



# ROLPATRONEN IN GEZINNEN TIJDENS DE CORONACRISIS

Gebaseerd op het rapport *Vaders zorgen meer, moeders blijven managen*

Hoewel veel gezinnen aangeven betaald werk, de zorg voor kinderen en het huishouden het liefst gelijk te willen verdelen met hun partner, blijkt dat dit in de praktijk vaak ongelijk verdeeld is <sup>1,2,3</sup>. Door de lockdowns tijdens de coronacrisis werden veel mensen, met name werkende ouders met (jonge) kinderen, voor grote uitdagingen gesteld. Door de sluiting van de kinderopvang, de buitenschoolse opvang, scholen en het thuiswerkadvies moesten ouders de zorg voor kinderen (inclusief thuisonderwijs), hun betaalde werk en het huishouden op een andere manier zien te combineren. In deze factsheet worden de resultaten van het onderzoek naar de gevolgen van de coronapandemie en de daaraan gerelateerde maatregelen op de rolverdeling tussen ouders op een rijtje gezet.

# WELKE INVLOED HEBBEN DE LOCKDOWNS OP DE VAAK ONGELIJKE ROLVERDELING EN PATRONEN BINNEN HETEROGEZINNEN?

Samen met resultaten uit eerdere onderzoeken wordt toegelicht hoe rolpatronen binnen heterogezinnen al dan niet zijn veranderd gedurende de lockdowns en hoe dit door de verschillende ouders ervaren wordt. In het **kwantitatieve onderzoek** zijn interviews afgenomen met ouders uit verschillende gezinnen, waaruit zeven portretten zijn ontstaan.

## VOOR DE LOCKDOWN: EEN KLOOF TUSSEN IDEEAAL EN PRAKTIJK

Onderzoek laat zien dat de meeste vaders en moeders betaald werk, de zorg voor kinderen en het huishouden het liefst gelijk zouden willen verdelen met hun partner<sup>4,5</sup>. Met name vaders en moeders met jonge kinderen zijn geen voorstander van een voltijd baan voor de vader. Veel ouders blijken echter niet in staat om werk en zorg daadwerkelijk gelijk te verdelen. In de meeste gezinnen werken vaders nog altijd meer buitenshuis dan moeders, die het grootste deel van de zorg en het huishouden voor hun rekening nemen. In de praktijk valt de taakverdeling vaak traditioneler uit en is er sprake van een kloof tussen ideaal en praktijk<sup>2,1</sup>.

Van de gezinnen die een voorkeur hebben voor een gelijke verdeling is slechts één op de vier hierin geslaagd<sup>1</sup>. Het anderhalverdienersmodel - de man werkt voltijds en de vrouw heeft een deeltijd baan - blijft daarmee voorlopig dominant in Nederland. Wel nemen de verschillen tussen mannen en vrouwen af. Steeds meer vrouwen verrichten betaald werk en vrouwen werken ook steeds meer uren in de week<sup>1</sup>.

Het is de vraag of deze trends zich tijdens de coronacrisis hebben voortgezet of juist werden gekeerd.



## VADERS ZORGEN MEER ....

Als gevolg van de lockdowns werkten veel ouders thuis en zijn zij (noodgedwongen) flexibeler geworden in het combineren van werk met zorg en/of opvoeding. Uit de portretten zien we dat moeders, maar ook veel vaders hun werkdagen aanpasten tijdens de coronacrisis. We zien, in navolging van eerder onderzoek, dat bijna alle vaders in ons onderzoek meer zijn gaan zorgen en opvoeden. Sommige vaders zelfs veel meer, omdat hun werk afnam of zelfs helemaal stilviel. Anderen werkten vanuit huis nagenoeg evenveel als op kantoor, maar hierdoor konden zij hun werk flexibeler combineren met zorg en opvoeding en kregen zij meer mee van wat zich thuis allemaal afspeelde.



Zorgtaken blijven ongelijk verdeeld, maar:

- **22%** van de vaders is (iets) meer dan voorheen gaan zorgen voor de kinderen<sup>3</sup>
- **17%** van de vaders doet (iets) meer dan voorheen aan huishoudelijke taken<sup>3</sup>

*“Vroeger was ik om kwart voor 6 thuis (...), en dan zaten ze soms al te eten. Dan kan je dan niet meer meehelpen met tafel dekken. Nu ruim ik de vaatwasser in tussen de middag. Dat soort kleine dingetjes, dat gaat gewoon vanzelf, dan pak je dat mee op omdat je thuis bent. Kinderen naar bed brengen, dat doen we meestal ook samen, alhoewel ik dat de laatste tijd wel iets vaker doe. Dan doet Hannah de afwas weer. Op zich is die rolverdeling wel gelijk gebleven.” (Peter)*

*“In het huishouden is niks veranderd eigenlijk. Daar vraag ik ook helemaal niet om. En in principe moet Peter nog steeds de volledige werkweek werken, dus is het nog steeds normaal dat hij in wezen hele dagen boven zit. Voor de begeleiding naar de kinderen toe, kan ik hem goed om hulp vragen. En dat doet hij dan ook graag (...) Het geeft mij echt heel veel rust dat als het tot een ontploffing komt met de kinderen, dat ik dan even bij Peter kan aankloppen.” (Hannah)*



**Naast dat bijna alle vaders in de gezinnen meer zijn gaan zorgen en opvoeden, blijkt ook dat voor vaders het thuiswerken over het algemeen positiever uitpakt dan voor moeders<sup>6</sup>:**

- **Vaders met kinderen tot en met 12 jaar zagen door het thuiswerken tijdens de coronacrisis hun werk-privébalans verbeteren, maar moeders met kinderen in die leeftijd niet.**
- **Vaders worden bij het thuiswerken minder vaak gestoord dan moeders, omdat ze vaker een aparte werkkamer thuis hebben.**
- **Dus thuiswerken betekent voor vaders vaker een verbetering van de werk-privébalans (wel de lusten van de kinderen vaker zien, niet de lasten van vaker gestoord worden) dan voor moeders.**

## ... MOEDERS BLIJVEN MANAGEN

Uit de portretten komt naar voren dat binnen bijna alle gezinnen de planning van het gezinsleven en het huishouden tijdens de lockdowns in handen van vrouwen blijft. Ook in emotioneel opzicht blijven zij het meest met andere gezinsleden bezig. Zij houden bij wat het gezin praktisch, sociaal en emotioneel gezien nodig heeft. Vrouwen hebben hierdoor vaker het gevoel altijd ‘aan te staan’. Dit neemt niet weg dat vaders door hun toegenomen aanwezigheid in huis door de coronacrisis vaak wel meer emotioneel betrokken zijn geraakt bij de opvoeding, zorg en scholing van de kinderen en het welzijn van hun partner.

**Ook zien we dat tijdens de lockdown<sup>3</sup>:**

- **Moeders hun werkdagen meer hebben aangepast dan vaders.**
- **Moeders vaker werken in de avonden en weekenden.**
- **57% van de moeders minder vrije tijd heeft door de coronacrisis, tegenover 36% van de vaders.**

*“Dan liepen ze soms hele dagen in hun pyjama of zaten ze de hele dag te spelen met Lego. Ik was meer van: er moet ritme zijn en ze moeten ook een keertje naar buiten zijn geweest (...) Dat vind ik dan misschien wel lastig. Op mijn dagen met de kinderen moeten er ook allemaal dingen gebeuren. Met papa doen ze vooral leuke dingen. Dat is toch wat leuker voor die kinderen.” (Eva)*

## Een verklaring: de derde shift

Dat moeders tijdens de lockdowns blijven managen en in emotioneel opzicht het meest met andere gezinsleden bezig zijn is te verklaren door de zogenaamde 'derde shift'. Waar de eerste shift verwijst naar betaald werk buitenshuis en de tweede shift naar onbetaald werk in en om huis, bovenop het werk buitenshuis<sup>7</sup>, heeft de derde shift betrekking op datgene wat het gezin in praktische, sociale en emotionele zin nodig heeft. De derde shift is een verantwoordelijkheidsgevoel voor de gang van zaken thuis en daar de regie over voeren. Het gaat over het houden van overzicht wat er moet gebeuren en zorgen dat het ook wordt gedaan. Ook verwijst de derde shift naar het omgaan met emoties van gezinsleden en het onderhouden van de sociale banden tussen de gezinsleden. Deze derde shift bestaat dus naast of aanvullend op de eerste en tweede.

Moeders voelen zich vaker dan vaders verantwoordelijk voor deze aspecten van het gezinsleven. Dit legt een sterke (emotionele) druk op moeders, omdat de derde shift in tegenstelling tot de andere twee shiften oneindig lijkt. Ook in de vrije tijd blijven veel moeders malen over wat er allemaal nog geregeld moet worden, waardoor het gevoel ontstaat dat ze nooit helemaal vrij zijn van hun rol in het gezin<sup>5</sup>. Deze derde shift maakt de combinatiedruk voor moeders extra belastend.



*"Bijna 90% ben ik thuis bezig met de kinderen en het huishouden en 10% ben ik bezig met mijn eigen werk (...). Dat is niet leuk voor mij. Nu wonen wij in Rotterdam, soms werkte ik in Amsterdam. Op een andere dag werkte ik in Den Haag. In één maand werkte ik in drie steden. Ik was blij. Soms werkte ik tot 21:00 in de avond en dan had ik nog steeds energie. Maar nu werk ik thuis en ik heb geen energie." (Nisrine)*

## Wat we leren van de coronacrisis:

### vaders zorgen meer, moeders blijven managen

We zien dat elk gezin het weer anders doet, op een eigen unieke wijze. Naast de geportretteerde gezinnen zullen er nog veel meer en andere verhalen zijn. Toch zijn er ook overeenkomsten. Verscheidene ouders in dit onderzoek geven aan dat er positieve elementen zitten in hun rolverdeling tijdens de lockdown. Elementen die ze best zouden willen vasthouden in de toekomst, zoals de grotere betrokkenheid van vaders bij de zorg voor kinderen en het huishouden. Dat is iets dat het verplichte thuiswerken aan het licht heeft gebracht. Tegelijkertijd zien we ook dat er veel op de schouders van moeders blijft rusten. Daarnaast verwachten ouders weer in hun oude patronen terug te vallen. In de behoefte van vaders en moeders aan een grotere betrokkenheid van vaders bij de opvoeding zien we mogelijk de wens iets van de schouders van moeders af te nemen en de taken in het gezin gelijkjer te verdelen. En dus om ideaal en praktijk dichter bij elkaar te brengen.



*"Het lijkt net of wij als vrouwen misschien iets meer zien: "oh, dit of dat moet er gebeuren in de huishouding. Of: Oh iemand is net in het bad geweest, het is nog een beetje vettig, dat moet worden afgenomen. Dat coördineer ik toch wel en ik delegeer ook." (Naomi)*

# AANBEVELINGEN



## MAAK GOEDE THUISWERKREGELINGEN

Goede regelingen rondom thuiswerken kunnen een grotere betrokkenheid van vaders bij het gezin faciliteren. We zien dat een ondersteunende en flexibele houding van werkgevers ertoe doet.

### Atria adviseert werkgevers

- > flexibel werken beter mogelijk te maken om de werk-privébalans voor zowel moeders als vaders te verbeteren. Een goed internationaal voorbeeld hiervan is een Nieuw-Zeelandse wet, waarin werknemers onafhankelijk van omvang en duur van het dienstverband een aanvraag voor flexibel werken kunnen indienen. Meer hierover is te lezen in de brochure [Hoe verkleinen we de loonkloof in Nederland](#).
- > om deeltijdwerken beter mogelijk te maken waar voltijd de norm is.

*“Ik denk dat ik hier wel iets mee wil. Kijk, ik kan niet tegen mijn baas zeggen ‘ik ga drieënhalve dag per week werken, maar elementen daarvan kunnen we best doen. Ik zie wel dat het mij en de kinderen veel oplevert als ze tijd met mij doorbrengen. Dus daar wil ik wel iets mee doen. Dat kan ook wel. Je moet dingen anders inrichten. Ik kan meer in de avonden werken. (...) En dan gewoon met ze sporten, voetballen, naar de film en uit eten. Dat je echt een dag hebt met elkaar.” (Lars)*

## DOORBREEK GENDERSTEREOTYPEN

Daarnaast leren we van ons onderzoek (zoals ook eerder onderzoek laat zien) dat een eenmaal bestendigde taakverdeling niet zomaar te veranderen is. Genderstereotypen spelen daarbij een rol. Atria laat in verschillende onderzoeken zien hoe het mogelijk is genderstereotypering te doorbreken en wat daarvoor nodig is.

### Atria adviseert de overheid

- > de norm uit te dragen dat de zorg voor kinderen een gedeelde verantwoordelijkheid is door ouders evenveel verlof bij de geboorte van een kind te geven<sup>7,8</sup>.
- > ervoor te zorgen dat ouderschapsverlof 100% doorbetaald wordt. Hierdoor zullen ook mannen binnen gezinnen met een lager inkomen van de verlofregeling gebruik maken, zodat er geen verlofkloof ontstaat tussen hogere en lagere inkomens.
- > ouders te stimuleren om evenveel ouderschapsverlof op te nemen, bijvoorbeeld door hen hiervoor te belonen met extra verlof of een extra toeslag, of door een deel van het verlof onoverdraagbaar te maken.

### Atria adviseert werkgevers

- > te zorgen voor een cultuuromslag: maak het voor mannen normaal om ouderschapsverlof op te nemen en zelf voor hun kinderen te zorgen. Informeer werknemers actief over de voordelen van het opnemen van verlof en draag dit uit via het management, bijvoorbeeld door campagnes.

*“Waarom zou het zo zijn dat de man dan maar weer gaat werken en dat de vrouw automatisch dan de zorgtaken voor het kind op zich neemt? Dan geef je ook aan je dochter het voorbeeld dat zorgen voor vrouwen is. En wij zijn ons er heel erg bewust van dat alles wat wij doen, dat zij dat mee gaat krijgen en dat zij het later ook misschien zo gaat doen.” (Lukas)*



## MEER INFORMATIE

Het onderzoek *Vaders zorgen meer, moeders blijven managen. Rolpatronen in gezinnen tijdens de coronacrisis* is te downloaden via [atria.nl/tag/werk-en-de-toekomst](https://atria.nl/tag/werk-en-de-toekomst). Voor meer informatie over maatregelen die werkgevers, de overheid en het onderwijs kunnen nemen, zie de [factsheet genderstereotypering](#), de brochure [Hoe verkleinen we de loonkloof in Nederland](#) en het beleidsadvies [Invoering betaald ouderschapsverlof](#).

## Bronnen

- <sup>1</sup> Brakel, M. van den, Portegijs, W. & Hermans, B. (2020) *Emancipatiemonitor 2020*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek & Sociaal en Cultureel Planbureau.
- <sup>2</sup> Portegijs, W. & Brakel, M. van den (2018). *Emancipatiemonitor*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- <sup>3</sup> Yerkes, M., André, S., Besamusca, J., Remery, C., Zwan, R. van der, Kruijven, P., Beckers, D., Geurts, S. & Beer, P. de (2020). *Werkende ouders in tijden van Corona; Meer maar ook minder genderongelijkheid*. Utrecht, Amsterdam & Nijmegen: Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam & Radboud Universiteit.
- <sup>4</sup> Hochschild, A.R. (1989). *The second shift*. New York: Avon Books Inc.
- <sup>5</sup> Portegijs, W., Clöin, M., Roodsaz, R. & Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag/ Amsterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau & Atria.
- <sup>6</sup> Josten, E. & Merens, A. (2021). *Thuis of terug naar kantoor. Plus- en minpunten van thuiswerken voor het welbevinden van werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- <sup>7</sup> De Blank, M., Holla, S., Glijn, R. & Jong, de E. (2020a). *Genderstereotypering waarom we ze hebben, wat de gevolgen zijn en hoe ze kunnen worden doorbroken*. Atria.
- <sup>8</sup> De Blank, M. & Holla, S. (2020b). *Genderstereotypering in werk, zorg en onderwijs*. Factsheet.

## Colofon

© Atria, september 2021

Auteurs: Ingrid Doorten, Franca Hehenkamp

Vormgeving: DEEF idee + beeld

Beeld gezinnen: People vector created by freepik

E: [werkendetoekomst@atria.nl](mailto:werkendetoekomst@atria.nl)

Werk en de  
Toekomst



**Werk.en.de Toekomst** zet zich in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren.

**Werk.en.de Toekomst** is een samenwerking van:



Gesteund door:



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap