

The Maltesers logo, featuring the word "maltesers" in a white, lowercase, cursive font, is centered within a large, dark red circle. The background of the entire page is a vibrant red, decorated with several overlapping circles in various shades of orange, red, and pink, creating a dynamic and modern aesthetic.

maltesers®

SAMEN DE LAST VERLICHTEN™

**DE DRUK OP WERKENDE
MOEDERS IN NEDERLAND
EN HET VERENIGD
KONINKRIJK VERLICHTEN**

VOORWOORD

MALTESERS® zet zich al geruime tijd in om haar positie te gebruiken om de vertegenwoordiging van vrouwen in de samenleving te verbeteren. De communicatie van het merk wordt geroemd om het aanpakken van taboes en het doorbreken van stigma's. Onlangs heeft MALTESERS® haar steun aan vrouwen uitgebreid naar maatschappelijke kwesties die van invloed zijn op het mentale welzijn van vrouwen.

Voortbouwend op een wereldwijd onderzoek *Here to be Heard*, uitgevoerd door MARS INC in 2021, dat de barrières blootlegt waar vrouwen vandaag de dag mee te maken hebben op het gebied van gendergelijkheid, gaf MALTESERS® opdracht tot dit onderzoek om specifiek de uitdagingen te onderzoeken waarmee werkende moeders in twee van de grootste markten van het merk worden geconfronteerd: Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

Om elk aspect van deze uitdagingen te begrijpen, is er uitgebreid onderzoek gedaan en zijn er interviews gehouden met deskundigen, zoals Emma Kenny, Psycholoog bij ITV *This Morning* en Christine Armstrong, Consultant en Onderzoeker naar nieuwe manieren van werken. Het onderzoek werd uitgevoerd door de gespecialiseerde consultants van *The Outsiders* met de bedoeling zinvolle gesprekken en acties uit te lokken van de collega's, managers en ondersteunende netwerken rond moeders die een verschil kunnen maken.

Door enkele minder besproken aspecten van het moederschap onder de aandacht te brengen, hopen MALTESERS® en het moedermerk Mars Inc het begrip van de samenleving voor deze uitdagingen te vergroten en de last voor werkende moeders te verlichten.

CONTENTS

VOORWOORD	2
INLEIDING	4
Vier aandachtsgebieden	5
Aanbevelingen	5
Marktverschillen	5
Wat we hebben gedaan	6
1. AUTHENTICITEIT	7
De mannelijke werkplek	7
De impact van niet authentiek zijn	7
Een plek om te kolven	9
Aanbevelingen	10
2. HET LEVEN THUIS	11
Schuldgevoel van werkende ouders	12
Wat geven we op?	12
Mentale gezondheid en relatieproblemen	12
Wie doet er meer?	13
Aanbevelingen	15
3. VERWACHTINGEN	16
De mythe van de perfecte moeder	16
De 'volmaakt onvolmaakte' moeder	17
Oordeel	17
Achterhaalde verwachtingen voor vaders	18
Aanbevelingen	19
4. FLEXIBILITEIT	20
De kleverige vloer	20
Perceptie van parttimers	21
Fulltime werk voor parttime loon	21
De onzichtbare moeder	22
Aanbevelingen	23
IN HET KORT	24
BRONNEN & ONDERSTEUNING	25
Voor moeders	25
Voor partners en vaders	25
Voor vrienden en familie	26
Voor leidinggevend en collega's	26

INLEIDING

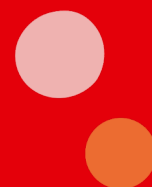
Het is zwaar voor werkende ouders: de maatschappij beweert dat ze 'alles kunnen hebben wat ze willen', maar de realiteit is vaak heel anders. Er zijn zoveel uitdagingen – betaalbare en geschikte kinderopvang vinden, relaties onderhouden, slapeloze nachten doorstaan en een balans tussen werk en privéleven vinden, om er maar een paar te noemen. Ondanks veel maatschappelijke veranderingen die bedoeld zijn om alles gelijkwaardiger te maken, komen veel van de lasten van het combineren van werk en gezin nog steeds op de schouders van werkende moeders terecht, zoals uit dit verslag blijkt.

Uit ons onderzoek blijkt dat 60% van de werkende moeders in Nederland en 69% in het Verenigd Koninkrijk vindt dat ze op de een of andere manier zijn gediscrimineerd of negatief zijn behandeld op het werk omdat ze moeder zijn geworden, en 35% van de moeders in Nederland en 55% in het Verenigd Koninkrijk zegt dat ze meer hulp nodig hebben van werkgevers en collega's om de werkende moeder te zijn die ze graag willen zijn.

We hebben uitgebreid onderzoek gedaan in Nederland en het Verenigd Koninkrijk om te begrijpen hoe moeilijk het precies kan worden en, nog belangrijker, wat we allemaal kunnen doen om te helpen. Hoewel dit rapport zich richt op de ervaringen van werkende moeders, hebben we een grote verscheidenheid aan mensen geïnterviewd, waaronder vaders, mensen in relaties van hetzelfde geslacht en mensen die zich identificeren als non-binair. We hebben gesproken met ouders uit zowel de middenklasse als de arbeidersklasse, alleenstaande ouders, ouders van één kind, ouders met twee of meer kinderen, ouders met pasgeboren baby's en ouders met oudere kinderen, om ervoor te zorgen dat de bevindingen representatief zijn voor een brede ervaring.

Sommige van de problemen die we aan het licht hebben gebracht, zijn geslachtsgebonden en gelden niet op dezelfde manier voor mannen als voor vrouwen – kinderdagverblijven bellen bijvoorbeeld eerder de moeder als er een probleem is, ongeacht wie de hoofdverzorger is. Daarom spreken we in dit rapport niet over 'ouders', maar over 'moeders' wanneer we deze kwesties bespreken. We verwijzen ook naar 'vaders, ouders en partners' om de ervaringen weer te geven van iedereen die een rol speelt in de opvoeding.

Hoewel het onderzoek veel positieve aspecten van het werkend ouderschap aan het licht bracht, zoals de nieuwe vaardigheden die je leert en die je kunt meenemen naar het werk, of de trots die sommige ouders voelen omdat ze een geweldig rolmodel zijn voor hun kinderen, was het vooral de bedoeling om onder de huid te kruipen van de uitdagingen om werkende moeders te verdedigen en de vooruitgang te versnellen.



VIER AANDACHTSGEBIEDEN

Uit ons onderzoek kwamen vier belangrijke gebieden naar voren waarop werkende ouders – en vooral moeders – voor uitdagingen staan:

1. **Authenticiteit:** We willen allemaal volledig onszelf zijn op het werk, toch? Maar voor werkende moeders is dat nog steeds te riskant.
2. **Het leven thuis:** De balans tussen werk en privéleven is een mythe. De waarheid is dat er nooit genoeg tijd is voor beide.
3. **Verwachtingen:** Veel verwachtingen over wat een werkende moeder zou moeten zijn, zijn achterhaald – en ze zijn al net zo schadelijk voor werkende vaders.
4. **Flexibiliteit:** Flexibel werken klinkt geweldig, maar er zitten verborgen nadelen aan.

Het is belangrijk op te merken dat deze onderwerpen niet los van elkaar staan en niet op zichzelf bestaan – ze hebben allemaal invloed op elkaar, dus verbeteringen in het ene, leiden tot veranderingen in de rest. Het goede nieuws is dat we allemaal veel kunnen doen om te helpen en om de voorwaarden te scheppen waaronder werkende moeders kunnen floreren.

AANBEVELINGEN

In overleg met moeders en deskundigen op dit gebied hebben we aan het eind van elk hoofdstuk een reeks aanbevelingen opgesteld, die zowel in Nederland als in het Verenigd Koninkrijk van toepassing zijn. De aanbevelingen zijn specifiek voor de belangrijkste mensen die de levenskwaliteit van werkende moeders beïnvloeden: managers, collega's, familie en vrienden, vaders en partners – en moeders zelf. Wij zien deze aanbevelingen als suggesties of tips – een manier om de gesprekken op gang te brengen die tot positieve veranderingen leiden. Wij moedigen je aan sommige van deze tips op te volgen en samen met ons de voorwaarden te scheppen waaronder werkende moeders kunnen floreren.

MARKTVERSCHILLEN

Er waren enkele belangrijke verschillen tussen de twee markten, Nederland en het Verenigd Koninkrijk: over het algemeen lijkt Nederland meer steun te bieden aan werkende ouders dan het Verenigd Koninkrijk. Er bestaat een gevestigde cultuur van parttimewerk, met name voor moeders, en de wetgeving beschermt de rechten van ouders in hoge mate. Dit komt tot uiting in de positievere antwoorden van Nederlandse ouders in de kwantitatieve enquête. De situatie in Nederland is echter nog verre van ideaal: onze onderzoeksdeelnemers vertelden ons dat de realiteit niet altijd overeenkomt met de sociale en culturele overtuiging dat werkende moeders worden beschermd.

"Er bestaat een algemeen aanvaard idee dat je vier dagen kunt werken en toch een seniorfunctie kunt bekleden, maar eigenlijk gebeurt dat in de praktijk niet. Vrouwen groeien niet op hetzelfde tempo als mannen op de werkvloer."

(Brooklyn Brownstone – Eigenaar, The Labour Department, Nederland)

WAT WE HEBBEN GEDAAN

In Nederland en het Verenigd Koninkrijk is uitgebreid onderzoek gedaan naar alle aspecten van de uitdagingen waar werkende ouders voor staan.

Deskresearch en interviews met deskundigen: Eerst werd in de zomer van 2022 een overzicht gemaakt van bestaand onderzoek op deze gebieden, gevolgd door tien interviews met deskundigen op het gebied van opvoeding of werkplekken, vier in Nederland en zes in het Verenigd Koninkrijk. Deze eerste fasen hielpen ons de aandachtsgebieden te ontwikkelen voor de volgende onderzoeksfase met de ouders zelf.



Interviews met deskundigen: Nederland

- Ina Heijnen – *Auteur van Spuug op je blouse*
- Brooklyn Brownstone – *Eigenaar van The Labour Department*
- Vivian Acquah – *D&I-consultant*
- Dr Marcia Goddard – *Neurowetenschapper gespecialiseerd in de arbeidswereld*

Interviews met deskundigen: Verenigd Koninkrijk

- Ellie Gibson en Helen Thorn – *Comedians en Bloggers 'Scummy Mums'*
- Nadya Powell – *D&I-consultant*
- Daniele Fiandaca – *Oprichter van Token Man*
- Emma Kenny – *Psycholoog bij ITV This Morning*
- Christine Armstrong – *Consultant en onderzoeker naar nieuwe manieren van werken*
- Annie Auerbach – *Medeoprichter bij Starling, een studio voor cultureel inzicht en de thuisbasis van Wild Ideas, Auteur van FLEX: Reinventing Work for a Smarter, Happier Life (Werk opnieuw uitvinden voor een slimmer en gelukkiger leven).*

Online kwalitatief onderzoek: Vervolgens werden 18 diepgaande online interviews en twee focusgroepen met werkende ouders uitgevoerd in Nederland en het Verenigd Koninkrijk.

Panel van deskundigen: De deskundigen werden samengebracht om de bevindingen te bespreken en aanbevelingen te doen.

Online kwantitatieve enquête: Tot slot werd er een kwantitatief onderzoek uitgevoerd om inzicht te krijgen in de schaal van de ervaringen die in het onderzoek worden belicht. De online enquête werd in december 2022 gehouden bij werkende ouders met ten minste één kind van vijf jaar of jonger. De steekproef omvatte 511 moeders en 510 vaders in Nederland en 1002 moeders en 1015 vaders in het Verenigd Koninkrijk.

1. AUTHENTICITEIT

Een van de meest terugkerende thema's die door de werkende moeders naar voren werden gebracht, was het concept authenticiteit. Veel werkende moeders gaven aan hoe moeilijk het is om op het werk hun authentieke zelf te zijn. Vrouwen zijn in het nadeel, want op veel werkplekken worden stereotiep mannelijke eigenschappen zoals ambitie, competitie en zelfvertrouwen beloond, waardoor er weinig ruimte overblijft voor kwetsbaarheid, eerlijkheid en authenticiteit. Het onvermogen om op een authentieke manier te praten over de uitdagingen van het ouderschap is niet alleen ongemakkelijk, het kan er ook toe leiden dat ouders hun moederschaps- en vaderschapsrechten niet kunnen uitoefenen.

DE MANNELIJKE WERKPLEK

Sommige werkplekken hebben een cultuur die eigenschappen als zelfvertrouwen of competitiviteit beloont. Binnen deze context is het niet makkelijk om te vertellen dat je moe bent of een slechte dag hebt omdat je kind niet heeft geslapen.

"Ik denk dat er een enorme druk bestaat om erbij te horen, om je passend te kleden, om het praatje te kunnen houden, om de uren te kunnen maken – en alles wat daarvan afwijkt, is een kwetsbaarheid."

(Annie Auerbach, Medeoprichter bij Starling, Auteur van FLEX)

"Ik draag zeker een masker op het werk; ik laat mijn ware ik niet zien. Een personeelslid kwam na mij terug van haar zwangerschapsverlof en ze huilde tijdens een teamvergadering omdat ze de schuld kreeg van bepaalde zaken. Mensen praatten daarna achter haar rug om: "Ze is hormonaal, ze huilt altijd. Dat geeft me het gevoel dat ik me zo niet op het werk kan gedragen, omdat ze niet erg meelevend zijn."

(Werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

DE IMPACT VAN NIET AUTHENTIEK ZIJN

Door dit soort vooroordelen in de cultuur zijn moeders (en ouders) niet bereid om op het werk over ouderschap te praten, waardoor ze niet altijd de steun krijgen die ze nodig hebben. Uit ons onderzoek blijkt dat 14% van de moeders in Nederland zich minder gewaardeerd voelt als werknemer op het werk sinds ze moeder zijn geworden (24% in het Verenigd Koninkrijk) en 31% van de moeders in Nederland voelt zich niet begrepen door anderen op het werk (30% in het Verenigd Koninkrijk).

"Het gedrag dat beloond wordt, bepaalt de cultuur. Wat we hebben vastgesteld is dat de dingen die op de werkvloer beloond worden, traditioneel mannelijke eigenschappen zijn... De top bestond uit assertiviteit, zelfvertrouwen, actiegerichtheid, resultaatgerichtheid, flexibiliteit, ambitie en competitiviteit. Ik zou zeggen dat veel van die eigenschappen traditioneel mannelijk zijn."

(Daniele Fiandaca, Oprichter, Token Man)

De uitdagingen rond authenticiteit kunnen zelfs al vóór de zwangerschap beginnen: uit ons onderzoek blijkt dat 28% van de werkende moeders in Nederland en 25% in het Verenigd Koninkrijk zich niet op hun gemak voelde om met hun werkgevers te praten over gezondheidsuitdagingen wanneer zij probeerden zwanger te worden. Dit is niet zo vreemd als je bedenkt hoe sommige werkgevers denken over hun vrouwelijk personeel dat de leeftijd heeft om kinderen te krijgen. Volgens YouGov en EHRC (2017) is 44% van de werkgevers het ermee eens dat vrouwen ten minste een jaar voor een organisatie moeten werken voordat ze besluiten kinderen te krijgen, en een derde (36%) van de werkgevers in de particuliere sector is het ermee eens dat het redelijk is om vrouwen tijdens de aanwerving te vragen naar hun plannen om kinderen te krijgen.

Als je eenmaal echt zwanger bent, kan het nog zwaarder aanvoelen. Uit ons onderzoek blijkt dat 48% van de werkende moeders in Nederland en 65% in het Verenigd Koninkrijk zich angstig, behoedzaam of nerveus voelde toen ze hun werkgever moesten vertellen dat ze zwanger waren.



48% van de werkende moeders in Nederland voelde zich angstig

"Ik denk dat wanneer een vrouw vertelt dat ze zwanger is, dit soms iets doet met de manier waarop ze door haar manager wordt gezien, dat die haar onbewust als minder competent gaat zien omdat ze zwanger is, maar ze zullen zich dat niet beseffen."

**(Dr. Marcia Goddard,
Neurowetenschapper gespecialiseerd in
de arbeidswereld)**

Uit ons onderzoek blijkt ook dat 17% van de moeders in Nederland, 22% in het Verenigd Koninkrijk, geen informatie over het zwangerschapsbeleid ter beschikking heeft op hun werkplek en dat 14% van de moeders in Nederland, 18% in het Verenigd Koninkrijk, zich niet op hun gemak voelt om met hun werkgever over het zwangerschapsbeleid te praten. Niet kunnen praten over een zwangerschap en geen toegang hebben tot of discussiëren over het zwangerschapsbeleid werkt ontmoedigend voor werkende moeders.

En het gaat er niet alleen om dat ze geen steun krijgen of dat ze gemarginaliseerd worden. Uit ons onderzoek blijkt dat 9% van de moeders in Nederland van mening is dat het verlies van hun baan of hun ontslag verband hield met hun zwangerschap of het moederschap, 8% in het Verenigd Koninkrijk. Deze behandeling is niet legaal, maar het is moeilijk voor moeders om te bewijzen dat het is gebeurd. Het zorgt ervoor dat veel moeders het gevoel hebben dat er reële risico's bestaan voor hun carrière en hun levensonderhoud.

EEN PLEK OM TE KOLVEN

Moeders kunnen zich bijzonder kwetsbaar voelen op het werk als ze nog borstvoeding geven en melk moeten kolven en bewaren. Vaak is er niet altijd een veilige of prettige plek om dit te doen en collega's kunnen bot en ongevoelig zijn. Hierdoor stoppen sommige moeders, nog voordat ze hier klaar voor zijn, met borstvoeding geven.



"In mijn baan was er geen sprake van de mogelijkheid om op het werk te kolven, dat is nu misschien veranderd, maar destijds... het was gewoon geen optie. Ik had een deadline om mijn dochter aan de fles te krijgen – druk, de overgang van de borst naar de fles: 'De teller loopt, we moeten het voor elkaar krijgen.' Het was een moeilijke overgang, zij werkte tegen en ik voelde me schuldig en van slag. Ik was verdrietig over de manier waarop dit moest gaan. Ik gaf alleen 's morgens en voor het slapen gaan borstvoeding. Het stopte te snel voor mij. Ik had er graag mee door willen gaan."

(Werkende moeder, Nederland)

"Er was één kolfruimte voor 1.000 werknemers. Er werd een groepschat gestart om te regelen wie er gebruik van kon maken, dus er was veel discussie over wie de kamer kreeg. Het was een zeer giftige, ongezonde omgeving. Ik haatte kolven op het werk, het was geen fijne omgeving om in te moeten kolven."

(Werkende moeder, Nederland)

"Ik ging werken voor een klant ten tijde van de borstvoeding, ze verzekerden mij van een kolfruimte, maar de opties bestonden uit de badkamer of een vergaderruimte op de bovenste verdieping. Er was geen deur en geen privacy. Ik moest kolven op het toilet, wat echt onaangenaam is."

(Werkende moeder, Nederland)

AANBEVELINGEN

Voor moeders

- Spreek je hardop uit over het ouderschap. Als je je zorgen deelt en je kwetsbaarheid toont, normaliseer je dat en maak je het voor anderen ook veilig om hetzelfde te doen.
- Maar benadruk ook de positieve kanten – praat over de ongelooflijke veranderingen die je hebt doorgemaakt door het ouderschap en de nieuwe vaardigheden die je hebt geleerd.

Voor partners en vaders

- Spreek je hardop uit over het ouderschap – dit is vooral belangrijk voor vaders en partners, omdat het helpt de stereotiep mannelijke werkcultuur te doorbreken en bij het normaliseren van flexibele uren maken om de voetbalwedstrijd van je kind bij te wonen.
- Praat met andere ouders over het ouderschap als werkende ouder: deel verhalen en suggesties – het zal je misschien verbazen dat anderen dezelfde problemen en zorgen hebben gehad.

Voor vrienden en familie

- Vraag je vrienden of geliefden wat je kunt doen om ze te steunen en biedt een luisterend oor. Met een simpele kop thee kom je al een heel eind.

Voor collega's

- Praat met je collega's als ze terugkeren nadat ze ouder zijn geworden om te begrijpen hoe ze zich voelen en hoe je ze kunt steunen.
- Normaliseer het om je authentieke zelf op het werk te zijn. Als je zelf een ouder bent – deel dan ook jouw ervaringen. Als je geen ouder bent, probeer dan je volledige zelf op het werk te zijn om een omgeving te creëren waarin iedereen zichzelf kan zijn – van persoonlijke triomfen tot driftbuien vóór schooltijd en alles daartussenin.

Voor leidinggevenden

- Allereerst is het belangrijk te erkennen dat niet alle moeders dezelfde steun willen of nodig hebben. Vraag daarom aan werkende moeders wat zij nodig hebben en controleer regelmatig of hun behoeften veranderen om hieraan tegemoet te komen.
- Zorg ervoor dat er duidelijke verwachtingen zijn, respecteer grenzen en maak het bedrijfsbeleid bij de aanwerving bekend.
- Zorg voor geschikte kolfruimtes zodat vrouwen naar kantoor kunnen komen. Deze ruimtes mogen zich niet op het toilet bevinden en ze moeten privé en comfortabel zijn.

2. HET LEVEN THUIS

Als werkende ouder ben je altijd op zoek naar een balans tussen werk en privé – maar die balans is in het beste geval ongrijpbaar en in het slechtste geval een mythe. Er wordt aan alle kanten aan werkende moeders getrokken en ze hebben vaak het gevoel dat ze iedereen teleurstellen.

SCHULDGEVOEL VAN WERKENDE OUDERS

Uit ons onderzoek bleek dat 49% van de moeders in Nederland en 79% in het Verenigd Koninkrijk zich schuldig voelt omdat ze niet genoeg tijd met hun kinderen doorbrengen.

Niet alleen moeders voelen zich schuldig, maar door de hierboven besproken stereotiep mannelijke werkcultuur en de achterhaalde verwachtingen (zie het volgende deel) kan het voor vaders nog moeilijker zijn om vrij te nemen van het werk om bij hun kinderen te zijn, ook al willen ze dat wel graag.

Helaas ligt het antwoord niet alleen in het meer tijd doorbrengen met de kinderen, want werkende moeders voelen zich ook schuldig dat ze niet genoeg werken – 30% van de Nederlandse moeders en 56% van de Britse moeders.



▲
49% voelt zich schuldig dat ze niet genoeg tijd doorbrengen met de kinderen

"Ik kan haar niet alles geven. Ik kan alles voor haar kopen, maar helaas besteed ik niet genoeg tijd aan haar... ze is drie...
Ik moet haar meer van mijn tijd geven."

(Vader, Verenigd Koninkrijk)

"Ik loop een aantal dingen uit het leven van mijn kinderen mis. Een keer moest mijn dochter op schoolreisje en ze vroegen ouders om als vrijwilliger met ze mee te gaan en toezicht te houden, maar ik moest werken."
(Werkende moeder, Nederland)

"Ik voel me altijd schuldig. Ik werk voor een bedrijf waar er weinig balans bestaat tussen werk en privé. Ik werk fulltime en ik voel me erg schuldig – er wordt veel gereisd en 's avonds wordt er tot laat gewerkt."
(Werkende moeder, Nederland)

WAT GEVEN WE OP?

Er zitten maar zoveel uren in een dag, dus er moet iets worden opgegeven. Uit ons onderzoek bleek dat 46% van de moeders in Nederland en 73% in het Verenigd Koninkrijk bepaalde aspecten van hun baan die zij vroeger leuk vonden, moet opofferen om de balans op te kunnen maken tussen het werk en het moederschap.

Vaak worden moeders voor onmogelijke situaties gesteld: hun kind heeft hen nodig, maar ze hebben een deadline of een belangrijke vergadering of een situatie die ze niet op het werk kunnen achterlaten. Iemand zal worden teleurgesteld. Moeders houden altijd alle ballen hoog om het voor elkaar te krijgen – maar soms lukt het gewoon niet. Meestal zorgen moeders ervoor dat het niet hun kind is dat wordt teleurgesteld, of dat nu betekent dat ze hun werk laten vallen of dat ze een beroep doen op een kinderoppas, op vrienden of op familie.

Dit is uitputtend en het houdt nooit op. Uit ons onderzoek bleek dat 70% van de moeders in Nederland en 81% in het Verenigd Koninkrijk voortdurend hun agenda moet omgooien, zowel op het werk als daarbuiten.

"Het kinderdagverblijf belt je omdat je kind ziek is en ze personeelstekort hebben, waar ook regelmatig sprake van is."

(Brooklyn Brownstone, Eigenaar, The Labour Department, Nederland)

"Het is vooral je energie. Je moet je energie verdelen tussen kind, huishouden en werk."

(Werkende moeder, Nederland)

"Het is volkomen genadeloos en het is lastig om ermee om te gaan, maar uiteindelijk denk ik dat veel mensen in deze situatie zitten: je gaat naar je werk en je functioneert omdat je wel moet... je moet gewoon volhouden en doorzetten, want anders, weet je, wat is je alternatief? Die heb je niet."

(Werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

MENTALE GEZONDHEID EN RELATIEPROBLEMEN

De druk van het omgaan met de uitputting en de voortdurende uitdagingen van een werkende ouder kan ook bijdragen aan mentale gezondheidsproblemen en het kan relaties beschadigen. Uit dit onderzoek bleek dat moeders zichzelf meestal op de laatste plaats zetten. Dit geldt wellicht ook voor thuisblijvende ouders of werkende vaders en partners; zelfzorg is voor ons allemaal belangrijk.

"Als er iets vervelends gebeurt op mijn werk is mijn stemming minder vrolijk, dan kan ik wat chagrijnig zijn naar de kinderen toe en dan zijn zij weer uitdagender... Ik ga dan sneller richting frustratie en ik word soms boos terwijl ze dat niet verdienen."

(Werkende moeder, Nederland)

"Ik voel me zo slecht! Als je kind naar de kinderopvang gaat, krijg je alle bacteriën mee. Ik ben moe en mijn weerstand is laag. Er is geen tijd voor zelfzorg, ik heb altijd haast, dus ik eet veel brood en ik drink wijn, ik eet vanuit emotie, het is verschrikkelijk en helemaal niet goed en ik drink ongeveer 500 kopjes koffie, het is zo verkeerd. Geen wonder dat ik me zo slecht voel!"

(Werkende moeder, Nederland)

"Het eist zijn tol op de relatie met mijn man en dochter, soms heb ik een kort lontje. Er blijft geen ruimte over.

Het is niet geweldig. Ik besef dat het werk zoveel van me vergt, ik ben continu gestrest."

(Werkende moeder, Nederland)

WIE DOET ER MEER?

Een lastige vraag: in gezinnen met een moeder en een vader of partner, wie neemt de meeste huishoudelijke taken en zorg voor de kinderen op zich? Dit is ongetwijfeld een probleem voor alle gezinnen, ongeacht of de ouders werken of niet. Ons onderzoek onder werkende ouders toont echter een kloof in de perceptie die ongetwijfeld stress en relatieproblemen in de hand werkt. We ontdekten dat 69% van de werkende moeders in Nederland en 72% van de moeders in het Verenigd Koninkrijk zegt dat zij de meeste of alle huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen op zich nemen. Maar 44% van de vaders in Nederland en 46% van de vaders in het Verenigd Koninkrijk zegt dat zij de meeste of alle van deze taken doen. Ze kunnen alleen niet allebei gelijk hebben. Slechts 12% van de vaders in Nederland en 13% van de vaders in het Verenigd Koninkrijk is het ermee eens dat hun partner de meeste of alle huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen op zich neemt. Dat is een groot verschil in perceptie, en ongeacht wie er gelijk heeft, iemand zal zich benadeeld voelen.

De vrouwen die wij tijdens ons onderzoek spraken, vonden over het algemeen dat zij thuis meer werk deden, maar dat hun partners niet altijd beseften hoeveel zij eigenlijk deden, wat aansluit bij de hierboven besproken perceptiekloof. Onze deskundigen waren het hiermee eens.

"Er wordt veel werk verricht rond de onzichtbare mentale belasting thuis, die alles kan omvatten van huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen, tot het onthouden van dingen als verjaardagen en schoonmoeders, het repareren van dingen en het onderhouden van relaties en netwerken. Melinda Gates heeft daar onderzoek naar gedaan en vrouwen zijn daar gemiddeld zeven jaar langer mee bezig dan mannen. En het gebeurt duidelijk achter de schermen, maar het is ook onbetaald en het wordt niet gewaardeerd door de maatschappij, terwijl de maatschappij er wel op draait."

(Annie Auerbach, Medeoprichter bij Starling, Auteur van Flex)

"Het voelt gewoon als heel veel... Ik ben voortdurend een bemiddelaar in andermans behoeften."

(Alleenstaande werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

Ook ander onderzoek bevestigt dit: volgens LeanIn.org en McKinsey (2020) dacht 70 procent van de heteroseksuele vaders binnen koppels met beiden een carrière, dat zij de huishoudelijke taken gelijk verdeelden met hun partner tijdens de COVID-19-crisis, terwijl slechts 44 procent van de heteroseksuele moeders binnen koppels met beiden een carrière het daarmee eens was.

"Ik blijf bij het feit dat vrouwen meer verantwoordelijkheid nemen voor de zorg voor de kinderen, ze nemen meer verantwoordelijkheid voor de opvoeding, ze nemen 70% van de verantwoordelijkheid voor huishoudelijke taken en het koken, dus we zijn hier totaal uit balans."
(Emma Kenny, Psycholoog bij ITV This Morning)

Het doel is niet noodzakelijk dat de koppels gelijk opgaan. Het gaat eerder om het voeren van open gesprekken, ervoor zorgen dat elke kant het perspectief van de ander begrijpt en tot een manier van samenwerken komen die voor iedereen eerlijk en werkbaar is.

In eenoudergezinnen gaat het niet altijd om eerlijkheid, omdat de alleenstaande ouder noodzakelijkerwijs alles zelf moet doen. Het gaat meer om de onophoudelijke aard van het werk dat gedaan moet worden.

"De manier waarop we huishoudelijke taken verdelen, is dat we ze als mannenrollen zien – dus opbergen, de garage bijhouden, de auto onderhouden, de autoverzekering regelen – tegenover vrouwenrollen – de kindermaaltijden, de kinderen aankleden, naar school brengen en weer halen. Het lijkt alsof alle vrouwenzaken op vaste tijden moeten gebeuren en elke dag herhaald moeten worden, terwijl de mannenzaken veel meer inhouden dat je de garage in het weekend kunt opruimen."

(Christine Armstrong, Consultant en Onderzoeker naar nieuwe manieren van werken)

69% zegt dat zij de meeste of alle huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen op zich nemen



AANBEVELINGEN

Voor moeders

- Wees lief voor jezelf. Je doet je best, dus je hoeft je niet schuldig te voelen.
- Voer open gesprekken met je partner over wie wat doet, zodat jullie de lasten samen kunnen delen.

Voor partners en vaders

- Voer de open gesprekken met je partner over wie wat doet. Accepteer dat de balans tussen werk en privé een mythe is en maak een plan voor wie de afwas doet, wie de vuilnis wegbrengt – maak het onzichtbare werk zichtbaar door deze gesprekken.
- Neem jouw deel van de onzichtbare mentale belasting van huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen op je – niet alleen de fysieke taken. Doe bijvoorbeeld niet alleen de boodschappen als dat je wordt gevraagd. Plan in plaats daarvan de maaltijd, maak het lijstje, doe de boodschappen, kook en doe de afwas.

Voor vrienden en familie

- Accepteer dat dingen anders kunnen gaan als er eenmaal kinderen bij komen:
je relatie met je vriend(in) of geliefde kan veranderen en dat is oké.
- Weersta de verleiding om ongeraagd advies te geven.
Bied in plaats daarvan je hulp aan.
- Help met oppassen indien mogelijk – of bied andere praktische hulp aan.

Voor collega's

- Als het mogelijk is zonder je eigen grenzen te overschrijden, bied dan hulp aan als werkende ouders ondersteuning nodig hebben.

Voor leidinggevenden

- Stel ouders in staat om gedeeld ouderschapsverlof op te nemen.
- Faciliteer en hanteer grenzen als het gaat om werktijden. Als leidinggevenden bijvoorbeeld hun eigen grenzen stellen en zich daaraan houden, creëren zij een cultuur die dit gedrag aanmoedigt.
- Stel, in banen waar dat mogelijk is, tijden vast waarop vergaderingen wel en niet kunnen plaatsvinden.

3. VERWACHTINGEN

Iedereen heeft een mening over ouderschap en deze is niet altijd nuttig. Ons onderzoek bracht een groot aantal verwachtingen naar voren die mensen – werkgevers, collega's, vrienden en familie, de maatschappij in het algemeen en ouders zelf – op werkende ouders afschuiven. Vaak zijn deze verwachtingen achterhaald en beperkend, niet alleen voor moeders, maar ook voor vaders en partners.

En wanneer ouders proberen aan de verwachtingen te voldoen, maar onvermijdelijk merken dat ze dat niet kunnen (omdat ze in eerste instantie al niet realistisch waren), voelen ze vaak verdriet, schuld en schaamte. Mentale gezondheid is een groot probleem voor werkende ouders, dat niet altijd de nodige prioriteit krijgt; achterhaalde verwachtingen maken deel uit van het probleem.

"Wat ik hoor, is rouw. In de vorm van verdriet om de spanning tussen wat ze dachten te kunnen doen als moeders en de realiteit van wat ze kunnen doen als moeders."

(Brooklyn Brownstone – Eigenaar, The Labour Department)

"Vrouwen krijgen vaak te horen dat ze blij moeten zijn. Die verwachtingen zijn nogal uitdagend voor wie aan een postnatale depressie lijdt. Daar rust een taboe op... de laatste jaren is er al veel veranderd... we praten er veel meer over dan vroeger, maar dit is zeker nog een taboe."

(Ina Heijnen, Auteur van Spuug op je blouse, Nederland)

DE MYTHE VAN DE PERFECTE MOEDER

Van moeders wordt verwacht dat ze alles met een glimlach doen – zelfs als die glimlach er eentje van een boer met kiespijn is. Sociale media worden overspoeld met onrealistische beelden van verzorgde en prachtige moeders die hun eigen bedrijf runnen vanuit een showroom van een huis met voorbeeldige kinderen op schoot. We weten allemaal dat vijf minuten na de shoot het kind huult, er ketchup op de muren zit en de moeder vergeten is die belangrijke e-mail te versturen. Maar ook al weten moeders dat het een mythe is, toch oefent het nog steeds kracht uit en kunnen veel moeders het gevoel krijgen dat ze tekortschieten.

"Soms heb ik het gevoel dat als ik zou zeggen: 'Ik moet wat meer vrije tijd nemen' of 'Ik denk niet dat ik per se in dezelfde hoedanigheid weer aan het werk kan', ik dan denk dat mensen daar op neer zouden kijken, want als je succesvol bent, moet je alles kunnen... en dat is best moeilijk."

(Werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

DE 'VOLMAAKT ONVOLMAAKTE' MOEDER

Uit ons onderzoek bleek ook dat er verzet bestaat tegen de mythe van de perfecte moeder – moeders die weten dat ze niet perfect kunnen zijn en het vertrouwen hebben om die mythe te weerleggen.

"Je hebt ofwel Instagram-moeders die totale perfectie uitstralen, hun kinderen zijn voorbeeldig met witte jurkjes aan met op de achtergrond de zon en het leven is prachtig. En dan heb je degenen die zoiets hebben van: 'Het stort allemaal in, mijn huis is een puinhoop, maar alles is oké, laten we gewoon even normaal doen.'"

(Christine Armstrong, Consultant en Onderzoeker naar nieuwe manieren van werken)

OORDEEL

De verwachtingen komen niet alleen voort uit de sociale media. De moeders die we spraken, vertelden ons hoe ze zich door anderen (soms ook door hun eigen moeder of schoonmoeder) beoordeeld voelden omdat ze weer aan het werk gingen. Marketing benadrukt deze tweedeling vaak, door een binair en onnauwkeurig beeld te schetsen van vrouwen in zakelijke pakken en hakken of als gezellige, thuisblijvende, perfecte huisvrouwen.

Uit ons onderzoek bleek dat 42% van de moeders in Nederland en 43% in het Verenigd Koninkrijk zegt dat hun familie hun realiteit als werkende moeder niet of slechts gedeeltelijk begrijpt, en 45% van de moeders in Nederland en 51% in het Verenigd Koninkrijk zegt dat hun vrienden het niet of slechts gedeeltelijk begrijpen.

"Er wordt van haar verwacht dat ze werkt, ze moet ook het huishouden bijhouden, haar kind, ze moet alles doen. Er wordt ook van haar verwacht dat ze alles perfect doet, dus dat is niet echt eerlijk... Ik moet prioriteiten stellen in wat echt belangrijk is en wat niet. Dus, als mijn huishoudelijk taken een dag langer duren, dan is het maar zo. Maar het is moeilijk omdat je denkt dat iedereen verwacht dat je perfect bent."

(Werkende moeder, Nederland)

"Ik ging naar mijn werk en ik was vergeten dat mijn kind een zonnetje op mijn wang had getekend. Mijn collega's staarden me aan en ik wist niet waarom. Ik schoot in de lach toen ze het me vertelden."

(Werkende moeder, Nederland)

"Je ziet van alles op sociale media voorbijkomen. 'Ik ben fulltime moeder en ik doe dit en ik doe dat.' En dan heb je zoiets van: 'Nou, ik ben maar parttime moeder, zou ik het ook fulltime moeten doen?' Aan de andere kant heb je degenen die mensen die thuisblijven bij hun kinderen weer afkraken. Zo kun je dus nooit winnen."

(Werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

ACHTERHAALDE VERWACHTINGEN VOOR VADERS

Uit het onderzoek is ook gebleken dat de achterhaalde verwachtingen van vaders de problemen voor moeders nog langer in stand houden. Op dit moment is de maatschappij niet goed gestructureerd om werkende vaders te ondersteunen om betrokken ouders te zijn. Op het werk wordt van vaders vaak verwacht dat zij voorrang geven aan hun carrière, wat het veel moeilijker kan maken om te onderhandelen over flexibel werken of om eerder te vertrekken om de kinderen van school te halen of om bij een feestelijke viering op school aanwezig te zijn.

In andere omgevingen, zoals school of crèche, wordt de moeder standaard gebeld als er een probleem is, bijvoorbeeld als het kind ziek is. Uit ons onderzoek blijkt dat 70% van de vaders in Nederland en 78% in het Verenigd Koninkrijk vindt dat ze vaak of soms voorrang moeten geven aan werk boven het leven en het gezin.

Volgens HMRC (2022) heeft slechts een derde (32%) van de in aanmerking komende vaders in het Verenigd Koninkrijk het afgelopen jaar vaderschapsverlof opgenomen, en uit onderzoek van Pregnant Then Screwed (2022) blijkt dat bijna een vijfde (17%) van degenen die dat niet deden, zei dat dit kwam omdat ze zich zorgen maakten over discriminatie op het werk of omdat ze van hun werkgever te horen hadden gekregen dat ze geen verlof konden opnemen.

"Mijn partner ging weer aan het werk en moest ze daar uitleggen: 'Oké, ik heb twee kinderen, ik moet ze naar school brengen', en de reactie was: 'Maar dan kom je te laat, dat kunnen we niet hebben, want dan gaan andere vaders dat ook doen.'"

**(Ina Heijnen, Auteur van
Spuug op je blouse).**

"Wat je in de marketingwereld meestal ziet is het een of het ander... de vrouw in pak die naar de trein loopt met een cappuccino en op hakken of je ziet de vrouw thuis die echt mama-georiënteerd is, huiselijk, lief, die haar kinderen voedzaam eten geeft, en dat is niet representatief voor de overgrote meerderheid van de vrouwen."

**(Emma Kenny, Psycholoog bij ITV
This Morning)**

"Vaders worden buitengesloten aan het schoolhek, dat hoor je vaak. Dus ze voelen zich gewoon eenzaam omdat er dat soort stigma's heersen."

**(Daniele Fiandaca –
Oprichter, Token Man)**

"Veel kinderdagverblijven bellen de moeder als het kind ziek is, zelfs als de vader ook beschikbaar is."

**(Brooklyn Brownstone,
Eigenaar, The Labour
Department, Nederland).**

AANBEVELINGEN

Voor moeders

- Wees een 'volmaakt onvolmaakte' moeder – normaliseer dat het oké is om niet altijd perfect te zijn.
- Vergeet niet om lief te zijn, zowel voor jezelf als voor anderen – veroordeel anderen niet en laat je niet meeslepen door vergelijkingen op sociale media.

Voor partners en vaders

- Denk na over wat succes voor jou betekent. De maatschappij moet succes voor vaders en partners herdefiniëren wat betreft tijd doorbrengen met het gezin en je kinderen opvoeden – kies mensen die hun tekortkomingen en kwetsbaarheid open delen als je rolmodellen.

Voor vrienden en familie

- We dragen allemaal iets waardevols bij, ongeacht of we ouders zijn, zoals de zorg voor ouderen of de zorg voor burens. Deel je eigen moeilijkheden en kwetsbaarheden.

Voor collega's

- Praat met je collega's. Vraag hoe het met ze gaat en wat je kunt doen om ze te steunen.

Voor leidinggevenden

- Vergeet niet dat vaders en partners ook ouders zijn, dus het is net zo belangrijk om gesprekken over behoeften met alle aanstaande en nieuwe ouders te normaliseren, niet alleen met zwangere vrouwen of nieuwe moeders.
- Overweeg verschillende soorten contracten samen te stellen, zoals een 'term time'-contract, een overeenkomst voor hoofdverzorgers om nieuwe en inclusieve werknormen te helpen creëren waarin ze alleen hoeven te werken tijdens de schoolperiode, zodat ze de schoolvakanties met hun kinderen kunnen doorbrengen.

4. FLEXIBILITEIT

Flexibel werken klinkt als het antwoord op 'alles hebben'. Je kunt werken én tijd met je kinderen doorbrengen. Uit ons onderzoek blijkt dat 97% van de moeders in Nederland en 92% in het Verenigd Koninkrijk wil dat hun werkgever een vorm van flexibiliteit overweegt, zoals flexibele begin- en eindtijden (46% NL, 60% VK) of thuiswerken (42% NL, 47% VK).



46% wil flexibele begin- en eindtijden

Flexibiliteit kan betrekking hebben op tijd of plaats: thuiswerken of op andere locaties, parttime werken of flexibele begin- en eindtijden, pauzes of dienstroosters. Er zijn aanwijzingen (ONS, 2022) dat de pandemie de houding tegenover sommige aspecten van flexibel werken heeft veranderd en het toegankelijker heeft gemaakt voor het soort banen dat van huis uit kan worden gedaan – er wordt dus vooruitgang geboekt. Maar bepaalde vormen van flexibel werken, zoals thuiswerken, zijn in sommige banen gewoon niet mogelijk, dus is het geen oplossing voor de pijnpunten van alle werkende moeders: in drie van de vijf sectoren in het Verenigd Koninkrijk met de meeste beperkingen op flexibel werken (de gezondheidszorg, de detailhandel en het onderwijs) werken overweldigend veel vrouwen, wat de toegang van moeders tot flexibel werk onevenredig beïnvloedt (Working Families, 2022).

Hoewel er veel voordelen zijn voor wie over flexibiliteit kan onderhandelen, zijn er ook nadelen, waarvan vele niet expliciet of zelfs maar zichtbaar zijn. Als we de nadelen en uitdagingen vroegtijdig begrijpen, kunnen we een flexibele cultuur creëren – zelfs in minder flexibele sectoren – waar iedereen echt baat bij heeft.

Ons onderzoek brengt enkele van deze verborgen nadelen van flexibel werken aan het licht: de 'kleverige vloer', de perceptie van 'parttimers', fulltime werk voor parttime loon en de 'onzichtbare moeder'.

DE KLEVERIGE VLOER

Net als het glazen plafond, de onzichtbare barrière die vrouwen ervan weerhoudt carrière te maken, blijkt uit ons onderzoek dat er een zekere vorm van een 'kleverige vloer' bestaat die werkende moeders in hun baan houdt uit angst dat ze ergens anders niet hetzelfde flexibele werkpatroon kunnen krijgen. In het algemeen heeft de 'kleverige vloer'-theorie betrekking op de sociale normen, genderstereotypering en discriminatie die verantwoordelijk zijn voor een deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (CEPR, 2021).

Uit ons onderzoek blijkt echter dat goede voorwaarden voor moeders – veel flexibiliteit – ook een kleverige vloer kunnen creëren. Het probleem is hier niet dat sommige bedrijven een hoge mate van flexibiliteit bieden, waardoor werkende ouders 'gevangen' zitten – het is dat te weinig bedrijven een hoge mate van flexibiliteit bieden – ouders zouden zich in staat voelen om door te stromen als flexibiliteit de norm was.

"Als ik mijn zoon niet had, was ik nu al weg bij mijn bedrijf, 100% zeker. Ik zoek wel naar andere banen, maar realistisch gezien is het alsof ze je in de val lokken omdat ze als bedrijf zo gezinsvriendelijk zijn dat je denkt: 'Dit ga ik nergens anders zo krijgen'."

(Werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

"We kennen allemaal het glazen plafond – maar je hebt ook de kleverige vloer: als je erin geslaagd bent een vorm van flexibiliteit in je contract op te nemen, zit je daar vaak vast."

(Annie Auerbach, Medeoprichter bij Starling, Auteur van FLEX)

PERCEPTIE VAN PARTTIMERS

Zelfs als je flexibiliteit in je contract hebt bedongen, kan het moeilijk zijn om dat in de praktijk te brengen. Collega's – en managers – zijn niet altijd behulpzaam, en op sommige werkplekken heerst het idee dat parttime of flexibel werken betekent dat je niet toegewijd bent aan je werk.

"De andere barrière heeft te maken met de mentaliteit dat als een vrouw eenmaal zwanger is, ze minder uren zou werken, of niet meer in staat zou zijn iets te doen."

(Vivian Acquah, D&I-consultant)

FULLTIME WERK VOOR PARTTIME LOON

Veel moeders komen erachter dat ze, hoewel ze flexibele of parttimewerkuren hebben bedongen, uiteindelijk meer werk verrichten dan in hun contract is vastgelegd en, wat cruciaal is, dan waarvoor zij betaald krijgen. Uit ons onderzoek blijkt dat 63% van de moeders in Nederland en 67% in het Verenigd Koninkrijk uren werkt buiten het rooster van hun arbeidsovereenkomst.

"Er kleeft nog altijd een groot stigma aan. Dus wanneer iemand die flexibel werken heeft bedongen, op tijd vertrekt om voor de kinderen te zorgen, worden die mensen gezien als lui lakken of personen met een gebrek aan inzet, niet betrokken bij hun carrière, dat bij diegenen misschien de senioriteit ontbreekt."

(Annie Auerbach, Medeoprichter bij Starling, Auteur van FLEX)

"Ik geef borstvoeding, werk fulltime, maar binnen vier dagen per week. Ik wil er volledig voor betaald worden en het is onderwerp van discussie – ik doe hetzelfde werk als voorheen, er is niemand anders die mijn werk doet. Ze zijn totaal niet akkoord gegaan met het volledige loon, ze zeiden: "We voelen ons onder druk gezet door jouw eisen, we hebben het salaris van je assistent verhoogd met het geld dat we nu niet aan jou betalen. Ik maak me er nog steeds hard voor."

(Werkende moeder, Nederland)

DE ONZICHTBARE MOEDER

Niet beschikbaar zijn tijdens de "normale" werkuren, door flexibele werktijden of thuiswerk, kan een parallel spoor creëren, waarbij moeders minder zichtbaar zijn en daardoor gemarginaliseerd worden. Uit ons onderzoek bleek dat ongeveer een vijfde van de moeders (17% NL en 21% VK) minder verantwoordelijkheden heeft gekregen sinds ze moeder zijn geworden, en dat 20% van de moeders (NL) en 30% (VK) minder promotiekansen heeft gehad sinds ze moeder zijn geworden.

"Soms mis ik dingen op het werk omdat ik om de week op donderdag afwezig ben, en dan is ons managementoverleg. Dus die mis ik om de week. Dat is soms moeilijk, want ik vraag me af of ik alles wel weet – of dat mijn team alles wel weet, omdat ik misschien iets mis?"

(Werkende moeder, Nederland)

"Een groot nadeel van thuiswerken is het feit dat je gezicht niet wordt gezien op kantoor, je kunt geen gesprekken voeren met mensen bij het koffieapparaat, je kunt mensen niet tegen het lijf lopen bij de lunch en praatjes maken en, laten we eerlijk zijn, deze gesprekken kunnen je kansen op een promotie vergroten."

(Werkende moeder, Verenigd Koninkrijk)

"Het probleem is dat het evaluatieproces om hogerop te komen zo bevooroordeeld is dat als je niet op kantoor bent – wat geen enkele invloed heeft op je prestaties, het gaat er alleen om dat je er bent – je als minder competent wordt beoordeeld."

(Dr. Marcia Goddard – Neurowetenschapper gespecialiseerd in de arbeidswereld)

"Ze zijn zo gefocust op het aantal uren dat je erin steekt. Als moeders zijn we thuis zo efficiënt, we leren hoe we dingen in een enorm korte tijd voor elkaar kunnen krijgen, wat we op het werk ook weer kunnen toepassen. Ik kan meer doen binnen mijn drie dagen, maar ik krijg minder salaris. Het is superirritant! We zijn efficiënter, we begrijpen dat je dingen gedaan moet krijgen, anders kan er iets misgaan."
(Werkende moeder, Nederland)



20% van de moeders krijgt minder promotiekansen

"De vrouw die zich thuis uit de naad werkt en precies hetzelfde werk doet, wordt niet opgemerkt."

(Emma Kenny – Psycholoog bij ITV This Morning)

AANBEVELINGEN

Voor moeders

- Ken – en eis – je rechten op. Doe onderzoek en vraag vroegtijdig naar het ouderschapsbeleid op het werk en wees bereid te onderhandelen over flexibiliteit.
- Open communicatie: ouders moeten praten over wat je nodig hebt, bijvoorbeeld steun tijdens de zwangerschap of bij de komst van een nieuw kind, een schone en besloten plek om te kolven, flexibel werken.
- Vraag om transparantie over je carrière en wees duidelijk over je persoonlijke ambities, hoe je de zaken kunt versnellen en navigeren als je ouder bent geworden – als je dat wilt.

Voor partners en vaders

- Ken – en eis – je rechten op. Doe onderzoek en vraag vroegtijdig naar het ouderschapsbeleid op het werk. Wees bereid te onderhandelen over flexibiliteit.

Voor vrienden en familie

- Vraag wat de werkende ouders in je omgeving nodig hebben en hoe je kunt helpen.

Voor collega's

- Wees je bewust van de manier waarop je communiceert. Zeg bijvoorbeeld niet "geniet van je vrije dag" als mensen thuis zijn met hun kinderen of gebruik geen mogelijk kleinerende namen zoals 'parttimer'. Praat in plaats daarvan met je collega en luister met het doel zijn of haar uitdagingen te begrijpen.

Voor leidinggevenden

- Als iemand vertelt dat hij of zij ouder wordt, bied dan aan om hem of haar alle informatie over de rechten en het beleid toe te sturen en begin een gesprek over hoe dit allemaal past binnen het werk en hun toekomstige carrièreverloop.
- Maak deze informatie ideaal gezien gemakkelijk toegankelijk voor iedereen zonder dat ze erom hoeven te vragen, bijvoorbeeld online toegankelijk, niet alleen voor werknemers, maar voor het grote publiek, zodat ook werkzoekenden toegang hebben tot deze informatie.
- Maak duidelijk dat flexibiliteit geen negatieve invloed heeft op promoties.
- Benoem mensen met verschillende flexwerkpatronen tot rolmodellen – vertel hun verhalen en promoot ze.
- Vergeet niet dat flexibiliteit om meer draait dan alleen thuiswerken. Er zijn veel creatieve alternatieven beschikbaar, zoals flexibele werktijden, uren op jaarbasis of een gecombineerde werkweek, die zelfs van toepassing kunnen zijn in functies waar fysieke aanwezigheid voor vereist is.



IN HET KORT

Het bewijs dat werkende ouders meer steun nodig hebben, is overtuigend. Op basis van ons onderzoek hebben we in dit document een aantal suggesties gedaan om te helpen. Onze aanbevelingen zijn specifiek gericht op de groepen die het beste in staat zijn de ondersteuning te bieden die werkende moeders – en alle ouders – nodig hebben: managers, collega's, vrienden en familie, vaders en partners en natuurlijk de moeders zelf.

Deze suggesties zijn niet bedoeld als het laatste woord over dit onderwerp – ons doel is dat wij allemaal, ongeacht onze functie, gesprekken aangaan met werkende ouders om meer te weten te komen over wat zij willen en nodig hebben. We hebben allemaal baat bij ondersteunende netwerken die ervoor zorgen dat de volgende generatie de beste start in het leven heeft.

BRONNEN & ONDERSTEUNING

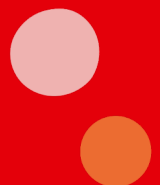
Hier volgen een paar bronnen van derden met overheids- & liefdadigheidsinformatie over ouderschapsrechten op het werk die je misschien handig vindt.

Voor ouders

1. [Inzicht in de mogelijkheden rond kinderopvang: Rijksoverheid](#)
2. [Het ouderschapsverlof: Rijksoverheid](#)
3. [Wettelijke bepalingen rond werktijden: Rijksoverheid](#)
4. [Gezinsondersteuning: Humanitas](#)
5. [Welke verlofregeling kan ik aanvragen: UWV](#)

Voor (aanstaande) moeders

1. [Rechten tijdens en na de zwangerschap: Rijksoverheid](#)
2. [Vrouwen aan het werk: Rijksoverheid](#)
3. [Rechten en plichten werknemer: WOMEN Inc.](#)
4. [Rechten rond een ongelijke behandeling door zwangerschap op mijn werk: Rijksoverheid](#)
5. [Zwanger, borstvoeding en werk: Arboportaal](#)



BRONNEN & ONDERSTEUNING

Voor partners en vaders

1. [Geboorteverlof voor partners: Rijksoverheid](#)
2. [Hoeveel vrije dagen krijg ik als partner: Rijksoverheid](#)

Voor leidinggevenden en collega's

1. [Rechten en plichten werkgever: WOMEN Inc.](#)
2. [Zwangerschap en werk: VNO-NCW](#)
3. [Mijn werknemer is zwanger: UWV](#)
4. [Werk rond de zwangerschap: Arboportaal](#)



VERWIJZINGEN

1. **CEPR. (16 mei 2021).** Kleverige vloeren of glazen plafonds? De rol van menselijk kapitaal, arbeidstijdflexibiliteit en discriminatie in de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Centre for Economic Policy Research (CEPR). Op 17 maart 2023 geraadpleegd op <https://cepr.org/voxeu/columns/sticky-floors-or-glass-ceilings-role-human-capital-working-time-flexibility-and>
1. **HMRC. (2022).** Zwangerschaps- en vaderschapsverlof in het Verenigd Koninkrijk [EMW-analyse van zwangerschaps- en vaderschapsverlof in het Verenigd Koninkrijk]. In People Management. HMRC. Op 17 maart 2023 geraadpleegd op <https://www.peoplemanagement.co.uk/article/1792695/third-eligible-fathers-taking-paternity-leave-analysis-finds>
1. **LeanIn.org en McKinsey. (2020).** Vrouwen op de werkplek [Review van Vrouwen op de werkplek]. In McKinsey. McKinsey. Op 17 maart 2023 geraadpleegd op <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/for-mothers-in-the-workplace-a-year-and-counting-like-no-other>
1. **ONS. (Februari 2022).** Overzicht van de arbeidsmarkt, Verenigd Koninkrijk [CIPD-analyse van het overzicht van de arbeidsmarkt, Verenigd Koninkrijk]. In CIPD. ONS. Op 17 maart 2023 geraadpleegd op <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/flexible-working/trends#gref>
1. **Pregnant Then Screwed. (2022, 17 juni).** Persbericht – 8 op de 10 vaders zeggen dat hun werkgever niet genoeg doet om vaders op de werkplek te ondersteunen. Pregnant Then Screwed. Op 17 maart 2023 geraadpleegd op <https://pregnantthenscrewed.com/press-release-8-in-10-dads-say-that-their-employer-is-not-doing-enough-to-support-fathers-in-the-workplace/>
1. **Working Families. (2022).** Working Families Index [Beoordeling van de index voor werkende gezinnen]. In werkende gezinnen. Op 17 maart 2023 geraadpleegd op https://workingfamilies.org.uk/working_families_index/
2. **YouGov en EHRC. (2017).** De visie van werkgevers op zwangere vrouwen en nieuwe moeders. [Beoordeling van de visie van werkgevers op zwangere vrouwen en nieuwe moeders]. In Equality & Human Rights Commission (EHRC). Commissie voor gelijkheid en mensenrechten . Op 17 maart 2023 geraadpleegd op <https://www.equalityhumanrights.com/en/managing-pregnancy-and-maternity-workplace/pregnancy-and-maternity-Discrimination-research-findings>

Deze whitepaper bevat links naar websites en diensten van derden, waaronder sociale media (gezamenlijk "Gelinkte websites"). Gelinkte websites worden niet door Mars beheerd en Mars is niet verantwoordelijk voor de Gelinkte websites of voor de informatie of het materiaal op, of enige vorm van overdracht van, een Gelinkte website. Het opnemen van een link impliceert op geen enkele wijze de goedkeuring van Mars van de Gelinkte website, noch enige connectie met de beheerders van de Gelinkte website. Mars onderzoekt, verifieert of controleert de Gelinkte websites niet. Mars verstrekt de links naar de Gelinkte websites uitsluitend voor jouw gemak. Je bezoekt de Gelinkte websites op eigen risico.