

De Standaard



OUDERSCHAPSVERLOF

Het geboortegeschenk dat iedereen gelukkig maakt

Voor elke vader die in 2019 ouderschapsverlof opnam, waren er in ons land twee vrouwen die dat ook deden. Kan een werkgever zoals Volvo Cars die genderkloof dichtten, door geboorteverlof aan te bieden aan beide geslachten? En is de kloof in Zweden al helemaal gedicht?

Veerle Beel, Peter Vantghem

Woensdag 31 maart 2021 om 3.25 uur



<p>De financiële regeling liet Zweedse mannen toe om thuis te blijven en toch ‘man’ te blijven. Johan Bävman</p>

De financiële regeling liet Zweedse mannen toe om thuis te blijven en toch ‘man’ te blijven. © Johan Bävman

Aan enthousiaste jonge vaders gisteren in onze mailbox en op sociale media geen gebrek. ‘Natuurlijk!’ en ‘waarom niet?’ schreven ze in antwoord op onze oproep met de vraag: zou u als man zes maanden geboorteverlof nemen als uw werkgever dat aanbiedt?

Tv-maker Jonas Geirnaert (38) deed het nu al. Min of meer toch: ‘Onze zoon Joah is vorige zomer geboren. Wij werken allebei op zelfstandige basis voor Woestijnvis. Julie wilde graag na vier maanden weer aan de slag. Ik ben vooraf met mijn werkgever gaan samenzitten om zes maanden vaderschapsverlof te kunnen nemen. Ik wist dat

dit in de praktijk niet 100 procent haalbaar was. Mijn lopend contract is dus aangepast naar twee vijfden, zodat ik nog één à twee dagen in de week mee kon werken aan projecten of mee kon brainstormen.'

'Ik vond het heel fijn dat mijn werkgever daarmee akkoord ging. Dit zou veel meer de norm moeten worden. Het was superleuk om een paar maanden voltijds met ons zoontje thuis te zijn. Ik ben ervan overtuigd dat ik daardoor een gelukkiger werknemer ben geworden. Ik ben in januari in ieder geval met volle enthousiasme weer herbegonnen. En het is meegenomen dat Julie zo ook vlot haar werk kon hernemen.'

'Zelfs in bouwsector mindshift'

Jan Schraepen uit Kalken (47) heeft een zoon van drie jaar. Doordat hij toevallig met ziekteverlof was, kon hij de eerste levensmaanden van Sem van nabij meemaken. 'Het was een magnifiek cadeau', zegt hij. 'Ik gun het iedereen. Ik heb een fantastische band met mijn zoon. Als hij weent, hoor ik even goed als mijn vriendin of er echt iets aan de hand is en ik merk het even snel als hij zich ziek voelt. Ik ben nu weer aan de slag en heb glijdende uren. Ik breng Sem 's morgens eerst naar school en ga dan pas naar het werk. Mijn vriendin is er ook blij mee. Zij is verpleegster en werkt in shifts, maar ze weet dat ze op mij kan rekenen. Volvo? Een schitterend initiatief. Maar het zal misschien toch een moeilijke opstart kennen. Want sommige kameraden zeiden tegen mij, toen ik thuis was met de baby, dat zij zoiets nooit zouden kunnen.'

Ook Alfons Thierens (37) doet zijn best om zo veel mogelijk tijd met zijn gezin en de jonge kinderen door te brengen. 'Ik ben bouwkundig ingenieur en projectmanager. Zelfs voor corona kon ik al redelijk goed van thuis uit werken. Toen Marcel is geboren, onze middelste zoon, wilde mijn vrouw liever sneller terug aan het werk. Ik had met plezier haar bevallingsverlof overgenomen, maar dat kon niet. Ik ga nog altijd de kinde-

ren uit school halen, zodat mijn vrouw wat langer kan doorwerken. Het is een afspraak die je per koppel maakt. Ik ken heel goede koppels, die heel goede kinderen hebben en toch heel klassiek leven, elk in hun stereotiepe rol. Ik heb ook collega's die er trots op zijn dat ze bij de geboorte van hun kinderen maar drie dagen vrij hebben genomen. Maar bij de jongere generatie zie ik wél een mindshift, zelfs in de bouwsector.'

Keuze maken

De beslissing of je hierin meegaat, is een clash tussen maatschappelijke en persoonlijke normen, zegt socioloog Theun Pieter van Tienoven (VUB). 'Een individu kan de keuze maken om bij de kinderen te zijn, de partner te steunen, een gelijke werkverdeling na te streven, een goeie relatie met het kind te hebben en tegelijk de eigen carrière uit te bouwen. Die beslissing neem je binnen een gezin. Maar in de maatschappij gelden andere normen, die je beslissing sterk kunnen beïnvloeden. Zo drukte de omgeving mannen er lange tijd op dat zij de kost moesten verdienen voor hun gezin, en dat betekent nog altijd dat een man die thuisblijft, dat niet lijkt te doen.'



<p> Johan Bävman</p>

© Johan Bävman

‘Het was superleuk om een paar maanden voltijds met ons zoontje thuis te zijn. Ik ben ervan overtuigd dat ik daardoor een gelukkiger werknemer ben geworden’

Jonas Geirnaert

Tv-maker

Dat uitgerekend een Zweeds bedrijf daar nu verandering in brengt, is geen toeval. Maar ook daar was tijd voor nodig. Zweden was in 1974 het eerste land ter wereld waar moederschapsverlof vervangen werd

door een systeem van gedeeld ouderschapsverlof. Mannen konden daardoor ook voor een baby zorgen, met behoud van een groot deel van het loon. Het werkte niet: de sociale normen waren nog te sterk. Van Tienoven is niet verbaasd: 'In België namen vrouwen in 1966 meer dan zes keer zoveel huishoudelijke taken voor hun rekening als mannen. In 2013 was dat nog dubbel zoveel. We groeien naar elkaar toe, maar er is nog altijd ongelijkheid.'

Daddy leave

Zweden zette een grote stap voorwaarts in 1995 met het systeem van de 'daddy leave'. Voortaan ging één maand uitkering verloren ('use it or lose it') als de vader geen ouderschapsverlof opnam. In 2002 werd dat zelfs twee maanden. Deze keer werkte het beter: veel meer Zweedse vaders bleven thuis, mede op aansporen van hun werkgever. De lonen van vrouwen gingen omhoog en het aantal echtscheidingen daalde.

De gendersleutel achter het succes heeft vandaag nog betekenis: de financiële regeling liet Zweedse mannen toe om thuis te blijven en toch 'man' te blijven. 'Op dezelfde manier kan de maatregel van Volvo gunstig zijn, omdat hij een formeel kader schept, dat mannen makkelijker toelaat om voor dat geboorteverlof te kiezen', zegt Van Tienoven.

In ons land krijgen mannen sinds 1 januari vijftien dagen vaderschapsverlof bij de geboorte, over twee jaar worden dat twintig dagen. 'Het duurt altijd even voor zoiets helemaal ingeburgerd is', zegt Lutgard Vrints van de Gezinsbond. 'Wij zijn blij met die uitbreiding, we waren vragende partij. We gaan stap voor stap vooruit. Dat zien we ook bij het ouderschapsverlof: in de beginjaren overwegend door vrouwen opgenomen, maar nu al voor een derde door mannen.'

Dat Volvo met dit aanbod komt, vindt Vrints interessant: 'Het gaat hier om een harde bedrijfssector. Terwijl je ook bij ons ziet dat mannen die ouderschapsverlof nemen, vooral in de non-profit of in de dienstensector werken. Volvo ziet er de voordelen van in voor zijn werknemers, voor het welzijn van de kinderen én gelooft dat het hun productiviteit zal verhogen. Het bedrijf communiceert er heel duidelijke

lijk over, zoals ook de Gezinsbond adviseert in zijn charter voor bedrijven. Volvo laat horen dat dit the way to go is, zodat iedereen in het bedrijf méé is en de impliciete schrik van mannen om dat verlot te vragen, wordt weggenomen. In ons land zijn er nog altijd bedrijven waar het zelfs voor vrouwen not done is om ouderschapsverlot te vragen.’

Arbeiders en postbodes

Vaderschaps- en ouderschapsverlot maken de combinatie gezin en arbeid makkelijker, maar bereiken nog onvoldoende de werkende klasse, zegt Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. ‘Brochures zijn in taal en beeldtaal doorgaans afgestemd op bedienden en kaderleden, niet op arbeiders, postbodes of pakjesbezorgers. Daarom is het initiatief van Volvo zo interessant. Het bedrijf maakt daarmee duidelijk dat zijn werknemers echt familiemannen en -vrouwen mogen zijn. Het zal Volvo zeker winst opleveren, in loyautéit van zijn werknemers en in productivitéit. Ook in de war on talent zit het hiermee op een interessant spoor.’

Dat meent ook Eberhard Stüber van het Zweedse agentschap voor Gendergelijkheid: ‘Het is wereldwijd moeilijk voor jonge koppels of alleenstaande ouders om kinderen en een job te combineren, en er is veel vraag naar hoogopgeleide managers en technici. Dit initiatief is een slimme manier om meer vrouwen aan te trekken, die nu ook vaker hooggeschoold zijn.’

‘In ons land zijn er nog altijd bedrijven waar
het zelfs voor vrouwen not done is om
ouderschapsverlot te vragen’

Lutgard Vrints
Gezinsbond

Vandaag heeft elke ouder in Zweden recht op 240 dagen ouderschapsverlof. ‘Je kunt die tijd doorgeven, op vele manieren, op drie maanden na’, zegt Stüber. ‘Niemand dwingt je om ouderschapsverlof op te nemen, maar de mogelijkheid wordt aantrekkelijker: in de voorbije tien jaar hebben bijvoorbeeld veel bedrijven en overheden hun werknemers bijbetaald tot hun volle loon.’

De resultaten zijn er. ‘In 2019 nam 30 procent van de Zweedse mannen een lange periode ouderschapsverlof. 40 procent deed dat voor korte periodes, zoals bij ziekte van het kind’, aldus Stüber. ‘Vrouwen nemen dus nog altijd meer verlof, maar een man die dat doet, wordt niet meer scheef bekeken. Anderzijds krijgt de thuisblijvende man meer applaus. En arbeiders gaan minder snel mee met deze evolutie, omdat hun waarden traditioneler zijn. Mensen in management en administratie voelen het ouderschapsverlof meer in hun beurs, maar kiezen er toch vaker voor.’

Zo is de situatie voor mannen zelfs omgedraaid. Een onderzoek van de universiteit van Stockholm stelde in 2017 dat een kwart van de mannen liever meer thuis bij de kinderen was gebleven. ‘Die frustratie woog bovendien door op verdere kinderwensen met dezelfde partner, en op de relatie zelf: mannen die meer thuis wilden zijn, maakten twee keer zoveel kans te scheiden als anderen’, aldus onderzoekster Maria Brandén.

Wat met bescheiden loon?

Onderzoek uit ons eigen land, uitgevoerd door Sébastien Fontenay en Ilan Tojerow (ULB), toont dan weer aan dat vrouwen van wie de partner weinig tijd thuis doorbrengt na de geboorte, in de acht jaren die volgen vaker ziekteverlof nemen. De kans daarop is veertig keer groter dan bij jonge vaders. Als mannen meer tijd thuis doorbrengen, verkleint die kans aanzienlijk. Meer gezinstijd voor mannen is dus goed voor beide partners, en voor de samenleving als geheel.

Tony Blockx (50), voormalig havenarbeider en nu met ziekteverlof, heeft jarenlang keihard gewerkt, net toen zijn drie kinderen klein waren. ‘Ik heb een groot stuk van hun opgroeien gemist. Dat betreurt ik nu erg’, zegt hij. ‘Meer vaderschapsverlof voor de volgende generaties

vind ik dus prima. Maar wat als ik nog eens vader zou worden? Ik juich het toe dat bedrijven hierin voorzien, maar als invalide zou ik geen aanspraak kunnen maken op het ouderschapsverlof. Ik vraag me ook af hoe mensen met een bescheiden loon dit doen. Als je maar 1.500 euro in de maand verdient – ik denk aan een jonge aanstaande vader in mijn omgeving – is het niet aantrekkelijk om nog eens 20 procent, of meer, te moeten afstaan. Thuisblijven bij de kinderen is een luxe die niet iedereen zich kan veroorloven.’

Verschenen op woensdag 31 maart 2021



Lees de volledige
krant

(<https://markup.standaard.be/extra/static/checkapp/index.html>)