er zo een *meeting request* kwam van: kunnen we om half vijf nog een meeting hebben? Ah, nee, dat gaat niet. Nu is dat gewoon: ja nee. Zonder verdere uitleg. […] En ik denk zelfs nu op mijn huidige werk: visibiliteit [sic] speelt nog altijd een rol. De mensen die net iets langer blijven zitten en de mensen die net nog iets flexibeler zijn dan ik gaan misschien altijd wel een streepje voor hebben." – vader 8

De meeste vaders zien de gevolgen van ouderschapsverlof, en bij uitbreiding het moederschap, even zozeer weinig positief in.

> "Ik weet dat mijn vrouw destijds, als ze ging solliciteren voor waar ze nu zit, dan was een van de vragen aan haar van 'ben jij ooit van plan om kinderen te krijgen. […] Ik weet dat mijn vrouw, voordat ze zwanger werd, had die kans om een functie hogerop te krijgen op haar werk. […] Maar die kans is nu opzij geduwd omdat ze zwanger is geworden." – vader 3

> "Ik weet van mijn vrouw dat als zij, zelfs bij deze werkgever, als zij interviews heeft gedaan voor een job dat die vraag – ook al mag ze niet gesteld worden – dat ze toch wel, het onderkomt ter sprake van: heb je kinderen? Gaan er nog kinderen komen? En dat impliceert natuurlijk wel het een en ander." – vader 5

> "Zeker op onze leeftijd of een beetje jonger weten veel mensen dat kinderen aankomen en verwachten ze bij vrouwen dat ze een tijd gaan uit zijn of een hele tijd niet beschikbaar gaan zijn met alle gevolgen van dien voor opvang van de onbeschikbaarheid [sic] van die persoon." – vader 4

"Want je merkt dat ook in de planning van: er is een vrouw zwanger en dat wordt zonder daar een of ander waardeoordeel over te vellen in de planning gestopt. Je ziet wel dat die dan zo lang out zal zijn. Dus kunnen we die beter geen projecten geven die dan een grote impact hebben." – vader 5

5.4 Meer gelijkheid?

Die oneerlijkheid wijten de vaders deels aan de lengte van het vaderschapsverlof. De meeste vaders zijn het erover eens dat een gelijkschakeling meer gelijke kansen zouden bieden. Niet zelden wordt het Scandinavische systeem aangehaald waarbij ieder een gelijk deel thuis is en een derde deel mag verdelen.

"Zestien weken thuis met bevallingsverlof, ja, daar is vijftien dagen natuurlijk niks tegen. En ik denk dat dat ook wel al direct de toon zet voor wie dan toch ietsje meer het werk doet rond de kinderen en de huishoudelijke taken." – vader 1

"Ik denk wel dat als die periode even lang is, los van de connectie die u legt bij uw kind, dat het gewoon menselijker is en dat je niet alle druk op een persoon legt." – vader 2

"Mijn vrouw is telkens zes maanden thuis geweest nadat de kinderen geboren zijn. […] Sowieso als één van de twee thuisblijft, dan zit je al makkelijker dat één wat meer begint op te nemen dan de ander." – vader 4

"Ik kan me wel voorstellen dat een vrouw daar in het nadeel is als die vrouw nog kinderen zou willen. Dus ik kan me er misschien wel in vinden als beide gelijkgetrokken worden. Als zowel moeder als vader zegt van: zoveel maanden thuis, ongeacht het geslacht. Dat zou wel positief kunnen zijn voor moeders. Maar ik stel me dan wel de vraag of het dan gewoon niet in het algemeen in het nadeel zal werken van mensen die überhaupt kinderen willen." – vader 8

De laatste quote, dat als vaders ook langer verlof nemen, zij op de arbeidsmarkt misschien wel evenzeer gediscrimineerd worden, is een van de redenen waarom vaders niet positief reageren op het voorstel van zestien weken vaderschapsverlof.

"Dat [zestien weken vaderschapsverlof] kan ik mij niet voorstellen nee. Dat lijkt mij heel lang. Nee. […] Ik denk dat we ons op den duur misschien toch ook een beetje zouden vervelen, dat het wel heel lang is." – vader 1

"Als dat [gelijkschakeling moederschapsrust en vaderschapsverlof] een echte keuze is voor sommige ouders of niet, dan heeft dat natuurlijk wel een impact op uw carrière afhankelijk van in welke situatie je zit op je job. […] Het feit dat je zolang weg bent heeft ook een impact op je job." – vader 5

Bovendien is er weinig vertrouwen in het juiste gebruik van het systeem en de intentie van de vaders.

"Dus ik vraag mij af van, goh, dat systeem is er dan wel, maar gaat het gebruikt worden of gaat het ingezet worden om effectief ervoor te zorgen dat de vrouw dan ruimte krijgt voor carrière, als de man het doet om het huis te verbouwen, ja dan doet hij het niet om het huishouden te verlichten." – vader 9

Een vader ziet het helemaal anders en stelt het belang van het kind voorop. Al is zijn plan wel vooral gericht op de moeder.

"Dus ik zou liever hebben, en dat is dan misschien qua arbeidsgelijkheid niet helemaal oké of ideaal, maar ik zou liever hebben dat de vrouw een half jaar thuis kan blijven, of een van de partners uiteindelijk hè, maakt op zich ook niet uit, […] maar dat je dan bij wijze van spreken acht maanden hebt die je onder twee mensen kan verdelen zodat er dan misschien iemand twee maanden thuisblijft en de andere zes maanden. Ik zou liever die zestien weken verlengen voor een van beide, maakt mij niet uit, dan allebei zestien weken." – vader 6

6 Kernbevindingen getuigenissen

Verlengd vaderschapsverlof en bij uitbreiding het ouderschapsverlof voor vaders worden vaak verondersteld bij te kunnen dragen aan een gelijkere taakverdeling in het huishouden met als gevolg dat dit moeders meer ruimte en kansen geeft op de arbeidsmarkt om zo de loopbaankloof te dichten. De getuigenissen van de vaders tonen dat hoewel het mechanisme in theorie werkt en door de meeste van de vaders wordt beaamd, de werkelijkheid daar nog altijd ver van ligt en niet klaar lijkt voor dit mechanisme. In deze laatste paragraaf worden enkele kernbevindingen toegelicht.

6.1 De context

Vaders lijken nog altijd verrast door de impact van het vaderschap op hun tijdbesteding laat staan de taakinhoud van het vaderschap. Niet zelden spreken ze over hun dagelijks leven dat op zijn kop gezet wordt. Eenmaal gewend aan de nieuwe situatie, lopen vaders én moeders tegen de logistieke problemen van de combinatie werk-gezin aan. Crèches zijn duur, er is niet altijd genoeg plaats, scholen eindigen vroeg, en de woensdagmiddagen zijn vrijaf. Bovendien worden kinderen ook nog wel eens ziek.

Deze context kleurt heel sterk hoe vaders het vaderschapsverlof en ouderschapsverlof percipiëren.

6.2 Vaderschapsverlof

Vrijwel alle geïnterviewde vaders zien het als recht en ervaren weinig problemen bij het opnemen hiervan. Op grond van de getuigenissen lijkt het nemen van vaderschapsverlof normaal, dus dat biedt perspectief voor het hierboven beschreven mechanisme. Echter, het vaderschapsverlof is een survivalverlof, of, zoals een van de vaders het verwoordt, een 20-daagse crash course ouderschap. Vaders gebruiken het verlof om te wennen aan de nieuwe situatie, om een band op te bouwen met hun nieuwe kindje en om een handje te helpen. Niemand van de vaders zag het vaderschapsverlof als moment en het vaderschapsverlof als mechanisme om tot een herverdeling of eerlijke verdeling te komen van de huishoudelijke taken. Een enkeling werd min of meer door zijn vrouw gedwongen zich naar haar schema's te schikken.

> "In de keuken hangen twee grote formulieren waar dat exact op staat wat van ieder verwacht wordt. Zij [heeft] het schema opgesteld. […] Ik moest alleen maar akkoord gaan. Allez, ik had geen keuze, dat was onder lichte dwang." – vader 3

Wanneer de vraag hypothetisch gesteld werd, verscholen sommige vaders zich achter de stelling dat de typische taakverdeling in het huishouden voortvloeit uit het feit dat hun partner vindt dat zij het niet goed genoeg doen (Glorieux en Van Tienoven, 2020). Er waren zeker ook vaders die hun aandeel opnamen in het huishouden, al was dat soms op aanwijzen van hun partner, die daarmee nog altijd de mentale last van het huishouden droeg als onderdeel van intensief moederschap (Van Tienoven et al., 2015). Het (verlengd) vaderschapsverlof zien als mechanisme om tot een herverdeling van het huishoudelijk werk te komen om uiteindelijk de loopbaankloof te dichten, lijkt voorlopig nog veraf.

6.3 Ouderschapsverlof

De vraag rijst dan of het ouderschapsverlof dat wel kan zijn. Immers, vaders zijn nu gewend aan de nieuwe situatie. Opnieuw lijkt het antwoord hierop negatief. Ten eerste wordt het ouderschapsverlof vooral aangewend om de logistieke problemen op te lossen. In theorie biedt dat perspectief. Als vaders instaan voor de opvang van de vrije woensdagnamiddag, dan kunnen moeders zich op hun werk richten. Echter, over het algemeen interpreteren vaders het ouderschapsverlof iets anders. Ze zien het in de eerste plaats als echt verlof, tijd om samen met hun kindje te spelen, om tot rust te komen, of om klussen te doen in en om het huis. Een gunst in plaats van een recht, zoals een van de vaders zegt.

Daar komt bij dat vaders ervaren dat werkgevers minder open staan voor ouderschapsverlof dan voor vaderschapsverlof. Bovendien geven vaders aan dat het verlies van loon veelal niet wenselijk is. Zeker niet omdat zij het vaak zijn die het meest verdienen. Dat plaatst het ouderschapsverlof als mechanisme om de loonbaankloof tussen vaders en moeders te dichten, in een kip-en-ei-verhaal. De redenering dat vaders door het ouderschapsverlof meer gelijk kunnen delen in de huishoudelijke taken zodat moeders

meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt en ongelijke verloning wordt weggewerkt loopt spaak omdat vaders geen ouderschapsverlof opnemen juist door de ongelijke verloning.

6.4 Tot slot

De getuigenissen – en ook de bevindingen uit de vragenlijst – zeggen geenszins dat er niet geijverd moet blijven worden voor verlengd (en verplicht) vaderschapsverlof. De vaders die reflecteren over de vergelijking met hun ouders, merken op dat er al veel veranderd is. Wat de getuigenissen wel tonen, is dat er nog een lange weg te gaan is. Temeer omdat het gaat om getuigenissen van jonge, hoogopgeleide vaders die veelal als bedienden tewerkgesteld zijn en hoge mate van temporele en ruimtelijke flexibiliteit ervaren. Het is een groep vaders die verondersteld kan worden voorop te lopen in deze thematiek. Bovendien is de weg niet alleen lang, maar zullen ook zijwegen bewandeld moeten worden. Ideologisch zal de associatie van betaald werk met mannelijke identiteiten en sociale rollen enerzijds, en de associatie van onbetaald werk met realisatie van vrouwelijke identiteiten en sociale rollen anderzijds moeten worden doorbroken zowel op het niveau van bedrijfscultuur als op het niveau van de samenleving. Praktisch zal in de vorm van tijdsbeleid rekening gehouden moeten worden met de tijdsproblematieken die ontstaan wanneer jonge ouders gezinsuitbreiding, carrière en de wens van een eigen woning willen combineren. Op dat vlak blijft het debat over de verkorting van de werkweek relevanter dan ooit (Mullens, Verbeylen en Glorieux, 2021).

REFERENTIES

Audenaert, V. (2022a). Gezinsenquête 2021: De samenstelling van het gezin. Gezinnen in Vlaanderen over hoe het gezin er uit ziet, wie bij het gezin hoort, waar gezinsleden wonen, over hun kinderwens en wat men liever anders had gezien in de samenstelling van het gezin. www.gezinsenquête.be

Audenaert, V. (2022b) Gezinsenquête 2021: Wie nam deel aan de gezinsenquête? www.gezinsenquête.be

Glorieux, I., J. Minnen, T.P. van Tienoven, J. Deyaert, E. Mészáros (2015). De (on)evenwichtige verdeling van arbeids- en gezinstaken tussen mannen en vrouwen. Evolutie en een stand van zaken. In: Lieve Vanderleyden en Marc Callens, *Arbeid en Gezin: een paar apart*, SVR-studie 2015/1, Brussel: Studiedienst Vlaamse Regering, Vlaamse Overheid: 45-63.

Glorieux, I., T.P. van Tienoven (2016a). De organisatie en combinatie van arbeids- en gezinsverantwoordelijkheden bij vrouwen en mannen in België. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Glorieux, I., T.P. van Tienoven (2016b). Gender en Tijdsbesteding: De (on)wankelbaarheid van genderstereotypen 1999, 2005 en 2013. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Glorieux, I., T.P. van Tienoven (2020). Les tâches domestiques en Belgique. Un schéma traditionnel du partage de la besogne bien ancré (1966-2013*). Les Cahiers de la Fonderie, Revue d'histoire sociale et industrielle de la Région bruxelloise*, 53: 35-40.

Mullens, F., J. Verbeylen, I. Glorieux (2021). Rethinking the workweek: Results from a longitudinal time-use study of a 30-hour workweek experiment. *Journal for Time Use Research*, 16, 1: 1-24.

Van Tienoven, T.P., I. Glorieux (2009). Vervagen de verschillen? Evoluties in de tijdsbesteding en rolverdeling van vrouwen en mannen in België (1966, 1999, 2005). In: Catherine Wallemacq en Lisa Wouters (Red.), *Genderstudies: een genre apart? Een stand van zaken*, Brussel: Sophia: 30-43.

Van Tienoven, T.P., I. Glorieux, J. Minnen, S. Daniels (2015). If fathers care, how do they share? The temporal and spatial allocation of fathers' time to parenting activities. *Family Science*, 6, 1: 282-292.

Van Tienoven, T.P., I. Glorieux, J. Minnen (2016). Gegenderde organisatie van betaalde arbeid over de week in België. *Sociologos. Tijdschrift voor Sociologie*, 37, 4: 328-355.

APPENDIX

Table A1. Lijst van bedrijven waar vaders tewerkgesteld zijn

- ABVV-BTB
- Algemene Centrale ABVV
- Antwerpen & Onderwijs
- Arcadis
- Argenta
- Aron bv
- Arteveldehogeschool
- AstraZeneca
- Azelis
- Balliauw Consulting
- Bank Nagelmackers
- BASF Antwerpen
- Basisschool Kinderland
- Benteler automotive
- Brisk-IT
- Broodbakkers@cleirbaut
- Cargo Velo
- Chipsoft
- Combell
- Covestro
- De Algemene Centrale ABVV
- De Mobiliteitsmakelaar
- Decathlon
- Deloitte
- Departement WVG
- Die Keure
- Ervo Projects
- EuroChem Antwerpen NV
- Euroports
- Flen Health
- GO! Lyceum Gent
- GSD-V
- Horeca Forma Vlaanderen
- Ik maak laadpalen
- Infrabel
- Instituut voor tropische geneeskunde
- Karditsel
- Kenis
- KU Leuven
- Lean Meat
- Lemahieu Group NV
- Lineas NV
- Linguineo
- Lokaal bestuur Hoeilaart
- Luxlait
- Mediahuis
- Mobiliteitsbedrijf - stad gent
- Nike
- Perrigo
- Plantyn
- Provincie Oost-Vlaanderen
- Rentokil
- Scaldis
- Sck cen
- SCK CEN
- Signify NV belgie
- Slabbaert & Co bvba
- Sport Vlaanderen
- Starling Reizen
- Telenet
- Tesla
- Testo
- TI Automotive
- Tot straks
- TUI Airlines Belgium
- Umicore
- Universiteit Gent en vives Torhout
- Vlaams parlement
- Voornamelijk VRT
- VUB
- X2o
- YES Events
- ZNA Middelheim
- ZNA vzw
- Zorgbedrijf Antwerpen
- Zorgnet Icuro