



Rutgers

For sexual and
reproductive health
and rights

Men Care

The State of Dutch Fathers

Vaderschap in Nederland: van willen naar doen

2019

COLOFON

| | |
|----------------------------|---|
| TEKST: | Hanna Harthoorn, juni 2019 |
| REDACTIE: | Kate van de Krol (Rutgers) en Ilze Smit (Rutgers) |
| ACADEMISCHE review: | Leonie van Breeschoten |
| EDITOR: | Tim Daalderop |
| VORMGEVING: | Rutgers, Promundo-US en Blossoming.it |
| BEELDMATERIAAL: | iStock |

| | |
|-----------------|--|
| CONTACT: | Rutgers Pers: E-mailadres: communicatie@rutgers.nl Telefoonnummer: +31 (0) 6 46 19 35 49 |
|-----------------|--|

Kantoor:
E-mailadres: office@rutgers.nl
Telefoonnummer: +31 (0) 30 231 34 31

| | |
|---------------|---|
| ADRES: | Arthur van Schendelstraat 696 3511 MJ Utrecht Postbus 9022 3506 GA Utrecht |
|---------------|---|

Meer informatie over Rutgers: www.rutgers.nl

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|----|
| SAMENVATTING | 5 |
| 1. INLEIDING | 7 |
| 2. DEEL A: BETROKKEN VADERSCHAP IN NEDERLAND | 9 |
| 3. DEEL B: NIEUWE ONTWIKKELINGEN EN INZICHTEN | 13 |
| A. BELEID VOOR FAMILIES | 15 |
| B. INSTITUTIES: WERKGEVERS & ZORGPROFESSIONALS | 18 |
| C. INVLOED VAN MEDIA & GROEPEN | 21 |
| D. RELATIES | 23 |
| E. VADERS | 26 |
| 4. DEEL C: AANBEVELINGEN: HOE NU VERDER MET BETROKKEN VADERSCHAP? | 29 |
| A. VERBETER WETGEVING EN BELEID | 31 |
| B. NIEUWE GENDERNORMEN ONDER PROFESSIONALS | 33 |
| C. ONDERSTEUN EEN BREDE DOORBREKING VAN GENDERSTEREOTYPEN | 35 |
| D. ONDERSTEUN PARTNERS OM SAMEN HET GESPREK TE VOEREN OVER HUN WERK-ZORG BALANS | 36 |
| E. VAN ONDERSTEUNERS NAAR PRIMAIRE OPVOEDERS | 37 |
| 5. TOT SLOT | 39 |
| 6. REFERENTIES | 41 |



SAMENVATTING

Betrokken vaderschap is goed voor kinderen, moeders, vaders en de samenleving. Dit rapport geeft inzicht in de huidige stand van zaken rond het stimuleren van meer betrokken vaderschap in Nederland. Het biedt een overzicht van recent Nederlands onderzoek en (beleids-)ontwikkelingen rond vaders en vaderschap, maar brengt ook in beeld wat er nog moet gebeuren. Dit gebeurt op de volgende thema's: Beleid voor Families; Instituties: Werkgevers & Zorgprofessionals; Invloed van Media & Groepen; Relaties; en Vaders.

Sinds het laatste Nederlandse *State of The World Fathers 2015* rapport, gepubliceerd door Rutgers, is er veel gebeurd. Het draagvlak voor betrokken vaderschap is gegroeid in de samenleving als mede in de politiek. Er is een voorzichtige verschuiving zichtbaar binnen Nederland - bijvoorbeeld bij de media, in de samenleving, in relaties en bij vaders zelf - in de opvattingen over thema's zoals vaderschap, gender en mannelijkheid. Er zijn ook positieve ontwikkelingen vanuit de politiek. In 2018 is gekozen voor de uitbreiding van de verlofregelingen voor partners. Ondanks het groeiende draagvlak laat een gelijke werk en zorg verdeling in de praktijk bij veel ouders nog op zich wachten.

Uit dit rapport blijkt dat vaders meer tijd met hun kinderen willen doorbrengen, maar maken ze al jaren minimaal gebruik van de formele mogelijkheden om hun arbeidspatroon aan te passen (bijv. deeltijd werken of ouderschapsverlof). Om daadwerkelijk de zorg gelijkwaardiger te verdelen lijkt naast financiële belemmeringen ook de mate van sociale acceptatie mee te spelen. Sociale acceptatie binnen een organisatiecultuur en het hebben van rolmodellen onder collega's, managers en andere vaders stimuleren vaders om meer te gaan zorgen. Hiervoor is het niet alleen belangrijk dat vaders op de werkvloer ondersteund worden, maar ook dat zij binnen partnerrelaties en met andere vaders in gesprek gaan over hun ouderrol en de werk-zorgverdeling.

Er is dan ook een culturele omslag nodig op alle niveaus van de samenleving om vaders meer te betrekken bij de zorg en opvoeding van hun kinderen en het gezinsleven. De aanbevelingen binnen dit rapport - geformuleerd met de input van een brede groep organisaties - geven aanknopingspunten hoe deze cultuuromslag bereikt kan worden.

Zo kan nationale wetgeving en beleid, bijvoorbeeld de huidige verlofregelingen, verbeteren en verbreden zodat niemand uitgesloten wordt. Bewustwording binnen de (pre-)natale gezondheidszorg en het onderwijs kan bijdragen om (de meerwaarde van) betrokken vaderschap binnen die beroepsgroepen hoog op de agenda te krijgen. Hierdoor kunnen professionals een rol spelen om betrokken vaderschap te promoten en krijgen zij handvaten krijgen om vaders beter te bereiken en betrekken bij hun werk. Het is van belang dat bedrijven niet alleen werk-familiebeleid ontwikkelen maar dat ook in de praktijk brengen. Behalve HR-afdelingen kunnen ook managers en collega's een voorbeeldrol vervullen door zich positief uit te spreken over het verlof en beslissen om werk en zorgtaken beter te verdelen. Het rapport roept tenslotte vaders nadrukkelijk op om uit de ondersteunende ouderrol te stappen en ook de positie van primaire opvoeders te nemen en pleit voor meer solo-zorg door vaders.

Dit rapport toont aan, door middel van onderzoek en (maatschappelijke) initiatieven, dat de wil en wens om te veranderen er is. Nu is het zaak om woorden om te zetten in daden en een cultuuromslag te creëren zodat vaders meer betrokken zijn bij hun gezin en kinderen.

De State of the World's Fathers is een internationaal rapport dat geïnitieerd is door Promundo-US als onderdeel van de internationale MenCare campagne. De aanbevelingen in het rapport van Rutgers zijn gebaseerd op raadplegingen met het brede maatschappelijk middenveld in Nederland.

1. INLEIDING

Willen we een gelijkwaardige relatie tussen man en vrouw? Willen we dat mannen meer kansen krijgen een goede band met hun kinderen op te bouwen? Een situatie waarin vrouwen meer kansen krijgen zich buiten het gezin te ontwikkelen? Dan is het cruciaal om mannen op een positieve manier bij de zorg en het gezin te betrekken. Dit levert een win-win-win situatie op: mannen, vrouwen én kinderen profiteren van betrokken vaderschap.

De zorgtaak van mannen wordt te vaak genegeerd. Ook in Nederland zien we dat na de geboorte van het eerste kind mannen en vrouwen terugvallen in stereotype rolpatronen rond zorgtaken. Om dit structureel aan te pakken is het niet alleen nodig vrouwen te versterken, maar ook mannen onderdeel van de oplossing te maken. Om gendergelijkheid te bereiken moet het normaal worden voor vaders om te zorgen voor hun kinderen.

Uit onderzoek blijkt keer op keer dat vaders meer betrokken willen zijn bij het gezin. Toch gebeurt dit in de praktijk niet altijd. In de meeste gezinnen zijn zorgtaken nog steeds traditioneel verdeeld. Dat verschil tussen wat vaders willen en wat vaders doen lijkt te zitten in de hardnekkige opvattingen die bestaan over vaderschap en moederschap. Deze bestaan binnen bedrijfsculturen, binnen relaties en bij individuele mannen en vrouwen, al van jongs af aan.

Rutgers werkt internationaal en nationaal aan het veranderen en transformeren van deze hardnekkige gendernormen door jongens en mannen te betrekken bij de zorg voor het gezin en kinderen. Zo is Rutgers betrokken bij het Global MenEngage netwerk¹ en de internationale MenCare campagne². Op die manier draagt Rutgers bij aan een internationale beweging om mannen te betrekken bij onderwerpen zoals anticonceptie, abortus, seksuele gezondheid en ouderschap.

Belangrijk is dat mannen en jongens de ruimte krijgen om met elkaar te praten over mannelijkheid, het (aanstaande) vaderschap en over zorg en gelijkwaardigheid. Rutgers werkt samen met scholen en professionals om dat gesprek in de praktijk mogelijk te maken.

De afgelopen jaren heeft Rutgers zich samen met vele partners hard gemaakt voor de uitbreiding van het vaderschapsverlof in Nederland. En met succes. In 2018 is de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) aangenomen. Dankzij die wet krijgen partners het recht op 5 dagen volledig betaald verlof direct na de geboorte en nog eens 5 weken aanvullend geboorteverlof voor 70 procent van het loon. Dat is een mooie politieke vooruitgang. Nu is het zaak een stap te zetten naar een cultuur waar vaders hun verlof ook daadwerkelijk opnemen. Daarbij moeten we rekening houden met het feit dat (aanstaande) vaders een hele diverse groep vormen. Het is belangrijk dat alle (aanstaande) vaders binnen die groep de kans krijgen betrokken te zijn bij hun kinderen, ongeacht afkomst, sociaaleconomische status, seksuele oriëntatie en/of leeftijd.

Vanaf 1 juli 2020 kunnen vaders in Nederland gebruikmaken van het aanvullend geboorteverlof van 5 weken. Daarom is nu het moment om te zorgen dat alle belemmerende factoren worden weggenomen, zodat vaders straks ook daadwerkelijk dat verlof opnemen. In dit rapport geven we een overzicht van wat er bekend is op het gebied van vaders in Nederland. Daarvoor gebruiken we recent onderzoek en kijken we naar wat er gebeurd is rond initiatieven die betrokken vaderschap aanjagen. Vervolgens doen we aanbevelingen om op verschillende niveaus verder te werken aan betrokken vaderschap. Deze aanbevelingen zijn relevant voor beleidsmakers, professionals in de zorg en het onderwijs, werkgevers en ook voor (aanstaande) vaders. Sterker nog, alleen als al deze groepen bijdragen, zullen we in staat zijn een samenleving te creëren waarin betrokken vaderschap en gelijkheid tussen man en vrouw de norm is. Een samenleving waarin iedereen wint: kinderen genieten van een betere ontwikkeling, vrouwen profiteren van meer gelijkheid op de arbeidsmarkt en mannen ervaren meer levensgeluk.

2. DEEL A: BETROKKEN VADERSCHAP IN NEDERLAND

De afgelopen 4 jaar ging de discussie over vaderschap in Nederland vooral over verlofregelingen. Dit omdat Nederland jarenlang één van de Europese landen was met de slechtste verlofregelingen voor partners. Maar betrokken vaderschap gaat verder dan verlofregelingen en het ondersteunen van een goede combinatie van werk en zorg. Daarom kijken we in dit deel van State of the Dutch Fathers naar de Nederlandse context en verkennen we de manier waarop vaders het betrokken ouderschap vormgeven. We delen de belangrijkste ontwikkelingen en inzichten uit onderzoek over vaderschap van de afgelopen 4 jaar (DEEL B) en doen aanbevelingen om vaders meer betrokken te krijgen bij de zorg en opvoeding van kinderen (DEEL C).

Box 1: Diversiteit onder vaders

Er bestaat in Nederland een brede diversiteit aan gezinsvormen. En vaders kunnen op diverse manieren en in verschillende mate betrokken zijn voor de zorg en opvoeding van kinderen: onder andere als biologische vaders, adoptievaders, alleenstaande vaders, gescheiden vaders, grootvaders, co-vaders, homoseksuele vaders en transvaders.

In dit rapport en in het werk van Rutgers houden wij rekening met deze diversiteit onder vaders wanneer we kijken naar de manieren om betrokken vaderschap te stimuleren. Ondersteuning van betrokken vaderschap dient dan ook altijd rekening te houden met de diversiteit aan gezinsvormen en vaders. In dit rapport zal het veelal gaan om heteroseksuele vaders en hun beweegredenen, omdat vanuit emancipatie-opzicht binnen deze groep het grootste verschil zit tussen betrokken willen zijn en dat niet doen.

De meerwaarde van betrokken vaderschap: Betrokken vaderschap van mannen bij de dagelijkse zorg voor en opvoeding van kinderen levert voordelen voor iedereen op. Zo is betrokken vaderschap goed voor gendergelijkheid, goed voor de gezondheid en de arbeidsmarktpositie van vrouwen en goed voor relaties tussen partners. Bovendien zorgt betrokken vaderschap voor een vermindering van geweld van mannen tegen vrouwen.^{3,4}

Ook kinderen profiteren van betrokken vaderschap. Er is overvloedig wetenschappelijk bewijs dat betrokken vaderschap een positieve invloed heeft op jongens en meisjes – en dat dit doorwerkt in de relaties die zij later hebben als volwassenen. Zo onderstrepen zij vaker het belang van gendergelijkheid, zijn meisjes mondiger en pakken jongens eerder zorgtaken op als ze zien dat hun vaders hetzelfde doen.^{5,6}

Gedeelde zorg is ook goed voor mannen. Vaders die bij het gezin en bij hun kinderen betrokken zijn, zeggen dat dit een van hun belangrijkste bronnen van welzijn en geluk is.^{7,8} Ze hebben een intiemere band met hun kind. En uit onderzoek blijkt dat mannen profiteren van een verbeterde fysieke, mentale en seksuele gezondheid. Ook zijn ze minder bereid risico's te nemen.^{9,10}

Ook voor werkgevers zijn er voordelen. Een goede balans tussen werk en privé zorgt ervoor dat werknemers vitaler en gelukkiger zijn en meer werkplezier ervaren. Dat vergroot hun motivatie en productiviteit. Als werknemers gelukkig zijn leidt dat tot minder ziekteverzuim en verloop.

Dat vermindert de kosten voor het vervangen van personeel en draagt bij aan het realiseren van het diversiteitsbeleid. Kort samengevat: betrokken vaderschap levert ook op het werkvlak voordelen op.^{11,12}

Tot slot biedt betrokken vaderschap voordelen voor de samenleving als geheel. Betrokken vaderschap, waarbij vaders meer tijd besteden aan de zorg voor hun kinderen, leidt tot een gelijkere verdeling van zorg en werk tussen mannen en vrouwen en betere ontwikkeling van kinderen. Door betaald vaderschapsverlof wordt deze eerlijke verdeling bovendien bereikbaar voor gezinnen met lagere inkomens. Een betere arbeidsmarktpositie voor vrouwen vergroot hun economische zelfstandigheid, wat het bruto nationaal product vergroot. De voordelen die voor werkgevers gelden, hebben ook positieve gevolgen voor de algehele economie. En de voordelen die gelden voor mannen, vrouwen en kinderen – denk aan minder huiselijk geweld, betere relaties en minder criminaliteit – maken de samenleving als geheel veiliger, gezonder en gelukkiger.^{13,14}

Groeiend draagvlak: Na het verschijnen van de Nederlandse State of The World Fathers 2015,¹⁵ is er veel gebeurd. In de afgelopen 4 jaar is het draagvlak voor betrokken vaderschap gegroeid, op zowel individueel als op politiek niveau. Zo heeft er in 2018, na jaren van discussie, een Kamermeerderheid gestemd voor de uitbreiding van het geboorteverlof voor partners.¹⁶ Ook bestaat er een steeds bredere interesse in vaderschap en mannelijkheid in Nederland.¹⁷ Langzaam is het gesprek over mannen, mannelijkheid en vaderschap op gang gekomen, onder andere dankzij werk van organisaties als Emancipator.¹⁸ Naast een duidelijke wens voor meer betrokken vaderschap in surveys¹⁹, zien we dat meer vaders zich uitspreken in de publieke ruimte over hun vaderrol. Voorbeelden zijn bekende Nederlanders zoals Arie Boomsma, die in zijn serie Vaders voor LINDA.tv in gesprek ging met andere bekende vaders, zoals rapper Pepijn Lanen, acteur Nasriddin Dchar en voetballer Evgeniy Levchenko, over de hoogte- en dieptepunten van het vaderschap.²⁰ Ook spraken onbekende vaders zich uit via het platform Vader Zoekt Verlof (zie box 2: Platform Vaderschap) voor ruimere verlofmogelijkheden om vanaf de geboorte meer betrokken te kunnen zijn.

Box 2: Platform Vaderschap

In 2015 is het platform Vaderschap opgericht. Het platform, waar Rutgers, de Bernard van Leer Foundation en WOMEN Inc., en andere maatschappelijke organisaties, wetenschappers en beleidsmakers, samenwerken om een gemeenschappelijke visie en actieplan op betrokken vaderschap te ontwikkelen. Door middel van campagnes, advocacy, onderzoek, maatschappelijke debatten en media-optredens heeft het platform kennis gebundeld over en aandacht gevraagd voor het belang van betrokken vaderschap. Het uitgangspunt van het platform is dat betrokken vaderschap goed is voor kinderen, vaders, moeders, werkgevers en de gehele samenleving. Het doel is dan ook betrokken vaderschap voor alle vaders

mogelijk maken.

“Zo’n extreem kort vaderschapsverlof is wat mij betreft een valse start”:

Vader Jop op vaderzoektverlof.nl

“Ik wil iedere fase van mijn kind(eren) meemaken: van krampjes tot afstuderen”:

Vader Nick op vaderzoektverlof.nl

Via het online platform Vader Zoekt Verlof kwamen expliciet ook vaders aan het woord om te laten zien dat juist ook onder vaders behoefte is aan ruimere verlofmogelijkheden om hun betrokken vaderrol vorm te geven.

Beeld van mannelijkheid en betrokken vaderschap: In de afgelopen periode zijn de thema's gender, mannelijkheid en vrouwelijkheid meer onderwerp geweest van het maatschappelijk debat dan daarvoor. Denk aan de #MeToo discussie waarin schadelijke vormen van mannelijkheid werden besproken. Of de maatschappelijke verontwaardiging die ontstond nadat SIRE de campagne "Laat jij jouw jongen genoeg jongen zijn?" lanceerde, waarin opgeroepen werd meer ruimte te bieden aan meer traditionele vormen van mannelijkheid. Ook commerciële bedrijven voeren campagne met dit thema, zoals de DOVE Men+Care campagne die zorg(producten) en mannelijkheid aan elkaar koppelt ('...dat verzorging een man sterker maakt. Echte kracht blijkt uit de manier waarop je zorgt voor mensen die belangrijk zijn, inclusief jezelf').

Toch zijn de traditionele beelden van mannelijkheid hardnekkig.²¹ In de media zien we vooral gesprekken over mannelijkheid en vaderschap waarin wordt gepleit voor een gelijkwaardigere verdeling van werk en zorg. Maar wereldwijd, ook in Nederland, vindt het merendeel van de samenleving dat zorg over het algemeen nog steeds vrouwenwerk is en dat mannen kostwinner moeten zijn. Een kwart (25 procent) van Nederlandse respondenten zegt dat vrouwen beter voor baby's kunnen zorgen dan mannen. En bijna een vijfde (18 procent) vindt dat de zorg voor de kinderen in de eerste instantie de verantwoordelijkheid is van de moeder.²² Met andere woorden: maatschappelijke normen rond de taken van mannen en vrouwen zijn diep geworteld in onze samenleving (zie box 3: Gender-transformatief werken). Veel mensen gedragen zich daar ook naar, omdat ze geleerd hebben dat dit zo hoort en dit 'makkelijker' is dan je ertegen verzetten.

Box 3: Gender-transformatief werken

Gendertransformatieve benaderingen zijn gericht op het veranderen (transformeren) van schadelijke genderrollen, normen en machtsverhoudingen om meer gendergelijkheid en gezonde en gelijkwaardige rollen te creëren voor iedereen in de samenleving. Culturele normen en opvatting over mannelijkheid, vaderschap en arbeid/zorgverdelingen zijn vaak vooral hardnekkig en daarom zullen in het bijzonder deze normen moeten worden getransformeerd om daadwerkelijk gendergelijkheid te behalen.

Gender transformatief werken betekent dat je niet enkel gender normen ter discussie stelt, maar ook ruimte biedt voor nieuwe, meer positieve vormen van mannelijkheid en vaderschap. Vaak is dit een kant die wel al bij mannen aanwezig is maar die ze minder snel laten zien omdat ze niet zeker zijn of dat geaccepteerd gedrag is. Bijvoorbeeld omdat het door vrienden of collega's gezien kan worden als vrouwelijk of omdat het zwakte zou kunnen uitdrukken.

Bron: Vertaald naar het Nederlands vanuit Rutgers Gender Transformative Approach Toolkit 2019

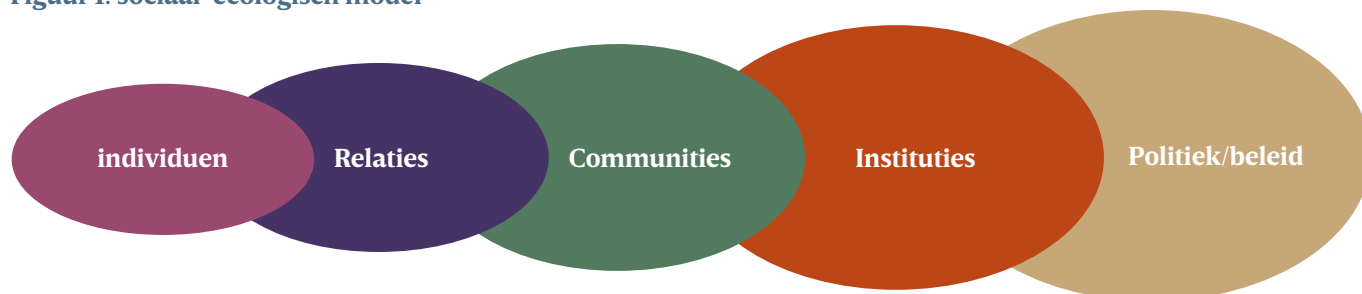
Moederschapsideologie in Nederland: De cultuur rond ouderschap kenmerkt zich in Nederland door de moederschapsideologie: de moeder wordt in Nederland gezien als de primaire opvoeder, de vaderrol is secundair. Dit zien we terug in de nog altijd heersende opvatting onder mannen en vrouwen dat vrouwen 'van nature' beter zijn in zorgen. Ondanks dat we uit onderzoek weten dat zowel het vrouwenbrein als het mannenbrein kan veranderen door de zorg voor een baby. Al langer is bekend dat vrouwen die voor een baby zorgen nieuwe neurologische verbindingen leggen en hormonen aanmaken, waardoor zij zorgzamer worden en beter weten wat de baby nodig heeft. Recent onderzoek laat zien dat dit óók gebeurt bij vaders die meer tijd aan de zorg van kinderen besteden.²³ Toch is het zogenaamde 'zorginstinct van vrouwen' geen plaatje uit een ver verleden. We zien nog steeds dat veel vrouwen bij de geboorte van hun kind meteen deeltijd gaan werken, veel vaker dan mannen.

De bestaande opvattingen over de zorg voor de kinderen werken de scheve verdeling van huishoudelijke taken in de hand. Renske Keizer, Hoogleraar Familiesociologie, legt uit: “de moederschapsideologie heeft een historische context. In tegenstelling tot veel West-Europese landen gingen Nederlandse vrouwen niet massaal het arbeidsproces in tijdens de 2 wereldoorlogen. Vervolgens is in de periode van de wederopbouw het idee ontstaan dat het een luxe is dat veel Nederlandse vrouwen niet hoefden te werken. Nederland haalde liever arbeidskrachten uit het buitenland om de economie weer op te bouwen. Het idee van moeder als hoeksteen van het gezin houdt daarom voor een deel nog steeds stand in ons dagelijks leven.”²⁴

Culturele omslag nodig in de gezondheidszorg en bij bedrijven: Op de werkvloer (institutioneel niveau) ervaren vaders, meer dan moeders, nog altijd belemmeringen om hun ouderrol vorm te geven. Dat komt deels doordat bedrijfsculturen zich veelal richten op de ‘ideale werker’, die is gebaseerd op de traditionele mannelijke kostwinner.²⁵ *“Werkgevers zijn hierdoor vaak minder begripvol naar mannen die soms hun familie prioriteren boven (of zelfs naast) hun baan. Dit kan gebruik van verlof of deeltijdwerk ontmoedigen, maar kan ook negatieve gevolgen hebben voor mannen die wel betrokken vaders zijn, bijvoorbeeld in hun promotiekansen. Er is dan ook een institutionele normverandering op de werkvloer nodig om mannen optimaal de kans te geven betrokken vaders te zijn.”*²⁶ Ook zien we bij zorginstanties rond de zwangerschap, geboorte en de zorg voor jonge kinderen nog te vaak een focus op moeders en het moederschap. Op institutioneel niveau zal de ambitie en de focus op het stimuleren van betrokken vaderschap moeten worden aangescherpt.

3. DEEL B: NIEUWE ONTWIKKELINGEN EN INZICHTEN

Figuur 1: sociaal-ecologisch model



In deel B van dit rapport delen we de belangrijkste ontwikkelingen en inzichten uit recentelijk onderzoek en initiatieven rond betrokken vaderschap in Nederland van de afgelopen 4 jaar. De inhoud van deel B wordt volgens een sociaal-ecologisch model²⁷ gestructureerd. Dit model gaat ervan uit dat genderrelaties en opvattingen zich manifesteren op verschillende niveaus en ook reageren op elkaar. Deze niveaus zijn: het individuele niveau, het relationele niveau, het community-niveau, het institutioneel niveau en het beleidsniveau.

Door de veranderingen rond betrokken vaderschap te analyseren vanuit het sociaal-ecologische model, krijgen we beter zicht op hoe de verschillende niveaus betrokken vaderschap ondersteunen of juist belemmeren. Onze normen over vaderschap en moederschap zitten niet alleen verankerd in onze persoonlijke opvatting, maar ook in de media, (zorg)instellingen, het onderwijs, de cultuur, het bedrijfsleven en het politieke beleid. Individuele en relationele ontwikkelingen houden dus alleen stand als ook de instituties en de gemeenschap meebewegen en wanneer deze veranderingen worden ondersteund door beleid.²⁸ Het doorbreken van gendernormen werkt dan ook het beste als alle niveaus tegelijkertijd actie ondernemen.

De ontwikkelingen en inzichten bespreken we in de volgende hoofdstukken:

- **BELEID VOOR FAMILIES**
- **INSTITUTIES: WERKGEVERS & ZORGPROFESSIONALS**
- **INVLOED VAN MEDIA & GROEPEN**
- **RELATIES**
- **VADERS**



A. BELEID VOOR FAMILIES

De overheid kan met beleid en wetgeving betrokken vaderschap ondersteunen en stimuleren. In Nederland richt het beleid zich met name op de combinatie van werk en zorg. Denk aan het ondersteunen van ouders in het combineren van werken en zorgen voor kinderen en het bieden van mantelzorg. De overheid doet dat vooral door het instellen van financiële regelingen (bijvoorbeeld de kinderopvangtoeslag) en verlofregelingen (bijvoorbeeld het ouderschapsverlof).

Box 4: Bestaande verlofregelingen voor Nederlandse ouders

Zwangerschaps- en bevallingsverlof voor moeders:

Betaald verlof voor de biologische moeder, momenteel minimaal vier weken voor de uitgerkende datum en minimaal 10 weken erna.

Calamiteitenverlof: Betaald verlof op te nemen door de partner op de dag van de bevalling.

Geboorteverlof per 1 januari 2019: Sinds 1 januari 2019 is het geboorteverlof voor partners eenmaal het aantal werkuren per week. Dit deel van het geboorteverlof mag direct na de geboorte van het kind worden opgenomen, maar moet in ieder geval binnen de eerste 4 weken na de bevalling worden opgenomen. Een werkgever mag hierbij geen voorwaarden stellen.

Aanvullend vaderschapsverlof/partnerverlof 2020:

Vanaf 1 juli 2020 kunnen vaders tot maximaal 5 weken aanvullend vaderschapsverlof opnemen. Dit moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. Hierbij hebben vaders of partners recht op 70% doorbetaling van het loon. In overleg met de werkgever kan een werknemer het aanvullend verlof

ook verspreid opnemen of inkorten. Werkgevers kunnen alleen met zeer zwaarwegende bezwaren een verlofverzoek weigeren.

Adoptieverlof/pleegzorgverlof: Werknemers die een adoptiekind of een pleegkind in huis nemen, hebben recht op verlof en een uitkering tijdens het verlof. Voorwaarde voor adoptieverlof is dat de rechtbank de adoptie heeft uitgesproken. De voorwaarde voor pleegzorgverlof is dat het kind op het adres van de pleegouder staat ingeschreven. Sinds 1 januari 2019 duurt het verlof maximaal 6 weken.

Ouderschapsverlof: Ouderschapsverlof is een wettelijke regeling waardoor een ouder tijdelijk minder werkt om meer bij zijn of haar kind te kunnen zijn. In de eerste 8 levensjaren van een kind hebben beide ouders recht op ouderschapsverlof, met een maximum van 26 keer het aantal uren dat een ouder per week werkt. Het opnemen van ouderschapsverlof gaat altijd in samenspraak met de werkgever.

Bron: www.vaderzoektverlof.nl en <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/plannen-met-geboorteverlof-voor-partners>

In diverse internationale onderzoeken wordt genoemd dat: *“wanneer ouders moeite hebben om werk en gezin goed te combineren dit negatieve gevolgen kan hebben voor henzelf (fysieke en mentale klachten), hun kinderen (door lagere frequentie en kwaliteit ouder-kind tijd), hun werkgever (door lagere productiviteit of aanwezigheid) en de maatschappij (hogere zorgkosten en lagere fertiliteit).”*²⁹

Onlangs heeft Nederland een belangrijke ontwikkeling doorgemaakt met de uitbreiding van de verlofregelingen voor vaders. Jarenlang kende Nederland slechts 2 dagen betaald vaderschapsverlof. Hiermee liep Nederland mijlenver achter op het Europese gemiddelde van 8 weken verlof voor vaders.³⁰

Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG): In 2018 is door de Tweede Kamer de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) aangenomen. Daarmee krijgen vaders meer mogelijkheden om voor hun pasgeboren kind te zorgen.³¹ Vanaf 1 januari 2019 heeft een vader recht op geboorteverlof van een hele werkweek (zie kader verlofregelingen). Voltijd werkende vaders hebben vanaf dat moment dus recht op 5 dagen betaald geboorteverlof. Per 1 juli 2020 vindt er nog een uitbreiding plaats: vanaf die datum kunnen vaders tot maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen.³² Dit aanvullende geboorteverlof wordt voor 70 procent van het salaris vergoed. Werkgevers kunnen dit verder aanvullen tot 100%. Voor een overzicht van de bestaande verlofregelingen in Nederland, zie box 4.

De WIEG is een belangrijke stap in de goede richting. De uitbreiding van 2 dagen naar 6 weken is substantieel. Maar helaas is de huidige regeling niet beschikbaar en toegankelijk voor alle vaders:

- **Positie ZZP'ers:** De ingestelde WIEG geldt (op dit moment) alleen voor werknemers in loondienst. 1 op de 5 vaders is ZZP'er³³ en kan daardoor geen beroep doen op de WIEG (in tegenstelling tot de verlofregeling voor moeders: Zelfstandige en Zwanger regeling (ZEZ)).³⁴
- **Lage inkomensgroepen:** Het aanvullende partnerverlof (2020) kent een doorbetaling van 70 procent van het loon. Op dit moment voert de overheid binnen de WIEG geen expliciet beleid voor gezinnen met lage inkomens.

Ouderschapsverlof: Verlof opnemen kan ook in periodes als de kinderen ouder zijn. In Nederland is er namelijk ook wettelijk ouderschapsverlof. Hiermee kan je als ouder tijdelijk minder werken om meer bij je kind te kunnen zijn. In de eerste 8 levensjaren van een kind hebben beide ouders recht op ouderschapsverlof. Dit recht op ouderschapsverlof is 26 keer het aantal uren dat de ouder per week werkt. Ouders moeten het opnemen van dit verlof met hun werkgever afstemmen. Op dit moment is het ouderschapsverlof in Nederland meestal onbetaald. In sommige CAO's, bijvoorbeeld die voor het onderwijs, is wel betaling geregeld.

Gebruik van verlofregelingen door vaders: Het gebruik van verlofregelingen door vaders is door de jaren heen stabiel.³⁵ In 2017 maakte een grote meerderheid, 87 procent van alle werkende vaders met kinderen jonger dan 1 jaar, gebruik van een van de beschikbare verlofregelingen. Hierbij ging het rond de geboorte onder meer om:

- **71 duizend** werkende vaders met ADV/ vakantieverlof rond de geboorte.
- **67 duizend** vaders met kraamverlof, (dat is 9 op de 10 vaders).
- **8 duizend** vaders die wel behoefte hadden, maar geen kraamverlof opnamen in de eerste dagen na de geboorte.
- **6 duizend** vaders die hier geen behoefte aan hadden.

De 2 belangrijkste redenen voor vaders om geen kraamverlof op te nemen direct na de geboorte:³⁶

- Financieel niet haalbaar.
- Werk laat het niet toe/collega's raken overbelast.

Als vaders concreet wordt gevraagd van welke verlofregeling zij het meest gebruik hebben gemaakt tijdens de kraamperiode, dan wordt ADV/vakantieverlof met 66 procent het vaakst genoemd. Bij het ADV/vakantieverlof namen vaders gemiddeld 5 tot 14 dagen op direct na de geboorte van het jongste kind.³⁷ Het formele kraamverlof voor vaders lijkt dus ontoereikend of vaders voelen dat vanuit de werkgever er geen mogelijkheid is om gebruik te maken van het wettelijke verlof. Er is nog geen zicht op het gebruik van het geboorteverlof zoals vormgegeven in de WIEG.

11 procent van alle werkende vaders met kinderen tot 8 jaar nam ouderschapsverlof op. Onder moeders lag dat 2 keer zo hoog. Daarnaast gaat een deel van de moeders formeel minder uren werken door aanpassing van hun arbeidscontract. In 2017 werkte 81,6 procent van de werkende moeders deeltijd (i.e. minder dan 35 uur) ten opzichte van 16,8 procent van de vaders.³⁸

In vergelijking met 2015 is het gebruik van ouderschapsverlof nagenoeg niet veranderd.³⁹ Wel gaf 10 procent van de vaders aan behoefte te hebben aan verlof, maar het niet op te nemen omdat:

- Er geen of een te lage vergoeding is of het financieel niet haalbaar is.
- Het ongunstig voor hun carrière is of niet te combineren met de huidige werkzaamheden.⁴⁰

“Mannen zijn bang dat verlof hun carrièrekansen schaadt en dat is tot op zekere hoogte terecht”, zegt onderzoekster Anne Roeters van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). “De ideale mannelijke werknemer is constant beschikbaar, die sociale normen heersen nog steeds. Van vrouwen verwacht men dat ze verlof opnemen, dat wordt ze niet kwalijk genomen.”⁴¹

EU-Richtlijn om balans tussen werk en zorg te ondersteunen⁴²: Op 4 april 2019 nam het Europese Parlement een richtlijn aan om de balans tussen werk en zorg in de hele Europese Unie beter te ondersteunen. Lidstaten worden opgeroepen om maatregelen te nemen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Het Europese Parlement laat ruimte over aan de lidstaten om het beleid naar eigen inzicht in te vullen, maar heeft wel een aantal minimumnormen:

- Minimaal 10 dagen betaald vaderschapsverlof/partnerverlof.
- 4 maanden ouderschapsverlof, waarvan minimaal 2 maanden betaald en niet overdraagbaar tussen partners. De hoogte staat niet vast maar moet op een adequaat niveau zijn voor een gezin om een fatsoenlijke levensstandaard te behouden.
- 5 dagen zorgverlof voor werknemers per jaar.
- Uitbreiding van het recht om flexibele werkomstandigheden te vragen (denk bijvoorbeeld aan flexibele werktijden en deeltijd werken).

De minister van Sociale Zaken heeft aangegeven dat hij van plan is om in het voorjaar van 2020 een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer aan te bieden over de implementatie van de EU-richtlijn in Nederland. Nederland moet de veranderingen binnen 3 jaar, na de inwerkingtreding, opnemen in de nationale wetgeving.⁴³

Andere beleidsmaatregelen: Naast de verlofregelingen zijn er ook andere beleidsmaatregelen die invloed hebben op de manier waarop vaders hun kinderen kunnen verzorgen en opvoeden. Denk hierbij aan het wettelijk recht op deeltijd werken en flexibele werkarrangementen en aan maatregelen rond kinderopvang.

Wetsvoorstel van Dijk: het recht om onbereikbaar te zijn: In 2019 maakte Tweede Kamerlid Van Dijk (PvdA) het conceptwetsvoorstel “Recht op onbereikbaarheid”. Het doel van dit voorstel is dat werkgevers en werknemers met elkaar praten over de mogelijkheden om onbereikbaar te zijn buiten werktijd. Want onderzoek laat zien dat het gevoel van werknemers dat zij continu bereikbaar moeten zijn problemen kan opleveren. Zij kunnen druk ervaren om direct, buiten werktijd, op berichten van hun collega’s of hun leidinggevende te reageren. Uiteindelijk kan dat stress- of burn-outklachten opleveren. Ook deze wet kan dus positieve gevolgen hebben voor de betrokkenheid van vaders bij hun gezin; wanneer zij thuis zijn kunnen zij hun kinderen de volle aandacht geven.

B. INSTITUTIES: WERKGEVERS & ZORGPROFESSIONALS

Met alleen wetten en beleidsmaatregelen voor een betere verdeling van werk en zorg zijn we er nog niet. Om ervoor te zorgen dat vaders vanaf het begin van de zwangerschap betrokken zijn en gebruik maken van verlofregelingen, is meer nodig. Een van de belangrijkste voorwaarden hiervoor is een nieuwe en positievere sociale opvatting over wat het betekent om een goede vader of een goede moeder te zijn. De nieuwe wetgeving voor het geboorteverlof kan een doorbraak zijn, maar alleen als ook de werkvloer, het (pre)natale gezondheidszorgtraject en het onderwijs zich aanpassen.

“Cultuur en wetgeving hangen sterk met elkaar samen: er wordt weinig beleid aangeboden aan mannen omdat het een culturele norm is dat vrouwen voor de kinderen zorgen, maar de norm dat vrouwen voor kinderen zorgen wordt in stand gehouden doordat mannen niet in staat worden gesteld actiever bij de opvoeding betrokken te zijn.” Aldus Leonie van Breeschoten in haar onderzoek *Combining a Career and Childcare*.⁴⁴

Instituten zoals het onderwijs, de zorg en werkgevers spelen een belangrijke rol in het neerzetten en promoten van stereotype overstijgende sociale normen. Met andere woorden: als betrokken vaderschap breed geaccepteerd wordt door managers, human resources (HR) professionals en collega's, zullen vaders eerder verlof opnemen.⁴⁵

Werkgevers: Werkgevers hebben een centrale rol in het mogelijk maken van een fijne balans tussen werk en gezin, en dus betrokken vaderschap. Werkgevers kunnen op 2 manieren een rol spelen:

- Verlof opnemen stimuleren.
- Extra beleid aanbieden, zoals langer of beter betaald vaderschapsverlof of ouderschapsverlof, meer flexibiliteit op werk, of hulp bij kinderopvang.

Bedrijven die vooroplopen: Werkgevers verschillen in de mate waarin zij achter betrokken vaderschap staan of extra regelingen aanbieden. De meeste bedrijven in Nederland volgen de wettelijke verlofregelingen. Maar steeds meer bedrijven in Nederland zien het belang van betrokken vaderschap in en voeren een vorm van familie-ondersteunend beleid in (denk aan verlofregelingen en mogelijkheden tot deeltijd werken of flexibel werken). De afgelopen periode hebben bedrijven verlofmogelijkheden voor vaders ingevoerd die verder gaan dan de wettelijke regelingen. Het gaat hierbij om heel uiteenlopende bedrijven, van gemeentes tot commerciële techbedrijven tot creatieve instellingen. Zij doen dit deels om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en deels om een gezond personeelsbeleid te voeren. Ook een kosten-batenanalyse speelt hierin mee:

- Bedrijven worden zo een aantrekkelijke werkgever, vooral voor vrouwen.⁴⁶
- Bedrijven trekken zo meer talent aan en versterken hun concurrentiepositie.
- Bedrijven verhogen zo de inzet van hun werknemers.

Voorbeelden van voorlopers:

- **Autofabrikant Volvo** (43.000 werknemers wereldwijd) heeft in 2019 6 maanden betaald (80 procent) ouderschapsverlof ingevoerd. Dit geldt ook voor de Nederlandse werknemers.⁴⁷
- **Debatcentrum De Balie in Amsterdam** (circa 80 werknemers) heeft in 2017 4 weken betaald vaderschapsverlof ingevoerd.⁴⁸
- **Mastercard Nederland** kent een regeling waarbij vaders recht hebben op maximaal 8 weken verlof.⁴⁹

- **Internetmarketing bedrijf Yonego** (ongeveer 75 werknemers) biedt sinds 2016 4 weken betaald vaderschapsverlof aan.⁵⁰
- **Microsoft Nederland** (ongeveer 1000 werknemers) maakt het werknemers sinds januari 2018 mogelijk 6 weken betaald vaderschapsverlof op te nemen.⁵¹
- **De gemeente Den Haag** biedt ambtenaren sinds juli 2018 6,5 week verlof. Hun salaris wordt volledig doorbetaald.⁵²
- **ING** (ongeveer 14.000 werknemers in Nederland) biedt sinds 2018 partnerverlof aan van 1 maand en de mogelijkheid om aansluitend 3 maanden onbetaald verlof op te nemen.⁵³

Familie-ondersteunende organisatiecultuur: Ook verschillen werkgevers in hoe familie-ondersteunend hun organisatiecultuur is. Elke organisatie heeft een eigen organisatiecultuur die de integratie van werk en familie wel of niet steunt. In sommige organisaties worden werknemers er hard op afgerekend als zij hun gezin boven hun werk stellen. Zij worden dan gezien als minder toegewijd en ambitieus. Onderzoek wijst dat ook binnen organisaties normen voor mannen en vrouwen verschillen. Vaak is het voor vrouwen moeilijker om als 'serieuze werknemer' gezien te worden, omdat verwacht wordt dat zij betrokken (gaan) zijn bij hun gezin. Zij moeten zich dan extra bewijzen in zulke organisaties. Tegelijkertijd betekent dit voor mannen dat wanneer zij wél betrokken vaderschap tonen op werk, dit vaak harder wordt afgestraft dan als vrouwen dit doen. Zo krijgen zij voorbeeld te maken met negatieve reacties van managers of collega's als zij veel of lang afwezig zijn om voor hun kinderen te zorgen. Daardoor zien zij hun carrièrekansen kleiner worden.

Werk-familiebeleid wordt meer aangeboden en gebruikt door vrouwen dan door mannen.⁵⁴ Onderzoek laat zien dat mannen hun betrokkenheid bij hun gezin aanpassen op de werksituatie, en alleen werk-familiebeleid gebruiken in een organisatie waar dit acceptabel is. Voor vrouwen is dit juist andersom, werk is voor hen vaak secundair aan de zorg voor kinderen en zij passen hun baan eerder op de thuissituatie aan. Dat doen zij bijvoorbeeld door deeltijd te gaan werken of een baan te zoeken met veel flexibiliteit.

Managers als rolmodel: Een deel van de vaders geeft aan dat zij wel de wens hebben om gebruik te maken van het beleid, maar het gevoel hebben dat dit eigenlijk niet kan binnen het bedrijf. Zij zijn bang dat het hun carrière zou schaden of dat collega's dan te veel belast worden.⁵⁵ Alleen familie-ondersteunend HR-beleid is dus niet voldoende om betrokken vaderschap te ondersteunen. De mate waarin betrokken vaderschap binnen een bedrijfscultuur geaccepteerd is, is bepalend voor de mate waarin vaders ook echt gebruik maken van het beleid. Hierbij geldt: zien zorgen doet zorgen. Voor vaders is het steunend en motiverend om voorbeeldgedrag te zien bij directe managers of collega's (zie ook: Werkgevers en collega's als belangrijke groep voor de steun van het betrokken vaderschap, p. 21).⁵⁶

De huidige situatie rondom vaders binnen de (prenatale) gezondheidszorg: David Borman, verloskundige en trainer van de vaderscursus 'Aanpakken voor Aanstaaende Vaders'⁵⁷, ziet dat zorgverleners in de prenatale gezondheidszorg zich nog vaak eenzijdig richten op de moeder. Ook herkennen en erkennen zij nog te weinig de positie van vaders. Denk hierbij aan verloskundigen, gynaecologen, verpleegkundigen en in mindere mate kraamverzorgers. Uit onderzoek naar de behoeften en verwachtingen van vaders in de prenatale fase komt naar voren dat:

- Vaders zich in mindere mate gehoord en begrepen voelen door prenatale zorgverleners.⁵⁸
- Geenvan de beroepsgroepen, verloskundigen, gynaecologen, kinderartsen, kraamverzorgers een protocol, een richtlijn of handreiking heeft over de betrokkenheid van partners.⁵⁹

- Websites van betrokken partijen zoals de Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen⁶⁰ zich niet richten op vaders/partners, sterker nog: het woord 'vader' of 'partner' komt niet of nauwelijks voor.⁶¹
- Ook in het leerplan van de opleidingen voor verloskundigen, kraamverzorgers en gynaecologen geen aandacht wordt besteed aan de partner.⁶²

In 2017 is een inventarisatie gemaakt onder mannelijke opvoeders over hun ervaring met zorgprofessionals en leerkrachten.⁶³ Daarin kwam naar voren dat een kleine meerderheid van de vaders vindt dat professionals gelijke informatie delen met vaders en moeders, en dat zij vaders ook expliciet betrekken. Dit geldt voor verloskundigen, kraamverzorgers, het consultatiebureau en de kinderopvang. Ook is er gevraagd naar de wensen van vaders. Daarin kwam naar voren dat 39 procent het belangrijk vindt dat zorg- en onderwijsorganisaties speciaal voor vaders/mannen activiteiten organiseren. En bijna alle mannen (97 procent) vinden het (heel) belangrijk dat hun werkgever er rekening mee houdt dat zij voor kinderen zorgen.⁶⁴

C. INVLOED VAN MEDIA & GROEPEN

De (positieve) invloed van de media: Hoe vaders in de media geportretteerd worden, kan van invloed zijn op de denkbeelden van mannen en vrouwen over vaders en vaderschap. Vaders voelen zich nog vaak genegeerd op mediakanalen. Websites, blogs, zwangerschapsapplicaties en social mediakanalen rond ouderschap richten zich vaak eenzijdig op moeders.⁶⁵ Toch zijn er in de afgelopen 4 jaar verschillende voorbeelden geweest van media die zorgende mannen, vaders en het vaderschap centraal stelden. Denk hierbij aan:

- Filmmaker Joep van Osch die samen met VPRO Dorst een korte online documentaire maakte over vaderschapsverlof in Zweden onder de naam Lattepappa's.⁶⁶
- De 2DOC documentaire Man Made van Sunny Bergman. Daarin onderzoekt zij wat de maatschappelijke ideeën over mannelijkheid zijn.⁶⁷
- Arie Boomsma die in zijn serie "Vaders voor LINDA.tv" in gesprek ging met andere bekende vaders (zoals rapper Pepijn Lanen, acteur Nasriddin Dchar en voetballer Evgeniy Levchenko) over de hoogte- en dieptepunten van het vaderschap.⁶⁸
- NPO dramaserie Papadag, waarin een groep vaders wordt gevolgd die elkaar iedere donderdag ontmoet bij de zandbak in het park. Ondanks hun grote verschillen ontwikkelen de papa's een vriendschap en steunen ze elkaar in hun drukke, moderne levens.⁶⁹
- Advertentiecampagnes van ondermeer Dove en Axe die niet-traditionele beelden van mannelijkheid gebruikten.
- Vele artikelen in dagbladen, tijdschriften en kranten over onder andere het vaderschapsverlof.

Ondermeer adverteerders, filmmakers, mediaproducten en social media-influencers kunnen met hun kanalen en campagnes een positieve invloed uitoefenen op de publieke opinie en de maatschappelijke acceptatie van betrokken vaderschap. Voorwaarde hiervoor is wel dat er beelden worden gebruikt waarin de diversiteit onder vaders goed naar voren komt.

Werkgevers en collega's als belangrijke groep voor de steun van het betrokken vaderschap:

De verwachtingen en meningen van de directe werkgevers en collega's als groep spelen een belangrijke rol als het gaat om het opnemen van verlof door vaders. Uit recent onderzoek voor Dove Men+Care blijkt dat 50 procent van de ondervraagden vindt dat hun managers vaderschapsverlof geen prioriteit vinden en 39 procent van de ondervraagden denkt dat hun collega's het er niet mee eens zijn dat het een topprioriteit is (zie tabel 1).⁷⁰ Dit kan betekenen dat er een cultuur op de werkvloer heerst waarin vaders niet actief gesteund worden om meer thuis te zijn voor hun kinderen. Terwijl ook uit onderzoek blijkt dat de meeste mensen in Nederland vaderschapsverlof belangrijk vinden. Dit verschil tussen denken en doen heet *pluristic ignorance* (zie box 5). Als maatschappij kunnen we dat doorbreken door ons als managers en collega's actief uit te spreken voor verlof.

Tabel 1: Percentage van alle ondervraagden die het ermee eens zijn dat mensen in hun leven geloven dat vaders het een topprioriteit moeten maken om verlofregelingen op te nemen

| IKZELF | MIJN PARTNER | MIJN MANAGER | MIJN COLLEGA'S) | MIJN VRIENDEN | MIJN OUDERS | MIJN SCHOON- OUDERS |
|--------|--------------|--------------|-----------------|---------------|-------------|---------------------|
| 81 | 79 | 50 | 61 | 70 | 67 | 65 |

Het belang van vaderinitiatieven en -groepen: Internationale programma's zoals het programma "*MenCare, Engaging men as caregiving partners in sexual and reproductive health and rights and maternal and child health*" uitgevoerd door Rutgers samen met Promundo-US, hebben aangetoond dat mannen die in een veilige groep over hun gevoelens, verwachtingen en angsten praten, positieve effecten ervaren en veroorzaken. Zo verbetert de seksuele en reproductieve gezondheid van mannen en hun partners, zijn moeders en kinderen gezonder, is er een groter (wederzijds) respect en zijn relaties gelijkwaardiger.⁷¹

Met elkaar praten over wat het voor hen betekent om man te zijn, welke negatieve normen daarbij horen en wat de verwachtingen rond het vaderschap zijn, zorgt voor gelijkwaardige ideeën over relaties, ouderschap en mannelijkheid. Op lange termijn leidt dat tot meer gendergelijkheid. In Rwanda zien we zelfs dat, als gevolg van het werk van MenCare+, nieuwe vaders 40 procent minder geweld gebruiken tegen hun partner, in tegenstelling tot de controlegroep. Deze vaders werkten in groepen aan vaardigheden die bijdragen aan sterkere, meer gelijke en geweldloze relaties.⁷²

Box 5: Pluralistic ignorance

Individueel hebben mensen vaak een positief beeld over gendergelijkheid, maar ze veronderstellen dat hun directe collega's, vrienden en/of leeftijdsgenoten een negatiever beeld hebben. Onderzoeken tonen aan dat mensen dan handelen naar dat beeld dat ze hebben van anderen,

omdat ze denken dat dat algemeen geaccepteerd is. Dit mechanisme heet Pluralistic Ignorance. Daarnaast grijpen ze ook niet in als anderen negatief gedrag vertonen. Daarbij zijn ook mechanismen als groepsdruk, machogedrag en de angst om afgewezen te worden door hun directe collega's, vrienden en/of leeftijdsgenoten van invloed op hoe mannen/vaders zich gedragen.

Ook in Nederland zijn er initiatieven voor vaders die meer betrokken willen zijn bij de zorg en opvoeding van hun kinderen. Zo zijn er speciale vaderscursussen, van bijvoorbeeld de Praktijkvader, waarin vaders met elkaar hun vaderschap ontdekken, erover leren en erin groeien. Belangrijke thema's zijn de opvoeding van hun kind(eren), de relatie met hun partner, persoonlijk leiderschap en de relatie met hun eigen ouders. Emancipator en VDRS hebben via het Platform Vaderschap een inventarisatie gemaakt van de organisaties en initiatieven in Nederland die zich inzetten voor vaders of vaderschap. Op die manier maken ze het zo laagdrempelig mogelijk voor vaders om zich daarbij aan te sluiten.⁷³

D. RELATIES

In Nederland zijn er verschillende soorten stellen en relaties tussen ouders, met diverse samenstellingen. In veel van deze relaties worden er afwegingen gemaakt over de zorg en werkuren van beiden. Als moeders bijvoorbeeld meer zorgen, werken de vaders meer en andersom. Hoe de zorgtaken verdeeld zijn binnen de relatie verandert vaak als het eerste kind geboren wordt. Dan gaan moeders in Nederland massaal in deeltijd werken. De zorg voor jonge kinderen belandt daardoor op het bord van de moeders. Zij besteden op dit moment nog altijd dubbel zoveel tijd aan de zorg voor de kinderen. Daarnaast blijkt uit onderzoek van Motivaction dat 64 procent van de mannen eigenlijk meer tijd met zijn kinderen door zou willen brengen.⁷⁴

Voltijd versus deeltijd: In Nederland besteden vrouwen nog altijd meer tijd aan zorg en huishouden dan mannen. En nog steeds besteden mannen meer tijd aan betaald werk dan vrouwen. Van alle vaders met kinderen tot 12 jaar werkte in 2017 14 procent deeltijd⁷⁵, terwijl dat bij moeders op bijna 70 procent lag.⁷⁶ Vrouwen werken deeltijd om voor kinderen te zorgen. Mannen doen dat om een opleiding te volgen, omdat ze ziek zijn of omdat ze geen voltijdbaan kunnen vinden.⁷⁷ Mannen nemen 33 procent van de uren aan zorg en opvoeding voor kinderen voor hun rekening, en 40 procent van de uren aan huishoudelijk werk.⁷⁸

Mannen gaan niet minder werken na de geboorte van het eerste kind. Voor mannen heeft de komst van hun eerste kind veel minder gevolgen voor hun arbeidsduur: negen op de tien vaders blijven evenveel uur werken.⁷⁹ Vrouwen passen hun werktijd veel vaker aan als ze moeder worden. Direct na de zwangerschap gaan meer vrouwen in deeltijd werken. Maar ook na 1 jaar, wat samen lijkt te vallen met het aflopen van de verschillende verlofregelingen, gaan nog meer vrouwen formeel in deeltijd werken:

- 41 procent van de vrouwen werkt 1 jaar voor de geboorte van hun eerste kind in deeltijd.
- 56 procent van de vrouwen met een pasgeboren kind (van 0 jaar) werkt in deeltijd.
- 67 procent van de vrouwen met een kind van 1 jaar werkt in deeltijd.⁸⁰

Vaders vinden flexibiliteit in werktijden belangrijker dan in deeltijd kunnen werken. In 2017 gaf 48 procent van de vaders met kinderen tot 6 jaar aan dit belangrijk te vinden en 46 procent van de vaders met oudere kinderen (tot 12 jaar).⁸¹ Dit in tegenstelling tot het belang dat vaders hechten aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Slechts 16 procent van de vaders met jonge kinderen (tot 6 jaar) ervaart dit als heel belangrijk en 14 procent van de vaders met oudere kinderen (tot 12 jaar). Het lijkt erop dat vaders de zorg voor kinderen niet formeel regelen door bijvoorbeeld in deeltijd te werken, maar vooral informeel regelen door flexibiliteit in te zetten om incidenteel voor de kinderen te zorgen. Vrouwen doen dat op formeel, en dus op structureel niveau. Zoals te verwachten werken partners vaker deeltijd wanneer hun man een deeltijdbaan heeft. Partners van vaders met een voltijdbaan werken vaker helemaal niet.⁸²

Verdeling van werk en zorg tussen partners: Kijken we naar de verdeling van werk- en zorgtaken tussen partners, dan zien we een verschil in de gewenste verdeling en de verdeling die partners in de praktijk hebben (zie tabel 2). Ruim de helft van de ouders, zowel vaders als moeders met een kind jonger dan 18 jaar, zou de zorg voor hun kind(eren) het liefst gelijk verdelen. De meesten van hen vinden dat dat ook zou moeten gelden voor het betaalde werk. 17 procent vindt het beter als de man meer uren betaald werkt en de vrouw meer uren zorgt. Vrijwel niemand heeft een voorkeur voor een taakverdeling waarbij de vrouw meer werkt en de man meer zorgt.⁸³ Wel zijn de opvattingen over mannen die 4 dagen werken positiever geworden.

Tabel 2: Gewenste en werkelijke verdeling betaald werk en zorg voor kinderen

Ideale en feitelijke verdeling van betaald werk (a) en zorg voor kinderen tussen partners, mannen en vrouwen met kinderen onder de 18 jaar, 2018 (in procenten)

| IKZELF | GEWENST | WERKELIJK |
|---------------------------------|---------|-----------|
| WERK / ZORG GELIJK | 40 | 12 |
| MAN MEER WERK / ZORG GELIJK | 18 | 26 |
| MAN MEER WERK / VROUW MEER ZORG | 17 | 43 |
| WERK GELIJK / VROUW MEER ZORG | 5 | 12 |
| NOOIT OVER NAGEDACHT | 16 | 0 |
| ANDERS | 3 | 7 |

Een verschil in feitelijke werktijd van maximaal 7 uur per week is opgevat als een gelijke verdeling van betaald werk.

Bron: CBS statistische trends 2019. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.

In de praktijk wordt de verdeling tussen partners vaak gemaakt volgens het mannelijk kostwinnersmodel. Dit heeft negatieve gevolgen voor mannen en vrouwen. De emancipatie op dit punt stagneert, want dit is de afgelopen 15 jaar bijna hetzelfde gebleven.⁸⁴ Mannen blijven de verantwoordelijkheid en druk voor het gezinsinkomen voelen en ervaren daardoor minder ruimte om voor hun kinderen te zorgen. De negatieve gevolgen voor vrouwen zijn onder andere: slechtere arbeidsmarktpositie, zwangerschapsdiscriminatie en ongelijke beloning. Slechts 1 op de 8 ouders met minderjarige kinderen heeft naar eigen zeggen werk en zorg gelijk verdeeld. Veel vaker dan gewenst werkt de vader het meest buiten huis en neemt de moeder het grootste deel van de zorg voor haar rekening. Ook van de ouders die een gelijke verdeling van werk en zorg nastreven, heeft maar 1 op de 5 dat ook zo geregeld.⁸⁵

(Onjuiste) financiële overwegingen: Bij 1 op de 3 stellen zijn financiële factoren de oorzaak van de ongelijke verdeling van betaald werk en zorg. Maar die redenen en de bijbehorende keuzes zijn niet altijd op de juiste financiële informatie gebaseerd. Zo bestaat de aanname dat kinderopvang te duur is of dat de meest verdienende partner beter niet minder kan gaan werken.⁸⁶ Om ouders weloverwogen keuzes te laten maken over een bepaalde verdeling in werk en zorg, zouden ouders beter geïnformeerd moeten worden over de financiële gevolgen van hun keuzes en over eventuele alternatieve verdelingen. Om ouders hierin te ondersteunen hebben WOMEN Inc. en het Nibud de *WerkZorgBerekenaar* ontwikkeld (zie box 6: de WerkZorgBerekenaar). Met deze tool kunnen ouders op basis van juiste informatie zien welke verdeling in werk en zorg het meeste oplevert qua gezinsinkomen. Mogelijke onjuiste financiële aannames kunnen hiermee wegvallen. Daardoor kan ruimte ontstaan voor vaders om meer tijd en zorg aan hun kinderen te besteden.

Box 6: De WerkZorgBerekenaar

WOMEN Inc. en het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud) hebben in 2017 de WerkZorgBerekenaar ontwikkeld. In deze tool kunnen (toekomstige) ouders de financiële gevolgen berekenen van hun gewenste arbeid-zorgverdeling. Zo kunnen stellen meer financieel bewuste keuzes maken over de onderlinge verdeling van werk en zorg.

De WerkZorgBerekenaar geeft antwoord op vragen zoals:

- Is mijn ideale werk- zorgverdeling ook financieel mogelijk?
- Wat kost de kinderopvang en welke toeslagen zijn er?

- Kan het voordeliger zijn als de meestverdienende persoon minder gaat werken?
- Wat zijn de financiële gevolgen van het krijgen van een kind?

Wat zijn de financiële gevolgen van meer of minder werken als je een kind krijgt?

“WerkZorgBerekenaar laat zien dat minder werken financieel wel kan. Het besluit om parttime te gaan werken is een van de beste besluiten die ik ooit heb genomen.” Aldus Andreas op de website van de WerkZorgBerekenaar.

Bron: <https://www.womeninc.nl/werkzorgberekenaar/>

Gelukkigere stellen: Het merendeel van de stellen wil de zorg en werktaken gelijk verdelen, maar de praktijk blijkt anders. Veel ouders geven invulling aan hun ouderrol in lijn met bestaande (stereotype) genderrollen. Deze taakverdeling wordt vaak gebaseerd op verkeerde financiële aannames. Hierbij speelt mee dat moeders denken dat zorgtaken bij hen liggen ('maternal gatekeeping'). Hierdoor worden vaders soms weggehouden van de zorg van kinderen. Dit kan ervoor zorgen dat mannen zich minder betrokken opstellen dan zij willen. Stellen die hierover met elkaar praten en tot een gelijkwaardige verdeling komen, krijgen daar veel voor terug. Een gelijkere verdeling van zorg betekent namelijk een betere relatie: betere communicatie, gelijkwaardigere beslissingen, minder huiselijk geweld en een betere seksuele relatie.^{87,88}

E. VADERS

Ook vaders zelf moeten inzet tonen. Het merendeel van de vaders wil meer tijd besteden aan zijn kinderen maar doet dit nog niet. Het is hierbij belangrijk om al vanaf de geboorte ervaringen op te doen als vader.

Tijdsbesteding met kinderen: Vaders besteden nog altijd minder tijd met hun kinderen dan moeders. Betrokken vaders zijn gemiddeld genomen iets meer bezig met fysieke activiteiten zoals sporten, fietsen en wilde spelletjes. Moeders doen meer zorgactiviteiten met kinderen.⁸⁹ Moeders worden vaak gezien als de primaire opvoeders. Een deel van de vaders wil wel meer tijd doorbrengen met hun kinderen maar laat zich nog vaak weerhouden vanuit het kostwinnersperspectief. Vaders zien vooral financiële barrières om meer te gaan zorgen. Zo vinden veel vaders (en hun partners vinden dit vaak ook) dat een vader de grootste financiële verantwoordelijkheid draagt voor het onderhouden van het gezin. Een kwart van de vaders geeft aan geen onbetaald ouderschapsverlof op te hebben genomen na de geboorte van hun kind omdat het financieel onhaalbaar was.⁹⁰ 60 procent van de vaders met jonge kinderen wil liever meer tijd besteden aan de zorg voor hun kind wanneer praktische zaken en kosten geen rol zouden spelen.⁹¹ Een kwart van de vaders zegt te weinig tijd door te brengen met zijn kind vanwege zijn werk.⁹²

Werk en zorg met elkaar in conflict: Mannen en vrouwen gedragen zich vaak volgens bestaande gendernormen, die stellen dat vrouwen hoofdverantwoordelijke zijn voor de zorg van kinderen en mannen voor het binnenbrengen van inkomen. In onderzoek van het CBS is aan vaders in loondienst gevraagd of ze hun werk missen of verwaarlozen door familie- en/ of gezinsverantwoordelijkheden. Een derde van de werkende vaders zei dat dit een enkele keer voorkomt. Een ruime meerderheid, 62 procent, gaf aan dat dit nooit voorkomt. Andersom komt het vaker voor: 40 procent van de werkende vaders gaf aan dat het weleens voorkomt dat zij familie- of gezinsactiviteiten missen of verwaarlozen door werk. Bij ongeveer de helft van de werkende vaders kwam dit nooit voor.⁹³ Familie- of gezinsactiviteiten komen bij werkende vaders dus eerder in de knel dan het werk.

Dit ligt in lijn met het onderzoek van Leonie van Breeschoten over de combinatie van carrière en de zorg voor kinderen. Hierin wordt duidelijk dat mannen hun betrokkenheid bij hun gezin aanpassen op de werksituatie en alleen gebruik maken van werk-familiebeleid in een organisatie waar dit acceptabel is. Voor vrouwen is dit andersom: voor vrouwen komt de zorg voor kinderen op de eerste plek, werk op de tweede. Zij passen dus eerder hun baan op de thuissituatie aan.⁹⁴

Ondersteuning door rolmodellen; zien zorgen doet zorgen: De mate waarin vaders verschillende taken op zich nemen lijkt beïnvloed te worden door wat zij van huis uit hebben meegekregen: wanneer hun eigen vader vroeger meer taken in het huishouden op zich nam, spelen vaders een grotere rol in huishoudelijke en zorgtaken. Vaders lijken daarmee een voorbeeldfunctie te vervullen voor hun zonen. Kinderen die hun vaders zien deelnemen aan de zorg, hebben later minder kans om zich te houden aan traditionele rolpatronen. Daardoor voelen meisjes en jongens zich vrijer om de studie en het werk te kiezen van hun eigen voorkeur.⁹⁵

Belang solo-zorg: Vaders die tijd met hun kind doorbrengen ervaren een betere ouder-kind relatie. Onderzoek laat zien dat het belangrijk is om als vader ook alleen, dus niet in aanwezigheid

van de moeder, tijd met het kind door te brengen. In veel gezinnen is de moeder de primaire verzorger en de vader secundaire verzorger. Als de vader ook een primaire opvoedersrol vervult kan dit onder andere bijdragen aan:⁹⁶

- Meer ruimte voor invulling van het vaderschap: het maakt het voor vaders mogelijk om een tijdje de primaire verzorger te zijn en te beleven hoe het is om volledig verantwoordelijk te zijn voor het kind. Daardoor merken vaders dat ze heel goed alleen voor hun kind kunnen zorgen. Dat vergroot hun zelfvertrouwen.
- Beter carrièreperspectieven voor werkende moeders: als vaders hun aanvullend geboorteverlof opnemen na het verlof van de moeder, kunnen moeders zich na hun verlofperiode beter focussen op hun re-integratie op de werkvloer. Want hun baby is in de veilige én liefdevolle handen van de vader. Ook dit heeft een positief effect op de gezinssituatie, maar zeker ook op de ambitie en carrièremogelijkheden voor de werkende moeder. Zij krijgt nu meer ruimte om tijd en energie in het werkende leven te stoppen.
- Een gelijkwaardige rolverdeling thuis: onderzoek laat zien dat als vaders kort na de geboorte veel tijd met hun baby doorbrengen, zij ook in de jaren daarna meer betrokken zijn bij het gezin en de huishoudelijke taken die daarbij komen kijken.⁹⁷
- Een sterke(re) band tussen vader en kind: vaders die (een periode) de primaire opvoeder zijn (geweest) ervaren een sterkere band met hun kind.⁹⁸ Een andere studie toont aan dat kinderen die een betrokken vader in de eerste maanden na de geboorte hebben, zich emotioneel beter lijken te ontwikkelen.⁹⁹

Vaders die bij het gezin en bij hun kinderen betrokken zijn, zeggen dat dit een van hun belangrijkste bronnen van welzijn en geluk is. Het is dan ook niet verwonderlijk dat in het Global Report Helping Dads Care Research Project, uitgevoerd door Unilever Dove Men+Care, blijkt dat 75 procent van de vaders in 7 landen (waaronder Nederland) zegt bereid te zijn om alles te doen om in de eerste weken en maanden heel betrokken te zijn bij de zorg voor hun baby of geadopteerde kind.¹⁰⁰ Door de nieuwe verlofmaatregelen in de WIEG kan de vader het aanvullende geboorteverlof in laten gaan op het moment dat de moeder weer aan het werk gaat.

Box 7: Verloftool

Om (toekomstige) ouders gemakkelijk inzicht te geven in de diverse mogelijkheden voor het opnemen van het partnerverlof ontwikkelt 24Baby.nl, in samenwerking met Rutgers een Verloftool. De verloftool wordt eind 2019 gepubliceerd op 24baby.nl en op de website: <https://vaderzoektverlof.nl/verlof-berekenen>.

Het doel van de verloftool is om:

- Bekendheid en inzicht te geven in de nieuwe regeling van het geboorteverlof in 2020.
- Informeren over de meerwaarde van solo-zorg en de mogelijkheden om dit te plannen.
- Vaders informeren hoe andere vaders dit doen.
- Bij te dragen aan een cultuurverandering waardoor betrokken vaderschap genormaliseerd wordt.



4. DEEL C: AANBEVELINGEN

Hoe nu verder met betrokken vaderschap? Ook in Nederland dringt het steeds meer door dat het mogelijk maken van betrokken vaderschap op veel vlakken loont.¹⁰¹ Want actief en betrokken vaderschap vanaf de geboorte draagt bij aan de emotionele en intellectuele ontwikkeling van kinderen, een betere ouder-kind relatie, meer levensgeluk van vaders, een betere arbeidsmarktpositie van vrouwen en het welzijn van de samenleving als geheel.¹⁰² In de afgelopen 4 jaar zijn er in Nederland duidelijk ontwikkelingen geweest in de wetgeving en de opvattingen over (de ondersteuning van) betrokken vaderschap. Maar er moeten in Nederland nog veel stappen worden gezet voor een gelijkere verdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen.

Op verschillende niveaus moet nog hard gewerkt worden aan de culturele verschuiving die we nodig hebben. Denk aan beleidsmaatregelen, onderzoek, preventieve ondersteuning en een maatschappij-brede discussie over wat het betekent om te zorgen en te werken als betrokken vader. Verder hebben we een juridische, financiële en sociale context nodig om betrokken vaderschap en werkend moederschap te stimuleren en de huidige opvattingen daarover te doorbreken. Daarvoor zijn maatregelen nodig op zowel politiek, institutioneel, community, relationeel als individueel niveau.

Bij het formuleren van deze aanbevelingen hebben we rekening gehouden met het feit dat de groep vaders heel divers is. Daarbij komt dat er in Nederland een grote diversiteit aan gezinsvormen bestaat. Het is belangrijk om aandacht te hebben voor de ondersteuning van alle vaders, dus ook voor LHBTIQ+-partners, gescheiden partners en alleenstaande ouders.

De volgende aanbevelingen hebben we geformuleerd met input van een *brede groep organisaties*. Ook zij erkennen al langer de meerwaarde van betrokken vaderschap en werken aan een bredere ondersteuning van en aan onderzoek naar (betrokken) vaders en vaderschap.





A. BELEID/POLITIEK: VERBETER WETGEVING EN BELEID

Ontwikkel een integrale en proactieve overheidsvisie op zorg & werk: Alleen een uitbreiding van de verlofregelingen is niet genoeg om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen (op de werkvloer) gelijk behandeld worden. Daarom staan wij voor een integrale beleidsvisie en een integrale aanpak. Extra voorzieningen moeten ervoor zorgen dat dit voor alle ouders in Nederland mogelijk wordt. Voorbeelden:

- Beschikbare, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige kinderopvang en buitenschoolse opvang.
- Aanpak van ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen (loonkloof).
- Financiële ondersteuning in de vorm van sociale uitkeringen, zoals kinderopvangtoeslag en de kinderbijslag.
- Belastingvoordelen en beleidsmaatregelen die ouders helpen om de zorg voor hun kinderen beter te plannen.
- Tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie en ongelijke carrièrekansen voor vrouwen.¹⁰³

Om traditionele rolpatronen te doorbreken en kinderen optimale zorg te bieden, is een combinatie met andere voorzieningen en maatregelen noodzakelijk. Besteed daarom ook op andere relevante beleidsthema's aandacht aan de impact én mogelijkheden van betrokken en zorgend vaderschap. Nu wordt nog te veel gekeken naar de rol van moeders. Wij roepen op om in beleidsbrieven ook duidelijk het aandeel en de rol van betrokken partners te noemen. Ook is het van groot belang dat met onderzoek wordt uitgezocht wat de effecten zijn van de verschillende voorzieningen en maatregelen op vaders, moeders en kinderen. Resultaten van dat soort onderzoek bieden aanknopingspunten voor verbetering van beleid en ondersteuning.

Monitor de invoering en implementatie van de WIEG nauwkeurig: Met de invoering van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)¹⁰⁴ is een belangrijke stap in de juiste richting gezet als het gaat om gelijkwaardige verdeling van zorgtaken voor een kind direct na de geboorte. Om te voorkomen dat de implementatie stagneert en een deel van de vaders om uiteenlopende redenen geen gebruik kunnen maken van de WIEG, is het belangrijk om scherp te monitoren en onderzoek te doen naar belemmerende en bevorderende factoren van de implementatie.

Het is aan de overheid om ervoor te zorgen dat de WIEG actief wordt ingevoerd en nageleefd. In de verdere uitbreiding van het geboorteverlof in 2020 schuilt een risico voor vaders met lage inkomens. Omdat er nu een doorbetaling van 70 procent van het loon geldt, kan het zo zijn dat het voor een deel van de vaders financieel niet haalbaar is om het verlof op te nemen. Daarom is het van groot belang om in monitoring- en implementatieonderzoek van de WIEG in het bijzonder rekening te houden met partners uit de lagere inkomensgroepen. Daarbij benadrukken we ook hier weer dat het belangrijk is om rekening te houden met bijvoorbeeld LHBTIQ+-partners, gescheiden partners en alleenstaande ouders.

Sluit ZZP'ers niet uit, verbreed de WIEG: Doordat de WIEG alleen voor werknemers in loondienst geldt en niet voor ZZP'ers, kan 1 op de 5 vaders¹⁰⁵ geen beroep doen op de WIEG (in tegenstelling tot de verlofregeling voor moeders). Deze vaders kunnen dus niet, met behulp van de WIEG, de taken en de zorg vanaf de geboorte gelijkwaardig met hun partner verdelen. Wij vragen daarom een verbreding van de WIEG, zodat ZZP'ers niet langer worden uitgesloten.

Volg EU-richtlijn voor uitgebreider en betaald ouderschapsverlof zo snel mogelijk op: Voor de Nederlandse overheid is het nu zaak zo snel mogelijk de EU-richtlijn voor uitgebreider en betaald ouderschapsverlof te volgen. Dit moet bouwen op de regelgeving van de WIEG en moet niet gezien worden als vervanging maar als extra wet om betrokken vaderschap te stimuleren. Het ouderschapsverlof is een goede tool om een beter evenwicht tussen werk en zorg te ondersteunen, ook na de eerste periode vanaf de geboorte. Op dit moment vormen financiën de grootste barrière voor vaders om ouderschapsverlof op te nemen.¹⁰⁶ Veel gezinnen kunnen het zich simpelweg niet veroorloven om tijdelijk het inkomen van de man te missen.¹⁰⁷ Het is daarom cruciaal dat het ouderschapsverlof voldoende financieel wordt gecompenseerd. Net als bij het geboorteverlof is het hierbij belangrijk ervoor te zorgen dat dit betaald, niet overdraagbaar en voor iedereen beschikbaar is. Alleen verlof dat niet overdraagbaar is - ofwel: niet onderling te verdelen tussen ouders - kan traditionele rolpatronen in families doorbreken.¹⁰⁸

B. INSTITUTIES: NIEUWE GENDERNORMEN ONDER PROFESSIONALS

Stimuleer bewustwording over vaderschap en betrek professionals op een actieve manier:

Veel van de communicatie en ondersteuning rond kinderen is (vaak vanuit een automatisme) gericht op moeders. Verloskundigen die zich tijdens een consult voornamelijk op de zwangere aanstaande moeder richten, kinderopvang die moeders bellen bij een ziek kind of scholen die maar één ouder als contactpersoon opnemen. Wanneer professionals vaders direct aanspreken en serieus nemen als primaire verzorger, zal een vader eerder het initiatief nemen om voor het kind te zorgen.¹⁰⁹ Het is daarom belangrijk om professionals – denk aan de kinderopvang, het onderwijs, het consultatiebureau, huisartsenposten en de jeugdzorg – bewust te maken van hun eigen opvattingen over moederschap en vaderschap. Ook raden we aan hen te trainen in gendertransformatief werken (GTA) (zie ook box 3 op pagina 13). Daarbij moeten zij handvatten krijgen om vaders beter te bereiken en betrekken.¹¹⁰ Een ontwikkeling van een papptool voor professionals of een checklist hoe vader-inclusief werk ik? kan daarbij helpen.

Gezondheidszorg: Besteed in het bijzonder aandacht aan betrokken vaderschap voor, tijdens en na de zwangerschap en bevalling:

- Te stimuleren door in het leerplan voor verloskundigen, kraamverzorgers en gynaecologen aandacht te besteden aan gender, de rol van vaders en de manier waarop vaders het beste benaderd kunnen worden.
- Vaders kunnen expliciet uitgenodigd worden om bij de prenatale controles te zijn en de consultatiebureaus te bezoeken. Ook kunnen zij actief worden aangesproken op hun rol als betrokken vader.
- Ook het beschikbaar maken van informatiemateriaal voor vaders via zorgprofessionals draagt bij aan betrokken vaderschap. Denk aan informatie over borstvoeding, solo-zorg en vadergroepen. Bijvoorbeeld door te verwijzen naar www.platformvaderschap.nl. Ondersteun daarnaast de normalisering van betrokken vaderschap door in beeld en taal betrokken vaderschap op een positieve manier te laten zien.

Onderwijs: Het onderwijs kan een belangrijke rol spelen in het bevorderen van gendergelijkheid. Deze rol zal moeten worden uitgebreid om betrokken vaderschap te stimuleren:

- Besteed al op jonge leeftijd in de kinderopvang en op scholen aandacht aan het doorbreken van bestaande stereotype ideeën over jongens en meisjes, mannelijkheid/vrouwelijkheid en moederschap/vaderschap.
- Denk hierbij aan het evenwichtig aanbieden van speelactiviteiten voor zowel jongens als meisjes. Ook in de lessen over seksuele voorlichting en vorming kan meer aandacht worden besteed aan gendergelijkheid en genderdiversiteit. Een structurele aanpak is daarbij belangrijk. Onderzoek naar deze methodieken kan de effectiviteit hiervan uitwijzen.
- Betrek vaders bij schoolactiviteiten door ze direct aan te spreken. Ga niet alleen op zoek naar luizenmoeders of knutselmoeders, maar zeg expliciet dat je vaders zoekt om mee te helpen bij activiteiten zoals schooluitjes of knutselmiddagen. Denk hierbij aan het uitnodigen van vaders om voor de klas te laten vertellen over werk, hobby's of andere interesses. Hoe diverser de vaders, denk aan LHBTIQ+-vaders, gescheiden vaders en alleenstaande vaders, hoe groter de bijdrage aan het doorbreken van traditionele opvattingen over genderidentiteit en mannelijkheid.

Bedrijven/werkgevers: Het is essentieel dat bedrijven niet alleen werk-familiebeleid ontwikkelen maar dat ook in de praktijk brengen. Familie-ondersteunend (HR-)beleid is een belangrijke maatregel om talentvolle werknemers aan te trekken, maar kan bijdragen aan zorgvuldig werkgeverschap en werknemers die langer in dienst blijven. Het is essentieel dat het sociaal acceptabel wordt op de werkvloer dat vaders ook écht gebruikmaken van verlofmogelijkheden. Werkgevers kunnen dit stimuleren door:

- In gesprek te gaan met aanstaande ouders, zowel met moeders als met vaders over de werk-privé balans op het moment dat er een baby op komst is. Dit mag geen eenmalig karakter hebben, maar moet een structureel onderdeel zijn van de HR-cyclus en in gesprekken tussen werkgever en werknemer in bijvoorbeeld beoordelings- en evaluatiegesprekken.
- Vaders rolmodellen te geven. Denk aan leidinggevenden, managers, directe collega's en familieleden die gebruik maken van maatregelen zoals het geboorteverlof. Werknemers die hiervan gebruik hebben gemaakt zijn dankzij eigen ervaringen ondersteunend voor werknemers die ook verlof willen opnemen. Uit onderzoek blijkt dat rolmodellen op het directe managementniveau de belangrijkste stimulans zijn voor vaders om ook verlof op te nemen.^{111,112}
- Werkgevers en HR-medewerkers inzicht te geven in de voordelen van het stimuleren van betrokken vaderschap voor werkgevers, zoals kostenbesparing op ziekteverzuim, minder wervingskosten door verloop, netto-omzetgroei, een hoger moraal van werknemers en een hogere productiviteit.¹¹³ Deel ervaringen van bedrijven die vooroplopen in de ontwikkeling van vader-inclusief beleid. Gebruik daarvoor bijvoorbeeld de website www.vaderzoektverlof.nl.
- Bedrijven te stimuleren om lifebased learning in te voeren, waarin de vaardigheden die je ontwikkelt door het ouderschap worden gezien als voordelen en positieve ontwikkelingen voor werknemers. Dat in tegenstelling tot huidige opvattingen, waarbij ouderschap vaak juist als last voor werkgevers wordt gezien.¹¹⁴
- Vooruitlopend op het inwerking treden van de WIEG vaders al bredere betaalde verlofmogelijkheden te bieden (dan de huidige 5 dagen kraamverlof) en vanaf juli 2020 de 70% doorbetaling aan te vullen tot 100% van het loon.

C. INVLOED VAN MEDIA & GROEPEN: ONDERSTEUN EEN BREDE DOORBREKING VAN GENDERSTEREOTYPEN

Zorg voor een brede genderdiscussie: Met alleen ondersteunende wetten en beleidsmaatregelen is het waarschijnlijk dat traditionele opvattingen over de zorgende rol van vrouwen (deels) blijven bestaan. Naast de gerichte acties op bewustwording onder professionals is daarom een bredere discussie over mannelijkheid en zorgend vaderschap in de samenleving nodig. Wij denken hierbij aan specifieke (media) campagnes die het belang en de waarde van zorgende vaders belichten om zo de genderstereotypering te doorbreken. Adverteerders, mediaproductanten en het maatschappelijk middenveld kunnen (media) campagnes draaien om op die manier mannen, hun families en hun community te inspireren om zorg door mannen te ondersteunen.

Verbreed mogelijkheden voor vaders om samen te komen: Daarnaast blijft het belangrijk om het voor vaders mogelijk te maken met elkaar te praten (peer support) over wat het betekent om een betrokken vader te zijn en hoe zij betrokken vaderschap kunnen vormgeven. Dat kan bijvoorbeeld door initiatieven (cursussen, boeken, coaching etc.) die zich op vaders richten (zie hiervoor www.platformvaderschap.nl) breder in het land beschikbaar te maken. Maar dit kan ook met andere activiteiten die speciaal voor vaders zijn. Denk hierbij aan het organiseren van Daddy Cafés, Daddy cinema's, voorleesactiviteiten voor vaders en vader-kind sportactiviteiten. Gemeentes kunnen daarbij faciliteren door op lokaal niveau vaderinitiatieven (financieel) te ondersteunen in bijvoorbeeld buurthuizen.

D. RELATIES: ONDERSTEUN PARTNERS OM SAMEN HET GESPREK TE VOEREN OVER HUN WERK-ZORG BALANS

Stimuleer het gesprek tussen partners over betrokken vaderschap en een gelijkwaardige verdeling van werk en zorg: Bied daar landelijk tools en ondersteuningsprogramma's voor aan. Betrokken vaderschap is pas mogelijk als partners met elkaar in gesprek gaan over de taak- en zorgverdeling. Partners zouden vrij moeten zijn om een verdeling van werk en zorg te kiezen die bij hen past. Daarom is het belangrijk om inzicht te hebben in de wensen en behoeften van verschillende groepen ouders/partners. Aan de hand daarvan kunnen landelijk (online) interventies en tools worden aangeboden ter bevordering van (communicatie over) werk-zorg balans tussen partners. Tools zoals de werk-zorg berekenaar¹¹⁵ kunnen stellen ondersteunen bij het maken van passende keuzes in de verdeling van werk en zorg. Vaders en hun levenspartners zouden al in de prenatale zorg gezamenlijk begeleid moeten worden. Denk aan (landelijke) implementatie van de partnermodule binnen ondersteuningsprogramma's zoals Centering Pregnancy.¹¹⁶

Kijk ook naar de rol van vrouwen: Om betrokken vaderschap te stimuleren is het ook belangrijk om te kijken naar de invloed van (stereotype beelden over) vrouwen. De heersende moederschapsideologie in Nederland moet zowel bij vaders als bij moeders doorbroken worden.¹¹⁷ Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in de behoeften van moeders rondom moederschap én vaderschap. Daarnaast moeten ook vrouwen geïnformeerd en bewust gemaakt worden van de voordelen van betrokken vaderschap en solo-zorg door vaders. Daarbij moet er aandacht komen voor de ondersteuning van vrouwen in de transitie naar moederschap. Zo krijgen zij tools om het gesprek met hun partner aan te gaan over de verdeling van taken.

E. VADERS: VAN ONDERSTEUNERS NAAR PRIMAIRE VERZORGERS

Promoot solo-zorg door vaders: Meerdere onderzoeken laten zien dat wanneer ook de vader een tijd de primaire verzorger is (solo-zorg), dit een positief effect heeft op de algehele gezinssituatie.¹¹⁸ Ook in de jaren daarna. Solo-zorg zorgt ervoor dat partners niet langer ondersteunend zijn aan de moeder, maar zelf verantwoordelijkheid nemen in zorg en opvoeding. Het is daarom belangrijk om vaders te informeren over de positieve effecten van solo-zorg en aan de hand van voorbeelden uit te leggen hoe zij verlof kunnen gebruiken om solo-zorg te regelen.¹¹⁹

Ondersteun individuele vaders in de ontwikkeling naar ouder en werkende vader: Hierbij is het belangrijk om vaders ervan bewust te maken dat zij niet ondersteunend zijn aan moeders. Vaders moeten juist gaan inzien dat zij met vertrouwen zelfstandig de zorg op zich kunnen nemen. Dit betekent dat we vaders moeten stimuleren om bezig te zijn met hun baby's en kinderen. Zo bouwen zij zelfvertrouwen en vaardigheden op, zodat zij onbetaalde zorg en huishoudelijk werk gelijk met hun partners kunnen delen. Concrete tips over betrokken vaderschap werkt daarbij het beste, bij voorkeur al voor de geboorte.

Onderzoek de redenen van vaders om verlof op te nemen: Waarom nemen vaders verlof op en waarom niet? Pas als we dat weten kunnen we (aanstaande) vaders de informatie geven die ze nodig hebben. Het uitgangspunt hierbij is het krijgen van inzicht in welke positieve effecten van betrokken vaderschap het beste aansluiten op de redenen van (aanstaande) vaders om wel of geen verlof op te nemen. Het beste kunnen we hier al vroeg (voor de geboorte) mee beginnen.¹²⁰

Ondersteun vervolgonderzoek: Andere belangrijke kennisvragen zijn bijvoorbeeld: Wat zijn effectieve manieren om betrokken vaderschap te bevorderen onder diverse groepen vaders (vaders met een lager inkomen en ZZP-ers)? Wat is de rol van moeders? Tot slot is meer onderzoek nodig in Nederland naar de invloed van voorzieningen en wettelijke- en beleidsmaatregelen op betrokken vaderschap, het welbevinden van kinderen en gendergelijkheid in brede zin.



5. TOT SLOT

Betrokken vaderschap is goed voor kinderen, vrouwen, vaders en de samenleving als geheel. De laatste jaren zien we een verschuiving in opvattingen over thema's zoals vaderschap en verlofregelingen. De politiek heeft de WIEG (Wet Invoering Extra Geboorteverlof) voor de uitbreiding van verlofregelingen aangenomen. Daarnaast worden meer maatschappelijke gesprekken gevoerd over genderidentiteit en mannelijkheid en wordt het onderwerp betrokken vaderschap besproken in de media. Ook individuele vaders spreken zich uit voor meer betrokken vaderschap.

Maar, meer is mogelijk én nodig om deze ontwikkeling op alle mogelijke niveaus om te zetten in concrete veranderingen. Individuele vaders zullen moeten bijdragen en instituties en professionals moeten betrokken vaderschap actief in beleid en uitvoering meenemen. Het is daarbij belangrijk om een goede theoretische onderbouwing te gebruiken, effectieve interventies uit te rollen en partnerschappen aan te gaan.

Alleen als op alle niveaus aandacht wordt besteed aan de positieve rol die vaders kunnen spelen in de opvoeding van hun kinderen en hun aandeel in het gezin, kunnen we richting een gelijke verdeling in werk en zorg toewerken. De wil en wens om te veranderen is er. Nu is het zaak om woorden om te zetten in daden. Samen kunnen we dit mogelijk maken, voor iedereen binnen onze samenleving.



6. REFERENTIES

1. <http://menengage.org>.
2. <https://men-care.org>.
3. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
4. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
5. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
6. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
7. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
8. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
9. World Health Organisation. 2007. Fatherhood and health outcomes in Europe. Copenhagen: World Health Organisation. Zie http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0017/69011/E91129.pdf. En Eggebeen, David J en Chris Knoester (2001). Does fatherhood matter for men? In: Journal of Marriage and Family, jg. 63, nr. 2, p. 381-393.
10. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
11. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
12. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
13. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
14. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
15. Rutgers. 2015. State of The World's Fathers 2015 Country Report: The Netherlands. Zie https://www.rutgers.international/sites/rutgersorg/files/PDF/SOWF_Netherlands_Engels.pdf.
16. <https://www.rutgers.nl/nieuws-opinie/nieuwsarchief/nieuwe-wet-geboorteverlof-aangenomen>.
17. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. Zie [https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie op vaderschap_Compleet.pdf](https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf).
18. <https://www.emancipator.nl/>.
19. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. Zie [https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie op vaderschap_Compleet.pdf](https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf).
20. <https://www.linda.nl/tv/boeiend-gesprek/vaders-arie-boomsma-praat/>.
21. Kanji, S., & Samuel, R. 2017. Male breadwinning revisited: How specialisation, gender role attitudes and work characteristics affect overwork and underwork in Europe. *Sociology*, 51(2), 339–356. En: Abendroth, A. K., & Pausch, S. 2017. German fathers and their preferences for shorter working hours for family reasons. *Community, Work & Family*, 21(4), 463–481.
22. <https://www.rutgers.nl/nieuws-opinie/nieuwsarchief/persbericht-rutgers-nederland-nog-traditioneel-over-zorgrollen-vaders>.
23. Kleinherenbrink, A. V. 2016. The politics of plasticity: Sex and gender in the 21st century brain. Amsterdam: Proefschrift Universiteit van Amsterdam.
24. <https://www.parool.nl/nieuws/hoogleraar-vaderschap-renske-keizer-haal-moeders-van-hun-voetstuk-af-b85dfaa9/> (9 april 2016).
25. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.

26. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
27. Bronfenbrenner, U. 1979. The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Cambridge.
28. Barker, G., Ricardo, C. & Nascimento, M. 2007. Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. Geneva: World Health Organization.
29. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
30. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
31. Door de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) is ook het adoptieverlof- en pleegzorgverlof verruimd, van 4 naar 6 weken.
32. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/geboorteverlof-en-partnerverlof/plannen-met-geboorteverlof-voor-partners>.
33. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
34. <https://www.uvw.nl/particulieren/zwanger-adoptie-pleegzorg/zwanger-en-zelfstandige/index.aspx>.
35. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
36. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. [https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie op vaderschap_Compleet.pdf](https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf).
37. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
38. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
39. Portegijs (SCP), W., S.A. Perez (CBS) en M. van den Brakel (CBS) (2018). Wie zorgt er voor de kinderen?. In: Emancipatiemonitor: 2018. Zie <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen>.
40. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
41. <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/10/07/papadag-is-best-betaalbaar-4625036-a1525462>.
42. Kamerbrief Akkoord EU Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, februari 2019. Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/kamerstukken/2019/02/08/kamerbrief-akkoord-eu-richtlijn-betreffende-het-evenwicht-tussen-werk-en-privelieven>.
43. Kamerbrief EU-voorstel: Richtlijn evenwicht tussen werk en privéleven, mei 2019. Zie: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34719-15.html>.
44. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
45. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
46. WOMEN Inc & Great Place to Work. 2016. De winst van zorgvriendelijk werkgeverschap. De uitdaging van nu: werk en privé in balans. Zie https://www.womeninc.nl/Uploaded_files/Zelf/whitepaperwinstzorgvriendelijkwerkgeverschapwomeninc.67f6a6.pdf.
47. <https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/vijf-dagen-betaald-verlof-na-geboorte-baby>
48. <https://vaderzoektverlof.nl/voorbeelden-bedrijven/>.
49. <https://vaderzoektverlof.nl/voorbeelden-bedrijven/>.
50. <https://vaderzoektverlof.nl/voorbeelden-bedrijven/>.
51. <https://vaderzoektverlof.nl/voorbeelden-bedrijven/>.
52. <https://www.omroepwest.nl/nieuws/3659098/Ruim-zes-weken-betaald-ouderschapsverlof-voor-Haagse-ambtenaren>.
53. <https://www.ing.nl/de-ing/over-de-ing/duurzaam-ondernemen/voor-onze-medewerkers/index.html>.

54. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen. En: Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
55. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen. En: Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
56. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen. En: Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
57. <https://vadercursus.nl/>.
58. S.L Ketner. 2018. Factsheet Het belang van Vaderschap. Hogeschool Leiden: Lectoraat Ouderschap en Ouderbegeleiding.
59. F. Flinterman. 2019. Belangstelling voor de partners: 'Wat verwachten zwangeren van de verloskundigen?' Scriptie verloskunde opleiding Rotterdam, 16-05-2019. Contactgegevens: info@vadercursus.nl. En F. Keijzer. 2019. Partnerbetrokkenheid 'Een nieuw begrip?' Scriptie verloskunde opleiding Rotterdam, 16-05-2019. Contactgegevens: info@vadercursus.nl.
60. KNOV: deverloskundige.nl of CPZ/KNOV/NHG, NBvK en meer: allesoverzwanger.nl.
61. F. Flinterman. 2019. Belangstelling voor de partners: 'Wat verwachten zwangeren van de verloskundigen?' Scriptie verloskunde opleiding Rotterdam, 16-05-2019. Contactgegevens: info@vadercursus.nl. En F. Keijzer. 2019. Partnerbetrokkenheid 'Een nieuw begrip?' Scriptie verloskunde opleiding Rotterdam, 16-05-2019. Contactgegevens: info@vadercursus.nl.
62. Aitink, M. M, Goodarzi, B. M, & Lucie, M. D. 2014. Beroepsprofiel verloskundige KNOV. Utrecht (zie ook <https://www.knov.nl/actueel-overzicht/nieuws-overzicht/detail/twee-beroepsprofielen-verenigd-in-een-boekje/1590>) en Deen, W. 2016. Beroepscompetentieprofiel kraamverzorgende. Hoofddorp: Kenniscentrum kraamzorg (zie ook https://www.kckz.nl/wp-content/uploads/2016/03/KCKZ-Beroepscompetentieprofiel_definitief.pdf).
63. SARDES.2017.Betrekken organisaties mannen bij de zorg en opvoeding van jonge kinderen? Een inventarisatie onder mannen met jonge kinderen.
64. SARDES.2017.Betrekken organisaties mannen bij de zorg en opvoeding van jonge kinderen? Een inventarisatie onder mannen met jonge kinderen.
65. Thomas, G. M., Lupton, D., & Pedersen, S. 2018. 'The appy for a happy pappy': Expectant fatherhood and pregnancy apps. *Journal of Gender Studies*, 27(7), 759–70. doi:10.1080/09589236.2017.1301813.
66. https://www.vpro.nl/speel-WO_VPRO_9419827-lattepappa-s-.html.
67. <https://www.vpro.nl/programmas/2doc/kijk/2doc-overzicht/2019/man-made.html>.
68. <https://www.linda.nl/tv/boeiend-gesprek/vaders-arie-boomsma-praat/>.
69. https://www.npostart.nl/papadag/AT_2041398.
70. Deze data komt uit de nog ongepubliceerde analyse van het Helping Dads Care Research Project, gecoördineerd door Promundo in samenwerking met Unilever Dove Men + Care. Voor meer informatie, zie State of the World's Fathers 2019, pagina 21, beschikbaar op: www.State-of-theWorldsFathers.org.
71. <https://www.rutgers.nl/nieuws-opinie/nieuwsarchief/mannen-meer-betrokken-vaders-en-verzorgers-voordeel-voor-iedereen>.
72. Doyle, K. et al. 2018. Gender-transformative Bandebereho couples' intervention to promote male engagement in reproductive and maternal health and violence prevention in Rwanda: Findings from a randomized controlled trial, *Plos One*.
73. www.platformvaderschap.nl.
74. Motivaction. 2015. Zie <http://www.motivaction.nl/kennisplatform/in-de-media/merendeel-vaders-wil-minder-werken-om-te-zorgen>.
75. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
76. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.

77. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en.
78. Portegijs (SCP), W., S.A. Perez (CBS) en M. van den Brakel (CBS). 2018. Wie zorgt er voor de kinderen?. In: Emancipatiemonitor: 2018. Zie <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen>.
79. Alejandro Perez, S., M. van den Brakel & W. Portegijs. 2018. Welke gevolgen heeft ouderschap voor werk en economische zelfstandigheid? In: W. Portegijs en M. van den Brakel (red.). Emancipatiemonitor 2018. Sociaal en Cultureel Planbureau/ Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag. Zie <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/welkegevolgen-heeft-ouderschap-voor-werk-en-economische-zelfstandigheid/>.
80. Portegijs (SCP), W., S.A. Perez (CBS) en M. van den Brakel (CBS) 2018. Wie zorgt er voor de kinderen?. In: Emancipatiemonitor: 2018. Zie <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen>.
81. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
82. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
83. Portegijs (SCP), W., S.A. Perez (CBS) en M. van den Brakel (CBS) 2018. Wie zorgt er voor de kinderen?. In: Emancipatiemonitor: 2018. Zie <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen>.
84. SCP & CBS. 2014. Emancipatiemonitor 2014. Zie: <http://www.scp.nl/dsresource?objectid=37822&type=org>.
85. Portegijs (SCP), W., S.A. Perez (CBS) & M. van den Brakel (CBS). 2018. Wie zorgt er voor de kinderen?. In: Emancipatiemonitor: 2018. Zie <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2018/wie-zorgt-er-voor-de-kinderen>.
86. WOMEN Inc. De Werk Zorg Berekenaar. Zie: <https://www.womeninc.nl/werkzorgberekenaar>.
87. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
88. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
89. De Hoog, S. Harthoorn, H. & Servage, R.. 2011. Vaderschap 2.0. Opvoedingsondersteuning voor vaders van nu.
90. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. Zie https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf.
91. <https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/merendeel-vaders-wil-minder-werken-om-te-zorgen>.
92. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. Zie https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf.
93. Centraal Bureau voor de Statistiek. 2019. Statistische Trends. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
94. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
95. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
96. O'Brien, M., & Wall, K. 2017. Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers".
97. O'Brien, M., & Wall, K. 2017. Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality – Fathers on Leave Alone. London: Springer; -Nepomnyaschy, Lenna en Jane Waldfo-gel. 2007. Paternity leave and fathers' involvement with their young children In: Community, Work & Family, jg. 10, nr. 4, p. 427-453
98. O'Brien, M., & Wall, K.. 2017. Fathers on Leave Alone in Portugal: Lived Experiences and Impact of Forerunner Fathers".
99. Washbrook, E. 2007. Fathers, Childcare and Children's Readiness to Learn. Bristol: University of Bristol.

100. PROMUNDO-US. 2019. State of the World's Fathers: Unlocking the Power of Men's Care. Zie www.StateoftheWorldsFathers.org.
101. In deze publicatie richten we ons specifiek op mannen die vaders en verzorgers zijn, omdat dit nog steeds een gebied is waar de grootste verschuivingen nodig zijn. We zijn bewust van de bestaande diversiteit in gezinsvormen en tussen vaders onderling. Voor de leesbaarheid spreken we over betrokken vaderschap en niet over het neutralere ouderschap.
102. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
103. <https://www.womeninc.nl/nieuwsbericht/fix-the-system-not-the-women>.
104. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041646/2019-01-01>.
105. CBS statistische trends 2019. De werk-privé balans van vaders met jonge kinderen.
106. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. Visies op vaderschap. Zie https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf.
107. Rutgers. 2017. Visies op Vaderschap. Visies op vaderschap. Zie https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Visie%20op%20vaderschap_Compleet.pdf.
108. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
109. S. L Ketner. 2018. Factsheet Het belang van Vaderschap. Hogeschool Leiden: Lectoraat Ouderschap en Ouderbegeleiding.
110. Pfitzner, Naomi & Humphreys, Cathy & Hegarty, Kelsey. 2015. Research Review: Engaging men: a multi-level model to support father engagement. *Child & Family Social Work*. Early access. 10.1111/cfs.12250.
111. Leonie van Breeschoten. 2019. Combining a Career and Childcare: The Use and Usefulness of Organizational Work-Family Policies in European Organizations.
112. Dahl, G. B., Løken, K. V., & Mogstad, M. 2012. Peer effects in program participation. IZA Discussion Paper, 6681.
113. Rutgers. 2016. Vooruit met vaderschapsverlof. Zie <https://www.rutgers.nl/sites/rutgersnl/files/PDF/Vooruit%20met%20het%20vaderschapsverlof%20LR.pdf>.
114. Zie <https://www.maam.life/>.
115. WOMEN Inc. De Werk Zorg Berekenaar. Zie: <https://www.womeninc.nl/werkzorgberekenaar>.
116. <https://www.centeringhealthcare.nl/>.
117. <https://www.parool.nl/nieuws/hoogleraar-vaderschap-renske-keizer-haal-moeders-van-hun-voetstuk-af-b85dfaa9/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2Fwww.vaderzoektverlof.nl/kies-voor-solozorg/>.
118. www.vaderzoektverlof.nl/kies-voor-solozorg/.
119. www.vaderzoektverlof.nl/kies-voor-solozorg/.
120. Kotsadam, A., & Finseraas, H. 2011. The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave In: *Social Science Research* Volume 40, Issue 6, November 2011, Pages 1611-1622.



Dit rapport is gebaseerd op de publicatie 'State of the World's Fathers 2019: Unlocking the Power of Men's Care' van MenCare, het wereldwijde campagne platform voor vaderschap geleid door Promundo-US en Sonke Gender Justice. Rutgers en andere partners, zoals de MenEngage Alliance, nemen deel aan de editorial board voor de internationale uitgave.

In meer dan 50 landen voeren MenCare-partners gezamenlijke activiteiten, onderzoeken en programma's uit om mannen en jongens te betrekken bij positief ouderschap, gelijkwaardige zorgverdeling, preventie van geweld en de gezondheid van moeders, baby's en kinderen.

Voor meer informatie over MenCare, zie: www.men-care.org.

Over het internationale 'State of the World's Fathers' rapport: Het internationale rapport 'State of the World's Fathers 2019' is het derde State of the World's Fathers-rapport, na eerdere edities in 2015 en 2017. Het sluit aan bij een groeiend aantal gerelateerde landen- en regiospecifieke rapporten over gelijkheid in onbetaalde zorg rond de wereld.

Alle edities zijn beschikbaar op: www.StateoftheWorldsFathers.org

© Promundo-US and Sonke Gender Justice, 2019

Rutgers

For sexual and
reproductive health
and rights

Men Care

The State of Dutch Fathers

Vaderschap in Nederland: van willen naar doen

2019