

Vier Vaders

Nique van Overbeek en
Henriëtte Neuijen

Sinds Joke Smit het onbehagen van de vrouw benoemde, hebben steeds meer vrouwen een plek op de arbeidsmarkt verworven. Joke Smit riep ook op om de zorg voor huishouden en kinderen, als partners eerlijk te delen, door een 32-urige werkweek te bepleiten voor beiden. Dat deel van haar boodschap heeft veel minder navolging gekregen. Het anderhalverdienersmodel is al jaren dominant. Mannen geven echter ook al jaren aan, dat zij liever wat minder uren zouden werken als zij vader worden, om meer tijd te kunnen besteden aan hun gezin. Visies ondervroeg vier vaders over hun keuzes om te begrijpen wat de huidige status quo in stand houdt.

Er zijn verschillende argumenten om te willen sleutelen aan het anderhalverdienersmodel. Voor de overheid is het onbenutte arbeidspotentieel van vrouwen van belang, gezien de krimpende beroepsbevolking en de financiële zelfstandigheid van ieder individu. Een deel van de vrouwenbeweging is al jaren voorstander van een substantiëler aandeel van mannen in de zorg thuis: dat maakt voor vrouwen de weg vrij om meer ambities aan de dag te leggen in hun werk. De zorg grotendeels uitbesteden is voor Nederlandse ouders zelden een optie. Maar eerlijk delen gebeurt tot nu toe slechts marginaal. Veel jonge vaders blijken juist nog harder te gaan werken; de mannelijke deeltijders zijn vooral te vinden onder oudere mannen die wat rustiger aandoen voor ze met pensioen gaan.

Goede voornemens

Drie van onze geïnterviewde mannen besloten om niet fulltime te werken toen hun eerste kind geboren werd. Jasper werkte (officieel) vier dagen in het bedrijfsleven. Zijn vrouw moest na de bevalling anderhalf jaar revalideren. In het begin was er daarom extra kraamzorg en werkte Jasper enige tijd vijf dagen, om zijn ouderschapsverlof te bewaren voor het moment dat de kraamzorg ophield. Hein had al eerder zijn keuze gemaakt. Het trok hem niet aan om het wetenschappelijke loopbaanpad dat voor hem lag te volgen. In plaats van aio werd hij gezet in een meubelmakerij. Een MeMo-bedrijf, (mens- en milieuvriendelijk ondernemen) waar een 32-urige werkweek de norm is. Hij is eigen ondernemer binnen de vof en dat geeft hem vrijheid om zijn

eigen tijd in te delen, en bijvoorbeeld tijdelijk wat minder te werken. Zo nam hij na de bevalling twee weken vakantie op.

Roel had een fulltime baan in het onderwijs, maar nam het eerste jaar nadat de baby er was ouderschapsverlof op. Nu werkt hij weer vijf dagen. Duco werkte wel fulltime en doet dat nog steeds, ook al heeft hij het gevoel dat hij nu een parttime baan heeft nu hij in zijn woonplaats werkt. Want door zijn werk bij een groot softwarehuis werd hij steeds bij opdrachtgevers gedetacheerd en werd zijn 40-urige werkweek in de praktijk eerder 60 uur.

Duco is de enige van de vier die in overleg met zijn vrouw Irma koos voor het kostwinnerschap. "Irma wilde per se bij de kinderen thuis zijn. Ze zegt altijd dat ze niet is opgevoed maar opgeschreeuwd. Haar eigen kinderen wilde ze alle warmte van een gezin geven die ze zelf gemist heeft." Maar voor Duco speelde toen de kinderen nog klein waren ook dat hij gemotiveerd was om hard te werken. Hij heeft zijn jeugd flink uitgebuit en begon pas op zijn dertigste aan zijn loopbaan in de ICT. "Enerzijds wilde ik meer thuis zijn, dat paste ook in mijn plaatje van de ideale vader. Maar anderzijds wilde ik dat ook inleveren om een inhaalslag te maken, mijn collega's waren allemaal jaren jonger; de dertigers waren al een flink eind hoger op de ladder als je kijkt naar het normale carrièrepatroon."

Ook voor Roel speelt dat hij zich erg verantwoordelijk voelt voor het werk: "Je wil een goede werknemer zijn, je wil niet slap zijn, je wil voorop gaan in de strijd, er zijn, ik zorg dat ik er vijf dagen ben, je wil niet om een gunst vragen". Jasper is daar inmiddels op teruggekomen: "In het begin doe je wat wenselijk is, waarvan je denkt dat het zo hoort: heel hard werken en veel ambitie tonen." Maar



na een aantal jaren kwam hij erachter dat hij ook andere ambities heeft: tijd besteden aan zijn kinderen, aan zijn vrouw en aan zichzelf.

Voor Hein ligt het dilemma net even anders. Op maandag gaat haalt hij 's middags de kinderen, zodat hij iets minder werkt dan vier dagen. Maar dat vindt hij jammer: "De investering in de kinderen betekent dat ik me eigenlijk een beetje te weinig ontwikkel in mijn werk. Ik vind het belangrijk om beter te worden, het vakmanschap onder de knie te krijgen. Bovendien schiet het denken over het bedrijf, over vernieuwing er bij in en daar voel ik me als medevennoot wel verantwoordelijk voor. Maar ja, Maaïke levert nog meer in, die zou ook wel meer willen werken."

Wat kost het veel moeite!

Zowel Duco, Jasper als Roel hebben in hun werk ervaren dat minder werken niet vanzelfsprekend is. Voor een deel ligt dat besloten in hun eigen arbeidsethos, maar ze hebben ook allen ervaren dat minder werken op veel weerstanden stuit bij de werkgever.

Duco

Leeftijd 47 jaar, getrouwd met Irma (47 jaar). Samen twee kinderen: Joost van 14 en Wouter van 12 jaar. Hij maakte zijn rechtenstudie niet af omdat hij het te druk had met kraken en actievoeren. Begon rond zijn 26e met de avond Heao en ging op zijn 30e aan de slag in de IT. Eerst nog op loopafstand van huis, later had hij vaak te maken met lange reistijden.

Duco heeft het vaderschap extreem lang uitgesteld. Hij had als argument: "Ik wil dat mijn kinderen eerst een vlinder zien, dan pas een junk en niet andersom." De woonomgeving (de chaos van een kraakpand) was voor kinderen niet bepaald ideaal. Maar dat was een secundaire reden geeft hij nu toe, de echte reden was dat met het vaderschap naar zijn gevoel zijn jeugd definitief voorbij zou zijn. Pas onder



In de periode dat Roel een dag in de week ouderschapsverlof opnam, werd hij op zijn zorgdag een op de twee keer onderbroken omdat zijn aanwezigheid verlangd werd. Toen Jasper ontdekte dat hij meer wilde dan alleen werken, bleek dat zijn bedrijf daar niet van gediend was. Zijn bedrijf is groot genoeg om er een loopbaancentrum op na te houden, maar daar gaat het vooral om het groepspad: "Wanneer je lijnmanager wil worden, moet je

grote druk gaf hij toe, maar vanaf de zwangerschap van Irma vond hij het geweldig. Hij is lange tijd vooral een weekendvader geweest. Nu zijn werkweken drastisch korter zijn kan hij veel meer tijd steken in de kinderen, helpen en toezien bij het huiswerk en contacten met de school. Wat betreft de inhoud van zijn werk is hij erop achteruitgegaan, maar thuis is het nu veel beter: eindelijk rust en ruimte.



jezelf eerst bewijzen in de rol van projectleider. Mijn eigen manager was een schrikbeeld voor mij; hij werkte zich helemaal te pletter en wist niet eens waar de middelbare school van zijn eigen kinderen stond. Daar wilde ik niet bij horen." Recht op deeltijd bestond in zijn bedrijf alleen in hogere functies en als werknemer kom je daar alleen via een fulltimetraject, alsof deeltijdwerk een beloning is. Jasper is er op stukgelopen, is er een paar maanden uit geweest en veranderde op stel en sprong van baan toen er een vacature als docent op zijn pad kwam. Nu Jasper erop terugkijkt vindt hij vooral dat zijn bedrijf kortzichtig was. Ze vroegen veel commitment, benutten de kwaliteiten van hun werknemers onvoldoende en het uitgestippelde groepspad leverde niet per se goede managers op: "Iemand die excelleert als projectleider, kan als leidinggevende op de verkeerde plek zitten: goede technici zijn niet automatisch goede managers." Toen Duco de wens op tafel legde dat hij nu echt dichterbij huis wilde werken in verband met de thuissituatie (een moeizame zwangerschap en een veeleisende peuter) was daar eerst geen sprake van: de opdrachtgever in Den Haag was tevreden, hij kon niet gemist worden, een ander inwerken zou veel te veel tijd kosten. Duco zei: "In dat geval is dit ons exitgesprek" en toen wilden ze toch kijken wat ze konden doen. Een week later kon hij

Hein

Leeftijd 35 jaar, getrouwd met Maaïke (34 jaar). Samen twee zoon-tjes: Tije van 5 en Ebe van 3 en een pasgeboren dochtertje: Diede Maria. Hein is afgestudeerd als cultureel antropoloog en werkte daarna enige tijd als sociaal wetenschapper op kortlopende onderzoeksprojecten. Een wetenschappelijke carrière via een aio-plaats trok hem echter niet aangezien universitair docenten uiteindelijk maar weinig tijd overhouden om daadwerkelijk aan onderzoek te besteden. Daarom koos hij voor het meubelmakersvak. Vaderschap was voor hem iets 'voor later'. Maaïke was er eerder aan toe en toen is hij er gewoon ingestapt. Het vaderschap kreeg voor hem betekenis op het moment van de geboorte. Toen wist hij: dit is mijn kind en hij blijft altijd bij me. Prachtig. Dat sommige vaders een baby nog niet zo interessant vinden, vindt hij onbegrijpelijk. Ook een baby communiceert en hij vindt het

fascinerend hoe ze groeien, zich ontwikkelen en steeds weer iets nieuws ontdekken. Zorgen is voor hem vanzelfsprekend, in het gezin thuis deed hij ook veel omdat zijn moeder hulp nodig had. Maar hij verheugt zich er ook op dat de kinderen straks zelfstandiger zijn en ze beiden weer meer tijd hebben voor hun werk. Ook al is dat moment nu nummer drie is geboren weer verder in de toekomst geschoven.



aan een andere klus beginnen, op fietsafstand van huis. De IT-sector is een markt van pieken en dalen. In piektijden lopen ze wat harder om je te houden, maar de regelingen waren slecht. Dat er een goede balans moet zijn tussen werk en privé werd wel geroepen, maar het waren holle kreten van het management en de collega's gaven er geen invulling aan. En minder werken was financieel zo ongunstig dat je volgens Duco bij wijze van spreken geld bij moest leggen als je twintig uur zou willen werken. "Wie bleef ging ervoor, wie het niet beviel vertrok gewoon. Er was dan ook een groot verloop, ook onder managers." Roel loopt tegen een andere frustratie aan. Met nog twee andere collega's deelt Roel de verantwoordelijkheden. Zijn mannelijke collega is ook vader en wordt net als Roel gehouden aan een voltijd contract. Hun vrouwelijke, pas aangenomen collega heeft het daarentegen wél voor elkaar gekregen om

(contractueel) minder te werken en ook nog eens een dag thuis te werken. Het frustrert Roel dat hij tegen een berg argumenten zit op te boksen, dat zelfs een dag thuis werken al op tegenstand stuit, terwijl deze nieuwe collega het wel geregeld krijgt. Het doet ook niets af aan haar prestige merkt Roel: "Zij krijgt heel veel waardering, ze doet het heel goed, je wordt er een beetje sikkeneurig van, want zij heeft die dag thuiswerk en thuis kun je veel rustiger aan je werk toekomen. Ik denk dat ik het toch nog maar een keer ga proberen vast te leggen." Wat Roel ervaart is overigens een kwestie die breed speelt: voor vrouwen is deeltijdwerk zo ongeveer een norm. Het SCP-rapport *Verdeelde tijd* constateert dat in sommige 'vrouwenberoepen' een volledige werkweek niet eens mogelijk is, met als argument dat het werk te veeleisend is. Een leidster in de kinderopvang die vergeefs bij haar werkgever protesteert, ziet een man-

nelijke collega die wel een fulltime aanstelling krijgt. Waar Roel tegenaan loopt is de impliciete norm dat mannen voltijd werken en vrouwen in deeltijd. Terwijl bijvoorbeeld een vierdaagse werkweek voor bouwvakkers ongetwijfeld het ziekteverzuim in deze sector zou verlagen¹.

Ouderschapsverlof en de illusie van de vrije keuze

Duco is jarenlang zijn veeleisende werkgever trouw gebleven omdat het werk zo interessant en innovatief was. Uiteindelijk heeft hij toch de overstap gemaakt naar een overheidsinstelling waar de balans tussen werk en privé wel serieus genomen wordt. Duco: "Er werken veel vaders, veel mensen die eerst bij een softwarehuis hebben gewerkt, maar ten behoeve van hun gezin dezelfde keuze hebben gemaakt." Hij heeft een 36-urige werkweek, maar werkt 40 uur zodat hij gemakkelijk vrije dagen op kan nemen als dat nodig is voor het gezin, of als hij zelf iets leuks wil doen. Veel collega's werken vier keer negen uur; het woord papadag valt regelmatig. Mensen maken daadwerkelijk gebruik van de verlofregelingen. Als Duco's ervaring maatgevend is, maakt de overheid zijn rol als voorbeeldwerkgever waar. Gebruik maken van verlofregelingen is namelijk niet vanzelfsprekend en Jasper heeft een duidelijke mening waardoor dat komt: "Dat heeft te maken met de impliciete gevolgen die het heeft voor je carrière. Het wordt niet hardop gezegd, maar het wordt gewaardeerd als je geen gebruik maakt van je ouderschapsverlof en door blijft werken." Tijdelijk minder werken past volgens hem niet in het werkritme van snelle projecten en druk op de ketel. Jasper: "Er heerst nog steeds een druk die jou op je emoties aanspreekt; dat je het bedrijf in de steek laat als je ouderschapsverlof opneemt. Het mag wel, maar je mist de trein en zonder dat het gezegd wordt voel je dat ze het wel verwacht hadden van 'zo'n vrouwtje'." Ouderschapsverlof doet volgens hem niet alleen afbreuk aan door anderen ervaren collegialiteit maar ook aan het

werkplezier: “Dan krijg je ergens voor een tijd een ander baantje, dat wat minder voorstelt, minder interessant is en minder tijd vraagt.”

Moet het ouderschapsverlof dan verplicht worden?

“Nee” zegt Jasper, “ik zou daar niet blij mee zijn. Ik zou er gebruik van maken omdat het een oplossing is die bij mij past, maar het gedwongen karakter is verkeerd. Faciliteer iedereen in alle keuzes die mogelijk zijn en zorg dat die dan ook ècht mogelijk zijn.” Voor Hein is het niet aan de orde, maar hij zou een verplicht verlof niet gek vinden. Hij vindt het juist raar dat vaders na de geboorte nauwelijks verlof hebben.

Radicale maatregelen

Het dilemma voor vaders om ouderschapsverlof op te nemen speelt op dezelfde manier in het ‘voorbeeldige’ Zweden². In Nederland wordt vaak naar Zweden verwezen als het walhalla voor de combinatie van arbeid en zorg, omdat de verlofregelingen uitgebreid

zijn en voor een groot deel doorbetaald worden. Maar toch blijken de pijnpunten daar exact hetzelfde te zijn. Ook de Zweedse ombudsman Gelijke kansen, Anne-Marie Bergström, constateert dat er genoeg vaders zijn die meer verlof zouden willen opnemen, maar in een omgeving werken waarin ze dat niet durven. Daarom is ze er toch van overtuigd geraakt dat een verplichte verdeling nodig is. De Zweedse minister voor Integratie en Gendergelijkheid vindt, net als Jasper, dat je niet verder moet gaan dan stimuleren dat vaders en moeders het verlof eerlijk verdelen. Niet verplichten, maar kansen creëren waardoor mensen keuzes kunnen maken.

De onderliggende paradox is dat de gewenste vrijblijvendheid juist de impliciete praktijk in stand houdt. En dat pleit toch voor radicale ingrepen, zoals gezinsvriendelijk beleid waar verplicht vaderschapsverlof deel van uitmaakt. Of moeten werknemers op een andere manier verleid worden?

E-papa's

Een succesvol experiment met telewerken is het E-papa-project, dat in 2006 en 2007 werd uitgevoerd bij twee waterschappen, een sector waar voornamelijk mannen werken (80%). Met het telewerken beogen de waterschappen om jonge werknemers vast te houden, vrouwelijke werknemers aan te trekken en de reistijd voor werknemers te bekorten. Uit de vele gegadigden voor het experiment zijn overwegend mannen geselecteerd met een partner en kinderen onder de twaalf jaar en een arbeidscontract van minstens 32 uur. Zij zijn gedurende een jaar één dag per week thuis gaan werken. Het resultaat blijkt bij evaluatie hoopgevend: de deelnemers ervaren een groter gevoel van vrijheid en zowel de deelnemers als hun partners zijn meer tevreden over hun taakverdeling. De telewerkers blijken meer tijd te gaan besteden aan hun kinderen en meer huishoudelijke taken op zich te nemen; de partners doen minder in het huishouden en blijven wel evenveel tijd aan de kinderen besteden. De productiviteit van de telewerkers neemt tegelijkertijd toe.

De helft van de partners geeft aan meer tijd te hebben voor werk en carrière. Het experiment wordt, met minder beperkingen, in beide waterschappen vast beleid.

Met name het enthousiasme van deze mannelijke werknemers is inspirerend. Zij zijn tenslotte lastig te beïnvloeden, zoals de stabiele gegevens in tijdsbestedingstatistieken uitwijzen. Vanuit het empowerment-denken is een enthousiasmerend beleid veel wenselijker, dan mannen aanspreken op hun aandeel in zorg en huishouden, zoals minister Plasterk geacht wordt te doen.

Maar ook het gegeven dat partners van de deelnemende mannen meer ruimte hebben voor hun carrière is een interessant punt. De vaders die wij interviewden roerden allen het belang van hun partner aan. Hein benadrukte het meest van de vier dat hij voor de kinderen inlevert op zijn ambities, maar dat zijn vrouw dat nog meer doet dan hij, omdat zij minder werkt dan hij en bovendien graag een eigen praktijk wil

Jasper

Leeftijd 36 jaar, getrouwd met Lilian (39 jaar). Samen twee dochters: Robin van 7 en Malou van 4. Na zijn studie werktuigbouwkunde aan de Technische Universiteit Eindhoven heeft Jasper jaren gewerkt bij een groot technisch bedrijf. Na een heftige periode (zware bevalling Robin, zorg voor Lilian, ontevredenheid inhoud werk) besluit Jasper een ommezwaai te maken naar het docentschap aan een technische HBO. Dit tot grote tevredenheid: meer ruimte om zichzelf te zijn in zijn werk en meer ruimte en tijd thuis. Achteraf is Jasper blij dat hij goed na heeft kunnen denken wat hij echt wil. Hij ervaart het als kortzichtig van zijn vorige werkgever dat goede mensen het bedrijf verlaten omdat ze niet de ruimte krijgen ambitie te tonen op een andere manier dan de standaard: voltijd werken en enkel op productie gefocust.

Jasper is nu degene die vaker doordeeweeks de kinderen van school haalt, met ze eet en ze in bed legt: “Ik zou het ook niet willen missen: 's avonds als Lilian thuiskomt haar iets vertellen wat de kinderen als eerste bij mij gedaan hebben”. Samen zorgen voor Malou en Robin en voor elkaar is voor Jasper het belangrijkste uitgangspunt, evenwicht het hoogste streven. En dat lukt steeds beter.



opbouwen. Ook de vrouw van Duco is geen fulltime huisvrouw meer, maar is na een studie met een eigen praktijk bezig, die ze binnenkort gaat combineren met een baan van 15 uur voor de afwisseling. De vrouw van Roel wil van 24 uur weer naar 32 uur. Jasper verwoordt het als volgt: "Vaderschap gaat niet alleen over je kinderen, maar ook over je partner. We letten op elkaar, op ons samen en op de kinderen."

Gewoonten loslaten

Niet alle experimenten verlopen succesvol genoeg om rechtstreeks door te voeren. Experimenten met flexibele arbeidstijden komen soms helemaal niet of slechts moeizaam van de grond. Werknemers gaan op de rem staan omdat ze vrezen dat het een verkapte manier is om te bezuinigen. En TNO Arbeid constateert dat het werkgevers aan flexibiliteit ontbreekt om oude regelingen op de helling te zetten. Een uitbreiding van verlofregelingen stuit op heftig verzet van werkgevers die niet voor de kosten willen opdraaien. De zeldzame bedrijven die dit wel doen beklemtonen echter dat deze investering zich dubbel en dwars terugverdient in tevredenheid en daarmee in loyaliteit en productiviteit van werknemers. Gelukkige mensen werken harder. Er zijn werkgevers die andere belangen hebben. Om Duco nog een keer te citeren: zijn ervaring in de IT was dat het om de snelle resultaten gaat. "Niemand was geïnteresseerd in de prestaties van de unit over een of twee jaar. Snel de klus klaren, oogsten, door naar een nieuwe job. Investeren in verlofregelingen, in loyaliteit en het binden van werknemers was dus helemaal niet aan de orde." Er is nog een rekensom die sinds een half jaar terrein wint,

Voetnoot

- 1 Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn, Saskia Keuzenkamp, Ans Merens, Eefje Steenvoorden, *Verdeelde tijd*. Den Haag (SCP) 2008.
- 2 Zweedse ouders kunnen 480 dagen ouderschapsverlof per kind op te nemen. Daarvan zijn zestig dagen speciaal voor vaders en deze vervallen als de vader ze niet opneemt. In 2005 nam veertig procent van de vaders deze dagen op. Als extra stimulans is per 1 juli 2008 een gendergelijkheidsbonus ingevoerd: de belastingaftrek stijgt als ouders het verlof eerlijker delen. Bron info Zweden: Nanda Troost, Emancipatie in Zweden is vastgelopen. In: *De Volkskrant*, 17-11-08.
- 3 Joop Schippers, hoogleraar arbeids- en emancipatie-economie in 'Extra verlof als ei van Columbus', *Trouw*, 28 juni 2008.
- 4 De rol, belangen en ambities van moeders was het thema van het artikel Fulltime, parttime, zero-time in *Visies* op emancipatie en gezin (nummer 10) juni 2008.

Roel

Leeftijd 39 jaar, getrouwd met Mariska (34 jaar). Ze hebben samen een dochtertje: Ira van anderhalf. Politicoloog van oorsprong, werkt Roel nu in een drukke baan als docent en afdelingsleider HAVO op een middelbare school. Na de geboorte van Ira heeft Roel gepoogd in vier dagen zijn werk te doen. Dit bleek een opgave: vaak werd hij door zijn werk gestoord op zijn papadag en uiteindelijk heeft Roel, in samenspraak met Mariska, besloten toch maar weer vijf dagen te gaan werken. Saillant detail is dat een vrouwelijke collega wel vier dagen, met daarbij zelfs een thuiswerkdag, heeft bedongen. Dit is voor Roel nog steeds een doel, maar eenvoudig is het niet: de organisatie werkt niet mee. Roel is aan het zoeken naar evenwicht en ziet dat het nu nogal eens scheef gaat: "Ik zit wat sneller met mijn handen in het

haar wanneer Ira in paniek raakt, dan mis ik die dag zorgverlof, ik zit vaak te leunen op de kennis van Mariska".

Voor Roel is ouderschap een entree in het volwassen leven, hij realiseert zich zijn kwetsbaarheid en is dankbaar dat het goed gaat.

Aan het eind van het interview peinst Roel: "Ik denk dat ik toch maar weer terugga naar mijn werkgever, dat ik toch maar ga zeggen: een dagdeel thuis werken, zodat ik rustig in mijn omgeving mijn dingen af kan maken".



namelijk het model dat beide partners vier dagen werken (2x4) in een gezin. Minister Plasterk was eerst geen voorstander, maar heeft de omslag inmiddels gemaakt. De Taskforce Deeltijdplus zal zich onder andere op deze cultuurverandering richten. De rekensom is dat als mannen een dag minder gaan werken en hun partners tegelijkertijd hun (kleine) deeltijdbaan uitbreiden het totaal gewerkte uren toch toeneemt³. Het biedt beide partners financiële onafhankelijkheid en dat is winst. Een winst die Joke Smit al beoogde. Het beleid dient twee doelen: meer tijd voor mannen om te zorgen, meer tijd om te werken (en pensioen op te bou-

wen) voor vrouwen. Daar is niet zoveel op aan te merken, maar er is wel een valkuil. In het aan de man brengen van deze mogelijkheid is het zaak om niet alleen te hameren op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Al veel te vaak ging het bij emancipatie over de belangen van vrouwen en figureerden mannen vooral als noodzakelijke spelers die de oplossing mogelijk moeten maken⁴. De tijd lijkt rijp om het perspectief van mannen meer centraal te stellen, waaronder nadrukkelijk vaderschap. De druk en het geluk om met succes arbeid en zorg te combineren hoort op de schouders van moeders en vaders te liggen. En zoals je bij de vier geïnterviewde vaders kunt vaststellen is dat ook een wens van deze mannen. ■

Nique van Overbeek is cultuurpsycholoog met een bijzondere belangstelling voor emancipatie van mannen. Henriëtte Neuijen werkt bij Enzovoort.