



# DE MYTHER VAN HET

De discussie is losgebarsten over hoeveel (of hoe weinig) er door Nederlandse moeders gewerkt wordt. Steeds weer daagt in het debat – over het hoofd van de werkende moeder heen – de term ‘Nederlandse moederschapscultuur’ op. Door deze cultuur kiezen moeders voor meer tijd met hun kinderen in plaats van meer tijd om te werken. Lof-redacteur Renate Tromp sprak een aantal experts om uit te vinden wat er aan de hand is met de moederschapscultuur.

# MOEDERSCHAP

TEKST RENATE TROMP ILLUSTRATIE DENISE VAN LEEUWEN



Claartje Vinkenburg, Josje Dijkers en Marloes van Engen doen in Europees verband onderzoek naar het effect van moederschapsideologie op de loopbaanuitkomsten van mannen en vrouwen. Daarbij kijken ze onder meer naar de werk-thuiscultuur in organisaties en het gebruik van flexibele- en zorgregelingen. Leidinggevenden en HR-adviseurs met traditionele beelden over moederschap moedigen vrouwen vaak aan om uitgebreid verlof te nemen en minder te gaan werken, met als gevolg dat die vrouw weliswaar behouden blijft voor de organisatie, maar uit beeld verdwijnt als het gaat om verdergroeien en -ontwikkelen. In organisaties met een moderner beeld over ouderschap, worden zowel mannen als vrouwen aangemoedigd om gebruik te maken van diverse mogelijkheden om werk en privé te combineren, en zijn de gevolgen voor loopbanen minder uitgesproken. Wil je meer weten over dit onderzoek of meedoen aan de panelstudie, kijk dan op [www.lofonline.nl](http://www.lofonline.nl). Lof zal in 2008 meer aandacht aan dit onderzoek besteden, we houden je op de hoogte!

**A**ls het gaat om moederschapcultuur is de eerste vraag: kunnen vrouwen 'vrij' kiezen voor méér werk of is sociaal gezien de keuze voor méér moederschap het meest geaccepteerd? Volgens de experts overschatten veel vrouwen de gedachte dat ze vrij kunnen kiezen. En onderschatten ze de druk van buiten waar nog steeds de traditionele opvatting domineert. Daarom wordt er ook gesproken over moederschapsideologie, die beschrijft wat het meest geaccepteerde gedrag van moeders is. Een *traditionele* moederschapsideologie houdt in dat de moeder verantwoordelijk wordt gehouden voor de zorg van kinderen en daar ook voltijd mee bezig is. Een *moderne* moederschapsideologie houdt in dat de zorg voor kinderen een gedeelde verantwoordelijkheid is.

#### Opdringerige moederschapscultuur

Ondanks de steeds luidere roep dat vrouwen vol in het arbeidsproces moeten stappen, is de traditionele ideologie sterker dan we denken. Daar sta je met je goeie gedrag. Dan blijft de vraag: is dat erg? Ja, zeggen de geïnterviewden voor dit artikel. We kiezen onbewust voor wat van ons wordt verwacht. De keuze voor vrouwen is daardoor niet vrij, ook al denken we van wel. Om die reden werken we op een laag pitje, en dat vreet aan je. Kies bewust, en als je kiest voor werken, ga er dan voor. En eis op z'n minst het vier-om-viermodel.

## KERNVRAAG: IS OPVANG GOED OF SLECHT VOOR KINDEREN?

#### Dr. Claartje Vinkenburg, VU Amsterdam.

Doet onderzoek naar het effect van moederschapsideologie op loopbanen  
"Moederschapsideologie is een sociale en historische constructie. In de westerse wereld is men het er over eens dat het voor het kind zo slecht niet is als het niet fulltime door de moeder wordt opgevoed. Maar hoe we daar vervolgens mee omgaan, verschilt wél. "Een opdringerige moederschapcultuur is universeel. Wijk je van de norm af – in Nederland is dat parttime werken – dan wordt dat niet gewaardeerd. Er is sprake van cognitieve dissonantie: je weet dat minderen van je wordt verwacht, dus doe je dat en zeg je vervolgens: ik wil dit zelf. Vrouwen zoeken massaal de oplossing in parttime werken. Dat geeft je de flexibiliteit die je eigenlijk zoekt, maar bij het

bedrijfsleven niet krijgt. Je moet aanwezig zijn. En om je schuldgevoel af te kopen, ga je parttime werken. Maar je doet vaak hetzelfde in minder tijd, voor veel minder geld. Wat ouders in feite willen, is flexibiliteit en niet per se minder werken. Geef je die niet, dan dwing je vrouwen minder te gaan werken. Maar minder dan vier dagen werken is in feite niks. In sommige beroepen gaat het net, maar als je echt iets wil neerzetten, heb je die tijd nodig. Anders gaat het te traag en is het ook in je hoofd de *underdog*. Netwerken is bovendien cruciaal en daar heb je tijd voor nodig."

#### Louis Tavecchio

Pedagoog en bijzonder hoogleraar Kinderopvang aan de Universiteit van Amsterdam  
"De kernvraag is uiteraard: is opvang goed of slecht voor kinderen? De kwaliteit heeft te maken met de ijzeren driehoek: opleidingsniveau van de leidsters, groeps grootte en aantal kinderen per leidster (99,1% is vrouw). In Nederland kan die combinatie beter. Daarnaast heerst er een absurd gezinsideaal. De echte opvoeding gebeurt (hoe dan ook) door moeder thuis, dat is het uitgangspunt. Dit betekent tegelijkertijd dat de kinderopvang niet erg serieus wordt genomen. Het is puur opvang, we verwachten geen opvoeding. Sterker nog dat willen we eigenlijk ook niet. We doen het zelf tenslotte veel beter.  
Het is reëler ervan uit te gaan dat een zesde van de ouders het erg goed doet, een zesde ronduit slecht en tweederde wel aardig. Een professionele omgeving waar kinderen uit verschillende leeftijden samen optrekken, is een geweldige aanvulling. Maar dan moet het wel kwaliteit hebben en daarin zetten we onvoldoende stappen. Het is belangrijk dat meer hoog opgeleiden in de opvang werken: pedagogen op wo- en hbo-niveau. Niet alleen in het management, maar ook op de groepen zelf. Zoals in een aantal Scandinavische landen gebeurt. En die worden goed betaald, zo simpel werkt het."

#### Peter Cuyvers

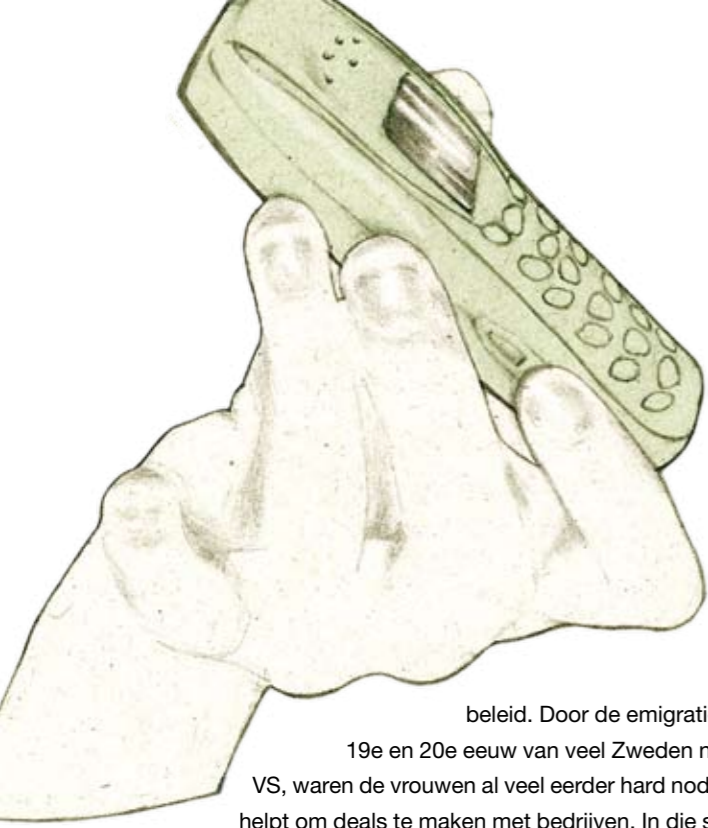
Voormalig staf lid van de Gezinsraad, nu zelfstandig ondernemer (Family Facts)  
"Van alle tijden is dat man en vrouw beiden werken en beiden zorgen. We willen van nature graag presteren en liefhebben. Dat geeft een lekker gevoel. De dominante ideologie voor vrouwen werd: u deugt niet als u niet zelf voor uw kinderen zorgt. En voor mannen gold: u deugt niet als u niet in staat bent om buitenshuis alleen de kost te verdienen. Beide ideologieën zijn gecreëerd en leveren druk op.  
Nu zitten we in een overgangsfase. De situatie is onduidelijk, er is geen eenduidige norm meer, men is onzeker, 'doe ik het wel

## VAN NATURE WERKEN EN ZORGEN MANNEN EN VROUWEN BEIDEN

goed'. Dat zorgt ervoor dat iedereen zich vastbijt in het eigen gelijk. Daar worden vervolgens de ondersteunende cijfers bij gevonden. De een wil bewijzen dat er geen traditionele gezinnen meer zijn, de ander juist het tegendeel. En door die ideologische strijd komen er geen goede pragmatische oplossingen en wordt de dagelijkse druk op de ouders afgeschoven. Het resultaat van de slechte voorzieningen is een 'baarsteking', die is begonnen bij hoogopgeleiden. Zij stellen uit en dat leidt te vaak tot afstel. Ze krijgen of geen kinderen of minder kinderen dan ze eigenlijk wilden. "

#### Ina Brouwer

Voormalig directeur Coördinatie Emancipatiebeleid bij ministerie van SZW. Bezigt met een boek over dit onderwerp en de vergelijking met Zweden  
"Vanaf het begin was mijn 'lijn' de combinatie werk en moederschap. Ook ik heb last gehad van de heersende opvattingen. Ik vocht ertegen, maar raakte toch gewond. Ik kreeg twee kinderen minder dan ik eigenlijk wilde. Het lukte me een duolijsttrekkerschap voor Groenlinks te creëren. Maar het ging niet vanzelf. De koppen in de krant waren letterlijk: 'Haha, politiek na kinderbedtijd'. Ik ben nieuwsgierig, dus ging ik op zoek naar het waarom van de Nederlandse situatie. Als directeur Emancipatie zag ik hoe anders het was in andere landen. Onze mentaliteit is te schetsen met: 'Aan geen gehuurde borst werd ooit gevoed.' Onze op het privédomein gerichte cultuur kunnen we niet uitvlakken. Maar ik kijk tevens verder, hoe ziet het leven van vrouwen er over twintig jaar uit?  
We moeten zoeken naar intelligentere oplossingen. Die eeuwenlange traditie van zelf zorgen, zet je niet zomaar aan de kant. Bovendien, wil je dat wel? Juist nu we lijden aan schaarste in tijd en in rust. Het uitgangspunt is: samen combineren. De logische vervolgvraag: wat is er dan nodig? En daarvoor kijk ik naar Zweden. Zweden lijkt qua cultuur en achtergrond op Nederland, maar koos toch een veel vrouwvriendelijker ►



## GA DE DISCUSSIE AAN EN VERBAAS JEZELF

beleid. Door de emigratie in de 19e en 20e eeuw van veel Zweden naar de VS, waren de vrouwen al veel eerder hard nodig. Dat helpt om deals te maken met bedrijven. In die situatie zitten wij nu ook.”

### Caroline Serré

Coach, directeur CIC company

“Bestaat het nog, moederschapsideologie? Alleen bij de gratie van degene die ernaar luistert. Als coach adviseer ik vrouwen heel bewust na te denken, in te voelen wat de mogelijke keuzes voor hen betekenen en op basis daarvan te kiezen. Wat wil je echt? Ik heb geen ideaal format voor alle vrouwen, iedere vrouw heeft een eigen zijn, een eigen verleden, eigen verlangens et cetera. Kies zelf, maar kies bewust. Dan ben je vol energie, dat zie ik ook bij vrouwen die mijn hulp hebben ingeroepen.

Je partner is belangrijk in de uitvoerbaarheid van bijvoorbeeld de keuze om je carrière niet aan de wilgen te hangen. Geef vaders meer de kans. Ga de discussie aan en verbaas jezelf. Steeds meer mannen willen best, maar je moet er wel zelf mee komen. Gedeeld ouderschap, daar moeten we naartoe, dat zou de nieuwe ideologie moeten worden. Ik zeg dat niet voor niks. In mijn praktijk spreek ik te veel vrouwen die zeiden: ‘Mijn man heeft de *leading career*. *À la*, ik ga wel een stap terug.’ Maar door half te werken en half te zorgen, raak je onbevredigd.”

### Beatrijs Smulders

Verloskundige, directeur van Het Geboortecentrum in Amsterdam en schrijfster van boeken over zwangerschap en bevalling

“Emancipatie heeft alles te maken met de ruimte nemen voor de groei, geboorte en het eerste jaar van je kind. Die investering in de hechting, de veiligheid van je kind, levert zoveel op. Daar kunnen ouders ook in hun carrière uitermate van profiteren. Als je leert te leven met onzekerheid, omdat je goed bent gehecht,

leef je onder geringe stress. Juist daarom pleit ik voor een jaar verlof. Omdat ik weet wat het oplevert voor moderne vrouwen. Ik leg geen norm op. Maar weet ook dat juist de eerste drie maanden het moeilijkst zijn. Dat het meer dan logisch is dat je denkt: laat me alsjeblieft werken. Maar daarna breekt juist de zon door.

Ik vind het belangrijk om de kant van het kind te belichten. Ouders willen het beste voor hun kind en ze verdienen het om te weten hoe belangrijk dat eerste jaar is. Ik ben trots op al die vrouwen die blijven weigeren om fulltime te werken. Het is ook helemaal niet nodig. Vrouwen kunnen prima topwerken en zouden massaal topfuncties hebben als ze flexibel konden werken. Vrouwen kunnen geweldig netwerken en overdragen. We laten ons nog té veel onderdrukken door het mannelijke in de maatschappij. We moeten meer voor onszelf en onze kinderen opkomen. En vooral ruimte maken om samen het leven en de liefde te vieren. Kinderen zijn na-apers, dus je hoeft het alleen maar voor te doen om dát te krijgen wat iedere ouder wil voor zijn kind: dat hij of zij zichzelf en anderen kan liefhebben.”

### Keuze man vrouw

De geïnterviewden zijn het overwegend eens: de traditionele moederschapsideologie is bedacht om ervoor te zorgen dat vrouwen thuisbleven. Vrouwen zijn vindingrijk en proberen de druk van buiten – die zich ook in hun hoofd heeft genesteld – te verenigen met hun carrière-ambities. Het dominante model is dus parttime werken. Mannen zijn overigens ook beïnvloed, in hun geval door het kostwinnersyndroom. Succes is een keuze? Veel mannen zullen ontkennend antwoorden: je móet succesvol zijn, anders tel je niet mee.

Ondanks de druk van buitenaf zijn vrouwen zelf ook verantwoordelijk, zeggen onder andere Claartje Vinkenburg en Caroline Serré. Toegeven aan de traditionele ideologie betekent kiezen voor de weg van de minste weerstand. Het gaat aan je vreten als je om die reden je werk op een laag pitje

zet. Als we een samenleving willen waarin moeders werkelijk aan hun carrière-ambities toegeven, dan is er maar één echte oplossing. Vader werkt vier dagen. Moeder werkt vier dagen.  $4 + 4 = 7$ .

### Dubbele moraal

De discussie rondom moederschapsideologie is weliswaar ook in Den Haag weer opgelaaid, maar de houding blijft dubbel. Vrouwen moeten aan het werk, maar zijn vanuit de christelijke moraal eveneens hoofdaannemer van de bv Gezin. Een regering met daarin twee christelijke partijen die oproept de kids alleen te laten en aan de bak te gaan? Oeps. Dat kan natuurlijk niet. Maar ja, economisch gezien... Zie daar een fantastische voedingsbodem voor de dubbele moraal. Peter Cuyvers: “Alle politieke partijen hebben hun eigen reden om al decennia lang niets aan de situatie te veranderen. De christelijke partijen willen dat moeder thuisblijft, de PVDA houdt een jaar ouderschapsverlof tegen, want moeders moeten gewoon weer aan het werk, en de VVD wil geen geld uitgeven en maakt het dus tot een privé-aangelegenheid.” Niet alleen voor vaders en moeders, ook voor het bedrijfsleven zijn de gevolgen van een traditionele moederschapsideologie nadelig. Onderzoek toont aan dat meer diversiteit – in dit geval meer vrouwen – op de werkvloer, in managementfuncties en directies, bedrijven direct meer winst oplevert. Zie daar een ijzersterk, maar reeds lang bekend argument. Toch gebeurt er in veel bedrijven niet veel meer dan het oprichten van een vrouwennetwerk. Sterker nog, bedrijven hebben eveneens

last van een dubbele moraal. Uit wereldwijd onderzoek blijkt: vaders en moeders worden gezien als minder betrokken, minder betrouwbaar en minder resultaatgericht. Belangrijk detail: alleen moeders worden als gevolg daarvan gezien als minder competent.

### Cultuuromslag

Een eerste stap op weg naar een beter klimaat voor werkende moeders is de mogelijkheid tot een jaar verlof na de zwangerschap, zeggen onder andere Ina Brouwer en Beatrijs Smulders. Het Zweedse model, met als belangrijke pijlers een jaar verlof en kwalitatief hoge opvang met goedbetaalde pedagogen, levert daadwerkelijk wat op. Zweedse vrouwen werken meer, krijgen jonger kinderen, meer kinderen en 75 procent is economisch zelfstandig ten opzichte van dertig procent in Nederland.

Maar de experts geven toe: de moderne moederschaps-ideologie omarmen, vergt een heuse cultuuromslag van alle betrokkenen. Veel vragen blijven nog onbeantwoord. Zijn vaders die nog tegenstribbelen, te bewegen naar vier dagen? Cijfers van jonge vaders geven hoop: steeds meer mannen kiezen ervoor een dag te zorgen. Durven moeders hun traditionele rol binnenshuis en met de kinderen te delen? Lossen we dit aan de keukentafel op of hebben ouders hulp nodig? Zijn de oplossingen van Scandinavische landen als Zweden en Denemarken ook hier goed te gebruiken? Wie neemt het voortouw, wie is verantwoordelijk? Grote maatschappelijke veranderingen vragen om doortastend beleid en dito organisatie. Ina Brouwer: “Wachten is geen optie. We lopen nu al dertig jaar achter. Soms denk ik erover om weer de politiek in te gaan. In de hoop aan veranderingen te kunnen werken. Maar eerst wil ik precies weten wat er speelt. Zo zit ik in elkaar. Eerst mijn boek, eerst het denken en dan snel aan de slag.”

*Voor meer interessante informatie over de Nederlandse cultuur en Nederlandse vrouwen lees je Dutch Women don't get depressed (Ellen de Bruin, €15, Uitgeverij Contact, 2007).*

*Wil je meediscussiëren over de Nederlandse moederschapscultuur? Lof organiseert samen met Women Inc op 4 februari 2008 een debatavond met Ina Brouwer, oud-directeur emancipatiebeleid, en schrijfster van onder meer Het Glazen Plafond, en andere experts.*



### Intelligente oplossingen

- **Cultuuromslag** nodig, ook al duurt dat lang. We zijn in feite net begonnen.
- **Vier dagen** wordt het nieuwe uitgangspunt, voor zowel man als vrouw.
- Parttime integraal vervangen door **flexibel werken**.
- Mogelijkheid tot **jaar zwangerschapsverlof**, waarvan deel voor vaders.
- **Crèches** onderdeel maken van scholen. Zorg voor **dagopvang met educatie**.
- **Fiscale stimulans** voor opvang aan huis: zelfde persoon haalt en brengt, zet thee, kookt.
- **Quota instellen** voor het aantal vrouwen aan de top.
- **Duobanen**, flexibel aan de top. Management inzicht geven, workshops.
- Vrouwen zelf: **bewustwording** van de werking van moederschapsideologie.
- **Programma's** voor herintredende vrouwen.
- Meetrekken van **allochtone** vrouwen.