

Vaders met verlof

Vanaf deze zomer mogen mannen extra betaald verlof opnemen om voor hun pasgeboren kind te zorgen. Sommige mannen deden dat eerder al. Tegen wat voor problemen en vooroordelen liepen zij aan? Plus: wat is eigenlijk de beste vorm? Spoiler: liefst zonder je partner, zegt onderzoek.

Door Charlotte van Drimmelen

Toen Jim Kreeftenberg (37) zijn vrienden en zakenrelaties in 2016 meedeelde dat hij een halfjaar vaderschapsverlof ging opnemen, was het: 'Wat? Jij gaat zes maanden thuiszitten? Waarom?!'

Destijds was Kreeftenberg werknemer van het Zweedse Spotify en had hij de luxe er voor langere tijd uit te gaan terwijl hij volledig werd doorbetaald. Hij keek daarnaar uit, want na de geboorte van hun eerste kind had hij zich behoorlijk ongelukkig gevoeld met de twee dagen verlof die hij kreeg van zijn toenmalige Nederlandse werkgever: 'Ik zat op dag drie met een spreekwoordelijke zak over mijn hoofd op kantoor. Het voelde zo verkeerd om niet bij mijn vrouw en onze dochter te zijn. Spotify gaf me na de geboorte van ons tweede kind de ruimte meer betrokken te zijn.'

Dat klinkt als een emotionele redenering, maar wetenschappe-

Betrokken vaders hebben legio positieve effecten op kinderen.



Iijk onderzoek toont aan dat een betrokken vader erg belangrijk is.

Prof. dr. Renske Keizer is hoogleraar familiesociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Zij doet specifiek onderzoek naar vaderschap en benoemt een aantal voordelen van vaders die vanaf de geboorte een prominente rol spelen in de opvoeding: 'Ze zorgen voor een positief effect in de sociaal-emotionele ontwikkeling en in de taalontwikkeling van hun kinderen. We zien ook dat bij hun kinderen gedragsproblemen eerder uitblijven.'

En er is nog een voordeel voor de toekomst: 'Kinderen die zien dat hun vader een aanzienlijke bijdrage heeft in de opvoedtaken, zijn minder geneigd later zelf traditionele genderrollen te onderschrijven.' Ook zouden betrokken vaders leiden tot gelukkigere huwelijken en zou daarmee de kans op echtscheidingen afnemen.

70 procent salaris

Sinds december 2001 kregen vaders twee dagen betaald geboorteverlof: net lang genoeg om een paar beschuiten te smeren, maar te kort om moeder weer up and running te zien. Achttien jaar later werd het verlof al met drie dagen uitgebreid tot een werkweek. Nu is een nieuwe wijziging op komst: 20 juli gaat de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) van kracht. Voor elk geboren kind kan de vader vijf extra weken geboorteverlof opnemen tegen 70 procent van het salaris. Net als bij de moeders betaalt het UWV en mocht de werkgever er oren naar hebben, dan kan deze het percentage aanvullen tot 100 procent. De regeling geldt alleen voor werknemers, mannelijke zzp'ers kunnen er geen aanspraak op maken.

Als mannen nu verlof opnemen, worden ze op hun werk nog vaak gezien als minder ambitieus.

In Scandinavië is het gras al jaren groener; in Zweden krijgen vader en moeder zestien maanden verlof, die ze samen mogen verdelen. De Zweedse overheid ziet genereus vaderschapsverlof als een investering in de toekomst: het bevordert prestaties, motivatie en productiviteit, gaat ziekteverzuim tegen en helpt bij behoud van werknemers.

Daar is prof. dr. Renske Keizer het mee eens en ze voegt eraan toe dat ruimer vaderschapsverlof ook nog meer gendergelijkheid creëert en een positief effect heeft op het inkomen van de vrouw. 'Uit

Zweeds onderzoek blijkt dat voor elke maand verlof die een vader opneemt, het salaris van de moeder op termijn met 6,7 procent stijgt.'

Ze legt uit dat het inkomen van de vrouw op twee momenten werd gemeten: een jaar voor de geboorte van het kind en op het moment dat het vier jaar oud was. Naast een causale interpretatie – doordat de mannen thuisblijven, kunnen vrouwen weer eerder aan het werk – bleek ook dat vrouwen wier partners veel verlof opnemen, zelf relatief minder verlof opnemen.

De nieuwe wet in Nederland moet ervoor zorgen dat meer en

langer geboorteverlof voor partners normaler wordt, is te lezen op de website van de Rijksoverheid. Socioloog Leonie van Breeschoten promoveerde in april 2019 aan de Universiteit Utrecht op haar onderzoek naar de gevolgen van (vaderschaps)verlof en deeltijdwerk, met een specifieke focus op genderverschillen.

Zij vertelt dat mannen nu nog altijd het risico lopen veroordeeld te worden door de werkgever en dat ze kunnen rekenen op spottende reacties van collega's als zij een stap terug doen om voor de kinderen te zorgen. 'Een man die verlof

VERLOF MOGELIJKHEDEN VOOR NU EN VOOR LATER

● *Per 1 juli 2020 kunnen partners maximaal vijf weken (vijfkeer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen.*

● *Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het*

UWV. Voorwaarde: je kind is op of na 1 juli 2020 geboren.

● *Je neemt het aanvullend verlof op binnen zes maanden na de geboorte. En je moet eerst het geboorteverlof van één week hebben opgenomen.*

● *Er staat ook een verandering op stapel voor ouderschapsverlof (nu: 26 weken in de eerste acht levensjaren van het kind).*

● *Op dit moment krijgen de meeste werknemers in Nederland hun ouderschaps-*

verlofuren niet uitbetaald. Het kabinet is van plan om ouders de eerste negen weken van het verlof een uitkering te betalen.

● *Deze nieuwe regeling zou in augustus 2022 moeten ingaan.*

opneemt, wijkt meer af van sociale verwachtingen dan een vrouw die dit doet. Werkgevers kunnen dat onbewust interpreteren als een signaal dat de mannen in kwestie hun werk minder belangrijk vinden, of minder ambitieus zijn', aldus Van Breeschoten. 'Omdat dit op langere termijn kan leiden tot een afname van carrièrekansen, zullen mannen minder snel van verlofregelingen gebruikmaken dan vrouwen.'

Kreeftenberg heeft daar ook even bij stilgestaan: in hoeverre zou zijn loopbaan lijden onder zijn verlof? 'Spotify kon mij natuurlijk niet garanderen dat mijn baan na een halfjaar nog exact dezelfde zou zijn. Een innoverend bedrijf zit niet stil.' Desondanks greep hij de mogelijkheid voor langer geboorteverlof aan. Bij terugkomst ging hij verder waar hij zes maanden eerder gebleven was, op de manier die hij gewend was. Maar bij zijn eerste evaluatiegesprek met zijn manager kreeg hij een onverbloemd 'That's not how we work anymore, Jim' te horen. Best schrikken, zo'n reactie, vond Kreeftenberg. De veranderingen waren ingrijpend, maar hij wist zich snel te herstellen. 'De volgende keer zal ik eerst uitzoeken wat er allemaal is veranderd aan processen.'

Tweevadergezinnen

Bij Ron van Haasteren (strategist bij Topdesk) en Duco (werkt bij de politie, wil daarom niet met achternaam genoemd worden) was sprake van een heel andere situatie. In 2017 kregen zij dankzij een draagmoeder een dochter. Zij wisten zeker dat ze in de eerste periode allebei fulltime voor hun kind wilden zorgen en hielden rekening met onbetaald verlof of dat ze hun gespaarde vakantiedagen zouden moeten inzetten.

Van Haasteren: 'Wij wilden in de eerste periode een innige band met ons kind opbouwen. Voor regenbooggezinnen is nog geen



‘Uit Zweeds onderzoek blijkt dat salarissen van moeders stijgen als vaders verlof opnemen’

regeling, maar gelukkig hebben wij het getroffen met onze werkgevers.'

De eerste twee weken kreeg hij aaneengesloten vrij, om vervolgens flexibel twee à drie dagen per week te gaan werken. Duco was de eerste man bij de politie die samen met een man een kind kreeg, en zo was de situatie voor beide partijen nieuw. Toen hij personeelszaken inlichtte, werd hem gevraagd hoeveel tijd hij thuis wilde blijven. Hij gokte op vier tot zes weken en in no time lag er een voorstel van zes weken ononderbroken ouderschapsverlof op zijn bureau. 'Supergaaf. Tussendoor heb ik wel wat dingen opgepakt en sommige vergaderingen bijgewoond, maar dat wilde ik vooral zelf.'

Cultuuromslag

Suzan Steeman is arbeidsdeskundige bij Women Inc. Deze Nederlandse organisatie, die streeft naar gelijke rechten voor mannen en vrouwen, heeft met een aantal andere organisaties het Platform Vaderschap in het leven geroepen. Dit platform lobbyt voor ruimere verlofmogelijkheden voor mannen. Volgens Steeman is een tolerante houding bij bedrijven en collega's onderling van groot belang, ook als straks de nieuwe verlofwet ingaat. 'Daar ligt ook een taak voor de top van een bedrijf. Als de baas zijn eigen verlof wegwuift, zal een cultuuromslag tergend langzaam gaan.' Werkgevers als ING, ABN Amro, Goede Doelen Loterijen en Coca-Cola bieden al uitgebreider verlof en betalen hun werknemers tot 100 procent door, aldus Steeman.

Overigens lijkt er door de coronacrisis al een verandering in gang gezet. Uit recent onderzoek naar gender(on)gelijkheid tijdens

FEITEN & CIJFERS

87%

87 procent van alle werkende vaders met kinderen jonger dan 1 jaar maakte in 2017 gebruik van een verlofregeling. Hierbij ging het om onder meer:

● 71.000 werkende vaders met adv of vakantieverlof rond de geboorte.

● 67.000 vaders met kraamverlof.

● 8.000 vaders hadden wel behoefte aan verlof, maar namen dat niet op in de eerste dagen na de geboorte.

● 6.000 vaders hadden geen behoefte aan verlof.

5-14

Bij adv of vakantieverlof namen vaders gemiddeld 5 tot 14 dagen op direct na de geboorte.

11%

11 procent van alle werkende vaders met kinderen tot 8 jaar nam ouderschapsverlof op. Onder moeders is dat percentage twee keer zo hoog.

BRON: RUTGERS

de intelligente lockdown, blijkt dat 22 procent van de vaders meer zorg- en huishoudelijke taken op zich is gaan nemen. Vooruit, de studie van de Universiteit Utrecht, de Universiteit van Amsterdam en de Radboud Universiteit laat ook zien dat moeders thuis nog altijd meer doen dan vaders, maar de toename kan een impuls geven aan verdere emancipatie van zowel moeders als vaders.

Lekker weer naar het werk

Er zijn uiteraard ook mannen die helemaal niet op uitgebreide verlofmogelijkheden zitten te wachten. Zo bedankte bankier Krijn* (39) vriendelijk voor zelfs de minimale twee dagen verlof waar hij recht op had na de geboorte van zijn twee kinderen. De ochtend na de bevalling ging hij naar zijn werk. 'Ik deed de boodschappen en kwam op tijd naar huis, maar ik zou gek zijn geworden als ik in de kraamtijd de hele dag thuis had moeten blijven.' Zijn vrouw nam zes maanden verlof op, om daarna weer fulltime als marketeer aan de slag te gaan. Zij noemt Krijn een enorm betrokken vader, maar volgens haar was het voor iedereen beter om hem snel naar kantoor te laten gaan: 'Ik redde me uitstekend met de kraamhulp; hij had hier echt in de weg gelopen. Bovendien slapen baby's vooral, en om nou met z'n tweeën over zo'n wieg heen te hangen vind ik inefficiënt.'

Ook communicatieadviseur Frank Jansen (37) was blij om thuis de deur weer achter zich dicht te kunnen slaan. Na twee dagen ondergedompeld te zijn in de wereld van billendoekjes en fopspenen vond hij het een verademing om weer onder collega's te zijn. 'Ik heb hen vast regelmatig

verveeld met foto's van ons kind, want ik was supertrots, maar ik werd onrustig van het werk dat bleef liggen en ik voelde me thuis lichtelijk opgesloten.' Zijn vrouw gaf borstvoeding. In het begin gaf Frank haar voor de vorm 's nachts nog een kussen aan, maar na een paar keer adviseerde zij hem lekker te gaan slapen. Zij redde zich wel. Frank gelooft niet dat het zijn relatie ten goede was gekomen als hij constant thuis zou zijn: 'Vermoeidheid haalt bij ons niet het beste naar boven en geruzie kost uiteindelijk nog meer energie.'

Tijdens hun gelijktijdig verlof hadden Kreeftenberg en zijn vrouw een even grote zorgrol. Hij keek er voor de geboorte van zijn vierde dochter naar uit om die gelijkwaardigheid terug te krijgen. 'Je verleert dingen als je niet dagelijks met de kinderen bezig bent.' Na drie maanden ging hij ook weer met enthousiasme aan het werk, de baby was dan niet meer zo heel klein en kwetsbaar en het gezin raakte gewend aan de nieuwe situatie.

Ideale samenstelling

Man geen verlof, vrouw wel, kort verlof, lang verlof, man en vrouw tegelijk met verlof: het zijn persoonlijke voorkeuren. Maar uit een studie van de Universiteit van Melbourne bleek dat er veel te zeggen is voor de optie *solo care*, wat betekent dat de man zijn verlof inzet als de vrouw weer aan het werk is. Het zorgt voor betere carrièreperspectieven voor werkende moeders doordat zij zich beter kunnen focussen op het werk als ze in de wetenschap zijn dat de baby in liefdevolle handen is. Bovendien is het goed voor de vader-kindbinding, voor een gelijkwaardige dynamiek binnen het gezin en voor vaders zelfvertrouwen. □

* De naam Krijn is om privacyredenen gefingeerd. Zijn echte naam is bekend bij de redactie.

De ochtend na de bevalling ging Krijn naar zijn werk. 'Ik zou gek zijn geworden als ik thuiszat'