

A photograph showing three fathers from behind, each carrying a young child on their shoulders. They are walking on a paved path in a park-like setting with trees and a body of water in the background. The father in the center is wearing a light green t-shirt and blue jeans, carrying a girl in a pink shirt and blue jeans. The father on the left is wearing a light blue and white checkered shirt, carrying a girl in a pink shirt. The father on the right is wearing a dark grey t-shirt, carrying a girl in a dark blue sleeveless top. The scene is bright and sunny.

E-QUALITY
KENNISCENTRUM
VOOR EMANCIPATIE,
GEZIN EN DIVERSITEIT

Vaderschap 2.0

Opvoedingsondersteuning
voor vaders van nu

UIT DE PRAKTIJK

3.3 Interview met Arno Janssen en Caroline Serré van CIC Company over vaderschap & carrière



Arno Janssen en Caroline Serré zijn beiden werkzaam als werkcoaches en trainers bij het coachingscentrum CIC Company (Coaching, Innovation Change). Arno was de afgelopen 20 jaar werkzaam in de reclamewereld. Zijn ervaring met creatieve oplossingen maakt dat hij mensen die worstelen met dilemma's kan helpen tot verrassende uitkomsten voor zichzelf te komen. Caroline werkt sinds de oprichting van CIC Company in 2001 aan haar ambitie om mensen en organisaties te begeleiden in de ontwikkeling van duurzaam leiderschap. De training 'Vaderschap en Carrière' vindt zijn oorsprong in de door Caroline, ontwikkelde training 'Moeder zijn en carrière maken'. Het (her)vinden van balans tussen werk en privé staat in beide trainingen centraal.

[Kunnen jullie wat meer vertellen over de training Vaderschap & Carrière?](#)

Vaderschap en Carrière is een training voor ambitieuze mannen die bewust aan de slag willen met de combinatie van arbeid en zorg. De coachvraag waar veel mannen mee komen is: hoe verdeel ik de tijd tussen werk en privé? Ze hebben het gevoel een keuze te moeten maken tussen het gezin en hun carrière. Vaders worstelen dan met vragen als: kan ik het zorgen voor mijn kinderen combineren met mijn professionele carrière? Kan ik mijn vaderrol ook anders invullen dan met een papadag? En moet ik mijn ambities opgeven? In de training gaat een vader bewust op zoek naar waarom hij zijn rol als vader, als werknemer, als partner en als persoon op een bepaalde manier invult. Vragen die dan een rol spelen: wil ik de invulling die ik op dit moment aan mijn

werk en vaderrol geef zelf, verwacht mijn partner dit, denk ik dat mijn partner dit van mij verwacht of laat ik me beïnvloeden door een sociale druk vanuit de maatschappij? Door dit inzicht kan je ook gaan kijken naar 'hoe' je de rollen in wilt vullen: ik wil graag een zorgende en werkende vader zijn. En dan maak je de stap naar de concrete invulling van de combinatie van werk en privé. Als coaches werken we met een model van vier cirkels die van invloed zijn op de balans tussen werk en privé. Dit zijn: de sociale druk (de heersende vaderschapsideologie), het oer-oudergevoel (alles wat met je gezin en je relatie te maken heeft), de professionele carrière en natuurlijk jezelf. Vooral de laatste cirkel, jezelf of ik, vergeten mensen vaak, veel mensen hollen zichzelf voorbij. Het doel is om je bewust te worden van wat elke cirkel voor je betekent. Cruciaal voor de cirkel van het oudergevoel zijn de gezinswaarden: wat vinden vaders en moeders samen belangrijk in de opvoeding? Het is belangrijk dat ouders met elkaar praten over hoe ze vorm willen geven aan de opvoeding en hoe ze met elkaar omgaan. 'Actieve betrokkenheid' kan een belangrijke gezinswaarde zijn voor beide ouders om bijvoorbeeld te kiezen voor een rol als coach in het voetbalteam van de kinderen, of actief bij te dragen aan schoolse activiteiten. Of 'saamhorigheid' – om minstens één keer per dag samen echt aan tafel te zitten. Of 'vrijheid' – voor hoe je elkaar in de relatie de ruimte gunt om ook eigen dingen te doen, je te ontwikkelen, met vrienden weg te gaan. Met uitgesproken waarden stel je een voorbeeld en creëer je houvast om keuzes te maken in gesprek en in samenhang met het hele gezin.

De cursus duurt één dag en we bieden ze zowel individueel als in groepen aan. Vaders kunnen zelf bij ons aankloppen, maar we hebben ook cursusdata waar we met open inschrijving werken. Er zijn ook bedrijven, zoals Achmea, die ons inhuren om de training *in company* te geven.

Kunnen jullie iets vertellen over de verschillen in de training voor vaders en voor moeders?

De training 'Vaderschap & Carrière' is ontwikkeld op basis van eenzelfde cursus voor moeders. 'Moeder zijn en carrière maken' is ontworpen om vrouwen begeleiding te bieden tijdens één van de meest hectische levensperiodes: het hebben van kinderen en het maken van carrière. Veel vrouwen hebben de neiging zich te verantwoorden naar anderen waarom ze wel of niet werken. Alsof ze zich moeten excuseren waarom ze bepaalde keuzes gemaakt hebben. Op die spanningen en heersende ideologieën speelt de training in. De training is doorontwikkeld voor mannen, omdat dezelfde elementen eigenlijk ook voor mannen spelen. De uitingsvormen van de vier cirkels zijn wel anders voor mannen en vrouwen. Waar het oergevoel bij vrouwen vaak gaat over de perfecte moeder zijn, is het oervadergevoel meestal gebaseerd op het perfecte

gezin onderhouden. De rol als financiële kostwinner speelt nog een grote rol bij mannen in de keuze tussen werk en privé. Dat is ook de heersende ideologie. Vaders ervaren vaak druk van hun directe sociale omgeving en de Nederlandse samenleving om te werken en voor het (grootste deel van het) gezinsinkomen te zorgen. Daarnaast zijn er ook verschillen in de cirkel van de professionele carrière. Bij vrouwen wordt het sneller geaccepteerd dat zij eerder van hun werk weg moeten om naar de crèche te gaan of voor een ziek kind te zorgen. Nederland heeft de neiging om eerder dingen voor vrouwen te regelen zodat ze kan werken, dan om dingen voor mannen te regelen zodat hij kan zorgen. We zien dat bijvoorbeeld ook terug in de wetgeving over vaderschapsverlof. En dat heeft wel invloed op hoe mannen omgaan met de combinatie van werk en de zorg voor kinderen. Daar is dan ook aandacht voor in de trainingen.

Hoe ondersteunt het programma vaders bij hun rol in de opvoeding?

Het is voor veel vaders nog moeilijk om uit te spreken dat ze worstelen met de combinatie van vader zijn en carrière maken. Er zijn steeds meer mannen die hun rollen op een andere manier in willen vullen, maar dat nog niet uitspreken. Het is nog geen vanzelfsprekende keuze om openlijk te onderzoeken hoe je je binnen het vaderschap wilt ontplooiën. Deze training biedt vaders de mogelijkheid om daar met behulp van een coach mee aan de slag te gaan. Een vader kan nadenken over welke rol hij eigenlijk zelf wil aannemen en zich los kan maken van de rol die hij gewoonte- of traditiegetrouw naar zich toetrekt.

Uiteindelijk maakt het voor het resultaat van de coaching of training niet uit waarvoor je kiest, als je maar kiest. We zijn onafhankelijk als je vraagt naar de keuze van een individuele vader voor de invulling van de combinatie werk-privé. Maar kijkend naar de Nederlandse situatie zoals die nu is, zijn we wel erg voorstander van het 4-om-4-model³. We denken dat dit model nodig is om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in stand te houden of vooral te creëren en om een diversere top te krijgen. Want met drie dagen maak je momenteel minder gemakkelijk carrière dan met vier dagen. Maar dat staat onafhankelijk van de keuze die een individuele vader maakt bij ons in training. Daar vinden we het gewoon heel belangrijk dat mensen een keuze maken die bij hun past. Wanneer een werkgever en de aard van het werk het toelaten zijn er in grote lijnen twee strategieën die ervoor zorgen dat (mannelijke) werknemers meer tijd kunnen besteden aan hun gezin. Enerzijds is dat overdag minder lang werken en

³ Met het hier genoemde 4-om-4-model wordt het 2x4- model bedoeld. Dit model gaat uit van gezinnen met twee ouders die beiden 4 dagen werken en de kinderen voor drie dagen kinderopvang (formeel of informeel) nodig hebben.

de uren verspreiden over meerdere dagen of avonden. Anderzijds kan het slim zijn om de werkweek te comprimeren, dus langere dagen werken maar ook minder, dus bijvoorbeeld vier dagen van negen of tien uur in plaats van dagen van acht uur. Vaders moeten leren om die keuzes te maken waar ze echt achter staan. In de praktijk zie je dan dat mannen die ervoor uitkomen dat ze meer tijd met hun gezin willen doorbrengen en de stap ook werkelijk maken, erg opgelucht zijn.

Hoe kunnen professionals vaders meer betrekken bij de opvoeding en beter bereiken met opvoedingsondersteuning?

Het is vooral belangrijk dat mannen ervaren dat ze een intrinsiek gemotiveerde beslissing kunnen nemen, dat ze hun vaderrol oppakken omdat ze het willen. Een professional zou vanuit die visie de zorgrol moeten stimuleren. Als we alleen maar benadrukken dat mannen moeten zorgen zodat vrouwen kunnen werken, dan gaan vaders die rol niet oppakken. Alsof mannen dit moeten gaan doen om hun vrouwen te faciliteren. Dat is niet de kern van een verdeling van arbeid en zorg tussen partners. De kern is dat mannen zelf graag aan de slag willen met de combinatie en daar open voor staan. Het is dan ook belangrijk dat professionals vooral vaders informeren over de verlofmogelijkheden en niet aan vaders opleggen hoe ze die rol in moeten vullen. Zet vooral in op een gesprek met een vader over wat hij wil: hoe ziet hij de combinatie van arbeid en zorg voor zich. En stel daarin ook voor dat vaders hierover in gesprek gaan met hun partners. We moeten vooral ook niet te snel willen. Vaders zijn nog niet zo lang bezig met de ontwikkeling naar een meer zorgende vaderrol. We moeten vaders ook tijd geven om die ontwikkeling door te maken, en ze niet meteen afstraffen als het niet snel genoeg gaat.

Daarnaast is de toon waarop je met vaders praat belangrijk. Probeer vooral niet op het verantwoordelijkheidsgevoel van vaders te gaan zitten. Want dat is nou net het stukje waardoor mannen die beklemming voelen. Het viercirkel-model is voor professionals een prachtig gespreksmodel, dat leidt tot een analyse waar de angel zit.

Hoe kan beleid vaders beter ondersteunen in hun rol als opvoeder?

Werkgevers zouden vaders veel meer mogelijkheden moeten bieden voor het flexibiliseren van hun werk. Iets wat toch naadloos aan zou moeten sluiten bij de huidige trend van 'Het Nieuwe Werken'. Er worden nog maar weinig gesprekken gevoerd tussen werkgevers en werknemers over de vormgeving van een baan. Hoe kunnen we je werk zo invullen dat het voor jou werkt en effectief is voor de organisatie, is een vraag die nog nauwelijks wordt gesteld. Sommige bedrijven, zoals Achmea, hebben het belang van een goede balans tussen werk en privé ingebed in de gehele organisatie.

Vanuit hun overtuiging besteden zij daar aandacht aan en bieden ze hun werknemers een dergelijke cursus aan. Ze weten dat het bijdraagt aan de ontwikkeling van het personeel en van invloed is op de ontwikkeling van leiderschap. Een organisatie die begrip toont voor de wens van werknemers krijgt daar vaak gemotiveerde en gedreven werknemers voor terug. Het levert vaak tevredenheid onder het personeel op, een lager ziekteverzuim en een gunstig klimaat waar meer doorstroom en evenwicht is tussen mannen en vrouwen in hogere functies.

Werkgevers moeten zich meer bewust worden van het feit dat er een nieuwe generatie werknemers is, die salaris niet in de top-3 heeft staan van belangrijkste punten van een werkgever. Balans, je eigen tijd kunnen indelen en flexibiliteit worden steeds belangrijker voor vrouwen en mannen. Te veel bedrijven gaan er nu nog vanuit dat ouderschap ten koste gaat van persoonlijke groei of ontwikkeling. Maar het is niet een kwestie van *óf* carrière *óf* gezin. Of zoals een cursist tijdens een cursus zei: "Ik heb mijn carrière *dankzij* mijn kinderen en niet *ondanks* mijn kinderen."

Als zorgende vader heb ik destijds vaak de opmerking gekregen: 'dat is toch zielig voor het kind'. Ik hoop dat vaders daar vandaag de dag toch wel minder last van hebben.

Vaders die 'moederen', het is nog altijd niet vanzelfsprekend. Toch spelen vaders van nu steeds vaker een actieve rol in de opvoeding en verzorging van hun kinderen. Het vaderschap is in beweging. Vaders zijn dan ook een belangrijke doelgroep geworden om rekening mee te houden in de opvoedingsondersteuning. Wat betekent dit voor de praktijk die vaak nog vooral op moeders is gericht? Hoe kunnen opvoedingsondersteuners in hun aanbod meer rekening houden met de veranderende rol van vaders?

Met deze publicatie geeft E-Quality een overzicht van alle relevante thema's rond vaders en opvoeding. De publicatie bevat interviews met deskundigen uit de praktijk en wetenschap, literatuurstudies op verschillende thema's en een uitgebreid overzicht van vaderschapsprojecten in Nederland. De volgende thema's komen aan bod: aanstaand vaderschap, de combinatie arbeid en zorg, vaderschap en scheiding, opvoeden in twee culturen en homoseksueel vaderschap.

Vaderschap 2.0 biedt opvoedingsondersteuners achtergrondinformatie, inzicht in bestaande projecten en vele praktische tips voor het werken met vaders.