



Utrecht University

School of Economics

Literatuurstudie ‘Mannen, zorg en werk’

Janneke Plantenga en Chantal Remery

Opdrachtgever: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

December 2014

Inhoudsopgave

Inleiding: achtergrond en hoofdvragen	5
1. Micro-niveau	7
1.1 Zorgtaken en mantelzorg: een beschrijving	7
1.2 Achtergrondvariabelen	21
1.3 Conclusies	32
2. Meso-niveau	34
2.1 Zorg en organisaties: een beschrijving	34
2.2 Achtergrondvariabelen	35
2.3 Conclusies	39
3. Macro-niveau	41
3.1 Zorg en overheidsmaatregelen: een beschrijving	41
3.2 Achtergrondvariabelen	43
3.3 Conclusies	46
4. Conclusies	47
Literatuur	50
Bijlage	
Mannen zorg en werk: beschikbare databestanden	53

Inleiding: achtergrond en hoofdvragen

De combinatie van arbeid en zorg is een belangrijk beleidsthema. Een bekend gegeven is dat vrouwen het merendeel van de huishoudelijke en zorgtaken op zich nemen, wat een belemmering vormt voor hun arbeidsparticipatie. Een gevolg hiervan is dat er een relatief grote groep vrouwen economisch niet zelfstandig is. Tegelijkertijd vinden er grote veranderingen plaats in de organisatie van de langdurige zorg met de bedoeling om mensen zo lang mogelijk zelfredzaam te laten zijn, waarbij familie en mensen in de directe omgeving meer hulp verschaffen. Vanuit beide perspectieven heeft het kabinet het belang van een gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen benadrukt, zowel wat betreft huishouden en zorg voor kinderen als mantelzorg. Een meer gelijke verdeling biedt vrouwen meer mogelijkheden om zo veel mogelijk te participeren op de arbeidsmarkt en kan overbelasting van mantelzorgers voorkomen. Kennis op het gebied van arbeid en zorg door mannen is fragmentarisch. Daarom heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Utrecht University School of Economics (U.S.E.) gevraagd een literatuurstudie te verrichten op dit thema met als doelstelling een overzicht te bieden van de 'state of the art' op dit terrein. De uitkomsten van het literatuuronderzoek kunnen worden benut voor beleidsondersteuning en –vorming, en/of specifiek vervolgonderzoek.

Het ministerie heeft de volgende hoofdvragen geformuleerd:

1. Wat zijn de mogelijkheden en belemmeringen voor mannen om werk en zorgtaken te combineren? Hoe wordt dit nu ingevuld?
2. Welke rol spelen de beschikbare beleidsinstrumenten hierin, zoals de wettelijke verlofregelingen?
3. Welke effecten heeft de huidige combinatie van arbeid en zorg door mannen op de arbeidsparticipatie van hun vrouwelijke partners?

Benadering en resultaten

De literatuur wordt besproken op basis van 3 niveaus. Het eerste niveau is het microniveau, of het individuele niveau. Onder deze noemer wordt allereerst een overzicht gegeven van de huidige invulling van zorgtaken. Vervolgens worden achtergronden en onderzoeksresultaten besproken zoals de rol van de sociale omgeving en de relatie met de taakverdeling thuis. Het tweede niveau is het mesoniveau, of het niveau van de arbeidsorganisatie. Hier gaat het vooral om bedrijfsregelingen, personeelsbeleid, arbeidsvoorwaarden en cao's en de mogelijkheden die deze bieden tot het verlenen van (mantel)zorg door (werkende) mannen. Het derde niveau is het macroniveau en heeft vooral betrekking op het overheidsbeleid. Welke wettelijke verlofvoorzieningen zijn er en in elke mate wordt hiervan gebruik gemaakt? Hier zal ook internationaal onderzoek naar effectiviteit van verlof- en andere zorgregelingen besproken worden.

De studie gaat ook in op de vraag of bepaalde relevante vragen onbeantwoord blijven in de literatuur, in hoeverre (empirisch) vervolgonderzoek nuttig en noodzakelijk wordt geacht. In de bijlage is een overzicht opgenomen van beschikbare bestaande databestanden op basis waarvan eventueel vervolgonderzoek kan worden gedaan. Bij de Nederlandse onderzoeken zal aangegeven worden welke databestanden gebruikt zijn.

Het rapport bevat de volgende onderdelen:

- Resultaten van literatuurstudie
- Conclusies inclusief suggesties voor vervolgonderzoek
- Overzicht van relevante databestanden

De begeleidingscommissie van het onderzoek bestond uit Toon Janssen, Christien de Kort en Renée Roodenburg van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Annemarie Koks van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Wij willen hen bedanken voor de constructieve samenwerking.

1. Micro-niveau

In dit hoofdstuk geven we allereerst een beschrijving van de zorgtaken, dat wil zeggen huishoudelijke zorg, zorg voor kinderen en mantelzorg/informele hulp door (werkende) mannen. Daarbij besteden we aandacht aan de huidige stand van zaken, en ontwikkelingen in de tijd. Ook vergelijken we de Nederlandse situatie met die in een aantal andere Europese landen. Vervolgens gaan we in op achtergrondvariabelen, zoals de relatie met arbeidsduur, rol van persoonlijke voorkeuren, de rol van de sociale omgeving en sociale normen, en financiële overwegingen.

1.1 Zorgtaken en mantelzorg: een beschrijving

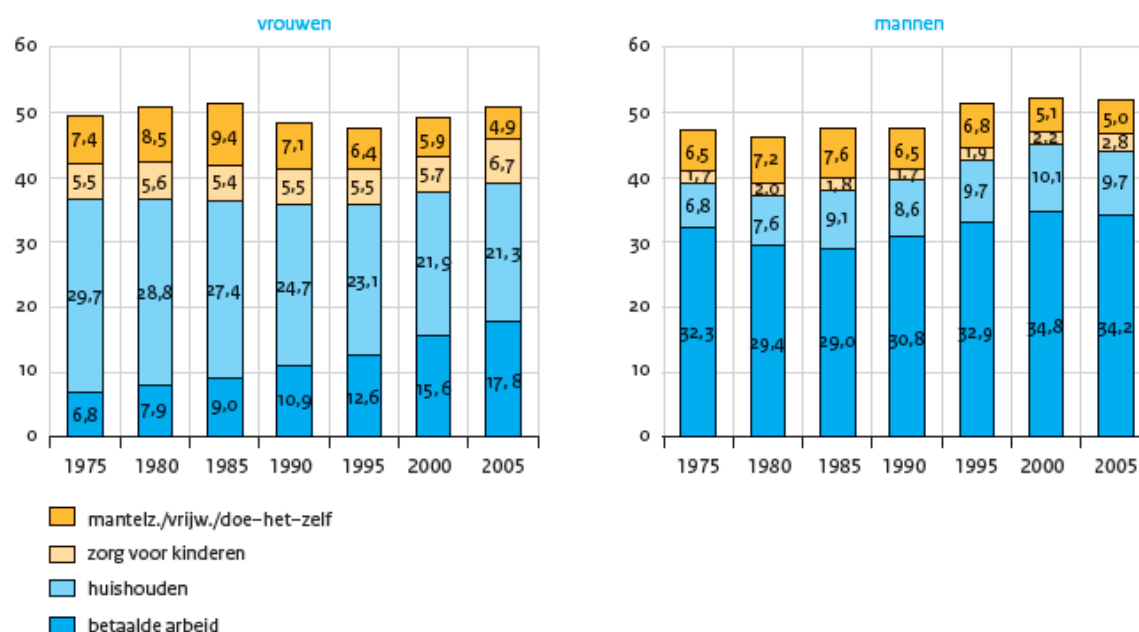
Wat is er bekend over de huidige invulling van zorgtaken door mannen? Een goede bron van gegevens zijn de tijdsbestedingsonderzoeken (TBO). Deze worden in Nederland sinds 1975 periodiek gehouden. In de periode 1975-2005 werden deze elke vijf jaar gehouden volgens dezelfde methodiek; circa 2000 respondenten hielden in de eerste of tweede week van oktober een week lang een tijdsbestedingsdagboek bij. Elk kwartier moest een hoofdactiviteit worden gecodeerd en, eventueel, een gelijktijdig uitgevoerde tweede activiteit. De manier waarop dit onderzoek was opgezet verschilde van de manier waarop in Europees verband tijdsbestedingsonderzoek was opgezet (het door Eurostat ontwikkelde Harmonized European Time Use Survey (HETUS)). Ook waren er nadelen aan de 'Nederlandse' methode (onder meer de wijze van registratie van nevenactiviteiten en de beperkte periode van dataverzameling). Vanaf 2006 is daarom overgestapt naar de Europese manier van tijdsbestedingsonderzoek. Onderzoek volgens deze methode houdt beter rekening met nevenactiviteiten. Ook kunnen respondenten aangeven of tijd wordt doorgebracht in gezelschap van anderen. Het eerste TBO volgens deze nieuwe methodiek is gedaan in 2006, gevolgd door een TBO in 2011. De meest recente gegevens hebben dus betrekking op 2011.

Over de uitkomsten van de TBO's wordt vooral gerapporteerd door het SCP. In dit rapport hebben we tabellen uit verschillende SCP rapporten gebruikt. We beginnen met de gegevens over tijd besteed aan zorgtaken in brede zin, en beschrijven de ontwikkelingen over de periode 1975-2005. Daarna worden de meest recente gegevens gepresenteerd (2011). Deze worden gevolgd door een internationale vergelijking. Onderzoek richt zich veelal op bepaalde typen zorg. Daarom zullen we vervolgens enkele (nationale) gegevens over de zorg voor kinderen en huishouden en mantelzorg apart bespreken. Daarna gaan we in op achtergrondvariabelen, waarbij we eerst weer de huishoudelijke zorg en zorg voor de kinderen bespreken en daarna mantelzorg.

Figuur 1 geeft een overzicht van de tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid door mannen en vrouwen in de leeftijd van 20 tot en met 64 jaar in de periode 1975-2005.¹ Onbetaalde arbeid is opgedeeld in huishouden (bereiden van maaltijden schoonhouden van het huis, kleding wassen, tuinieren etc.), zorg voor kinderen (dat wil zeggen kinderen binnen het eigenhuishouden in de leeftijd tot en met 17 jaar), en mantelzorg/vrijwilligerswerk/doe-het-zelf activiteiten. Mantelzorg betreft informele hulp aan een ander huishouden, vrijwilligerswerk heeft betrekking op hulp in/aan een organisatie en doe-het-zelf heeft betrekking op klussen in huis en onderhoud (zie ook SCP codelijst TBO 2011).

Figuur 1

Tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid (huishouden, zorg voor kinderen en mantelzorg/vrijwilligerswerk/doe-het-zelf werkzaamheden)^a personen 20-64 jaar, 1975-2005 (in uren per week)



a Inclusief reistijd.

Bron: SCP (TBO '75-'05)

Bron: figuur 5.1. uit Cloin en Bierings, 2012, p. 89.

Een van de belangrijkste ontwikkelingen in tijdsbesteding is de toename van het aantal uren betaalde arbeid door vrouwen. Volgens de tijdsbestedingsonderzoeken is dat aantal toegenomen van gemiddeld bijna 7 uur per week in 1975, tot bijna 18 uur per week in 2005. Het aantal uren onbetaalde arbeid (huishouden, zorg voor kinderen en mantelzorg/vrijwilligerswerk/doe-het-zelf) nam in die periode af van gemiddeld 42,6 uur naar 32,9 uur per week. Vooral de tijd besteed aan het huishouden is afgenomen. Dit heeft

¹ De tijd besteed aan betaalde en onbetaalde arbeid is exclusief eventuele reiskosten.

mogelijk te maken met uitbesteding van taken en toegenomen gebruik van huishoudelijke apparaten (Cloïn, 2013). Mannen besteden iets meer tijd aan betaalde arbeid in 2005 dan in 1975 (34,2 uur versus 32,3 uur) en zijn ze ook meer tijd gaan besteden aan onbetaalde arbeid: in 2005 is dat 17,5 uur per week tegen 15 uur in 1975 (Cloïn en Bierings, 2012).

In tabel 1 zijn wat meer specifieke gegevens opgenomen over de ontwikkeling van het aandeel van mannen in huishoudelijke en zorgtaken ten opzichte van vrouwen naar huishoudenssamenstelling, waarin ook gegevens van de recentere TBO's zijn opgenomen. Mantelzorg is hierin echter niet opgenomen. In 35 jaar tijd is het aandeel van mannen in huishoudelijke en zorgtaken toegenomen van 20% naar 34%. Binnen huishoudens bestaande uit een paar al dan niet met kinderen, blijken mannen relatief het meeste te doen in huishoudens met kinderen onder de leeftijd van 4 jaar (en de toename van het aandeel van mannen is in deze groep met 14 p.p. het hoogste). Ook bij paren ouder dan 40 jaar, zonder kinderen is het aandeel van mannen relatief hoog (34%).

Tabel 1

Aandeel van mannen 20-64 jaar in huishoudelijke en zorgtaken (t.o.v. vrouwen^a) naar huishoudenssamenstelling, 1975-2005 en 2006-2011 (in procenten)

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2011
totaal	20	22	25	25	29	31	31	35	34 ^b
alleenstaand zonder kind(eren)									
(≤ 40 jaar)	–	39	41	44	44	45	46	47	43
paar zonder kind(eren) (≤ 40 jaar)	24	33	39	33	37	39	35	36	33
ouder, jongste kind 0-3 jaar	.	20	25	26	27	29	30	34	34
ouder, jongste kind 4-11 jaar	.	18	20	21	27	26	29	30	30
ouder, jongste kind 12-17 jaar	.	22	20	19	23	33	29	31	30
alleenstaand zonder kind(eren) ^c									
(> 40 jaar)	–	49	41	41	40	39	38	40	37
paar zonder kind(eren) ^c (> 40 jaar)	19	22	26	25	29	29	31	34	34

a Exclusief eventuele bijdragen van derden, zoals een huishoudelijke hulp.

b Leesvoorbeeld: van de totale tijd die in 2011 aan huishouden en zorgtaken is besteed door 20-64-jarigen, is 34% door mannen verricht en het overige deel (66% van de totale tijd) door vrouwen.

c Zonder kinderen of van wie het (jongste) kind 18 jaar of ouder is.

– = te weinig waarnemingen; . = gegevens ontbreken (voor 1975 was het niet mogelijk onderscheid te maken naar de leeftijd van het jongste kind)

Bron: SCP (TBO'75-'05, TBO'06); SCP en CBS (TBO'11)

Bron: tabel 3.6 uit Cloïn, 2013, p. 70

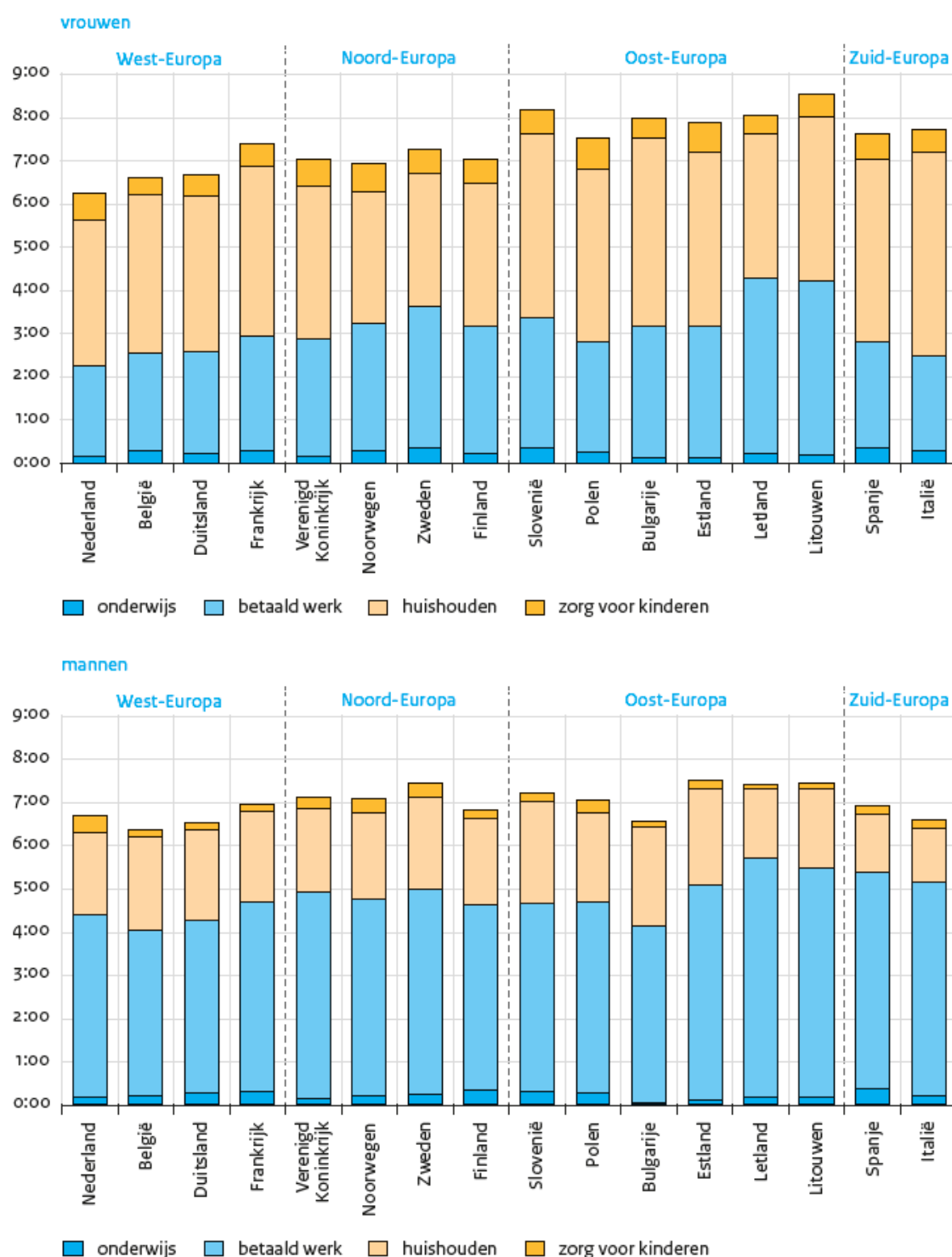
Internationale vergelijking

Naast een ontwikkeling in de tijd, is het interessant om de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid in Nederland te vergelijken met die in andere Europese landen. In de SCP publicatie *Nederland in een dag* (2011) zijn verschillende internationale gegevens opgenomen over tijdsbesteding aan onderwijs, betaald werk, huishouden en zorg voor kinderen voor de landen waarvan gegevens beschikbaar zijn uit TBO's. Daarnaast zijn er gegevens over informele hulp. De gegevens voor Nederland zijn afkomstig uit TBO 2006. Hierin zijn voor de eerste keer gegevens volgens de internationale HETUS methode zijn verzameld. In de volgende figuren zijn algemene gegevens opgenomen over tijdsbesteding aan onderwijs, betaald werk, huishouden en zorg voor kinderen voor de gehele bevolking van 20 tot en met 64 jaar. De cijfers geven de gemiddelde tijdsbesteding weer, berekend op basis van een doordeweekse dag en een weekenddag (gewogen gemiddelde, de doordeweekse dag weegt zwaarder). Gemiddeld besteden mannen en vrouwen in Nederland minder tijd aan huishouden dan in andere Europese landen.² Daarnaast is het verschil tussen mannen en vrouwen relatief klein. In andere landen, vooral de Zuid- en Oost-Europese, zijn de verschillen groter.

² De figuur heeft betrekking op tijd besteed aan verplichtingen (onderwijs, betaald werk, huishouden en zorg voor kinderen); voor mannen en vrouwen gaat het hier elk om ongeveer 6 uur per dag. Daarnaast onderscheidt het SCP tijd besteed aan persoonlijke verzorging (ongeveer 11 uur per dag), vrije tijd (bijna 5,5 uur per dag) en mobiliteit (ongeveer anderhalf uur) (Cloïn, 2011).

Figuur 2

Tijd besteed aan verplichtingen (onderwijs, betaald werk, huishouden^a en zorg voor kinderen) naar geslacht in Nederland en vijftien Europese vergelijkingslanden, bevolking 20-64 jaar (in uren: minuten per dag)



a Frankrijk excl. hond uitlaten, Finland en Noorwegen excl. dieren verzorgen.

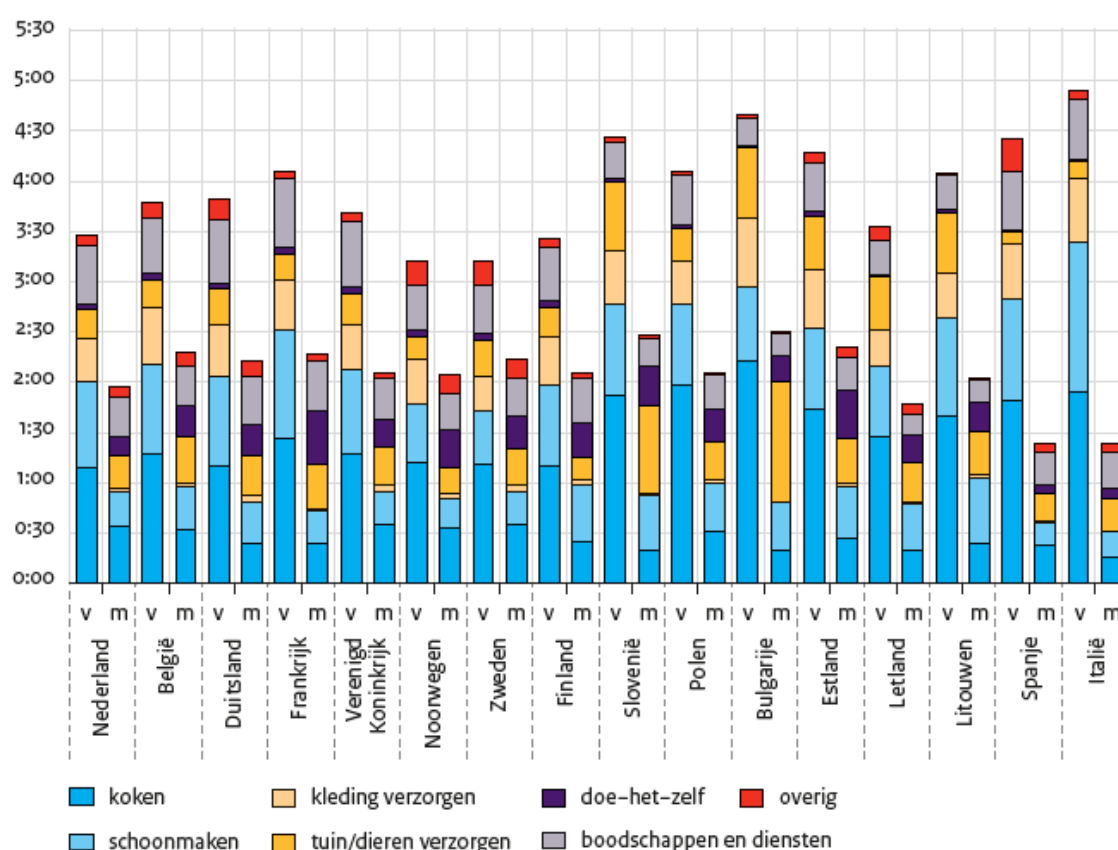
Bron: Nederland: SCP (TBO '06/EU); overige landen: HETUS

Bron: figuur 3.4 uit Cloin et al., 2011, p. 61

In figuur 3 zijn meer gedetailleerde gegevens opgenomen over het type huishoudelijke activiteiten. De figuur heeft betrekking op de bevolking van 20 tot en met 74 jaar, terwijl de figuren die hierboven gepresenteerd zijn betrekking hebben op de groep 20-64. Waarschijnlijk zijn de patronen voor beide groepen wel vergelijkbaar. In alle landen blijkt er een duidelijke segregatie aan activiteiten. Vrouwen besteden in de regel meer tijd aan koken en schoonmaken (in Nederland besteden vrouwen daaraan 2 tot 3 maal zoveel tijd dan mannen) en het verzorgen van kleding, terwijl mannen meer tijd besteden aan doe-het-zelf activiteiten.

Figuur 3

Tijd besteed aan diverse huishoudelijke taken^a naar geslacht in Nederland en vijftien Europese vergelijkingslanden, bevolking 20-74 jaar (in uren: minuten per dag)



a Frankrijk excl. hond uitlaten, Finland en Noorwegen excl. dieren verzorgen.

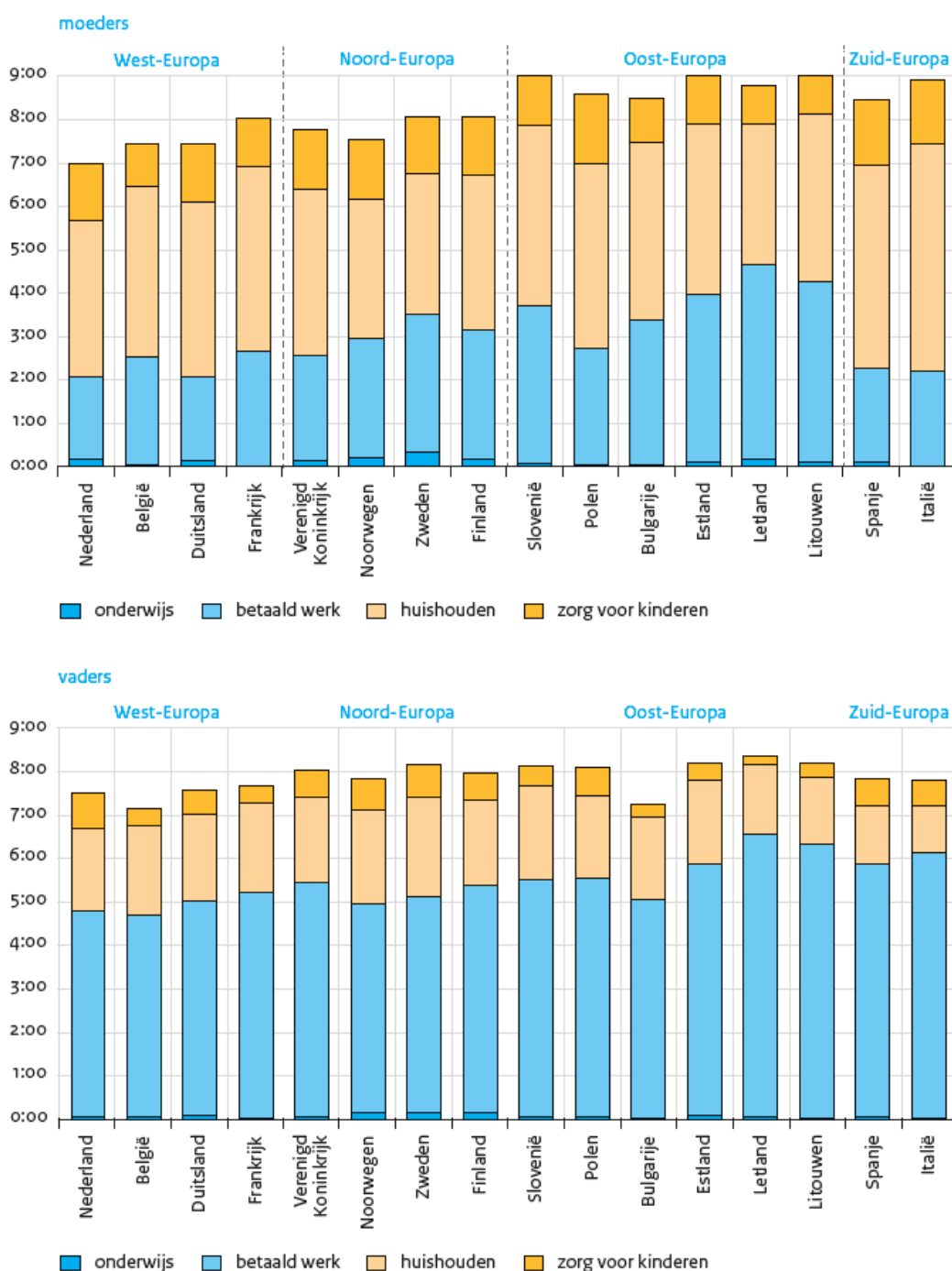
Bron: Nederland: SCP (TBO '06/EU); overige landen: HETUS

Bron: figuur 3.2 uit Cloïn et al., 2011, p. 55

Kijken we specifiek naar de groep mensen die kinderen heeft (hier gedefinieerd als mensen van wie het jongste kind nog geen 18 jaar is), zien we dat Nederlandse mannen iets meer tijd aan zorg voor kinderen besteden dan mannen in de meeste andere Europese landen waarvoor data beschikbaar zijn (figuur 4). Alleen Zweedse mannen scoren iets hoger.

Figuur 4

Tijd besteed aan verplichtingen (onderwijs, betaald werk, huishouden^a en zorg voor kinderen) naar geslacht in Nederland en vijftien Europese vergelijkingslanden, ouders jongste kind 0-17 jaar (in uren:minuten per dag)



a Frankrijk excl. hond uitlaten, Finland en Noorwegen excl. dieren verzorgen.

Bron: Nederland: SCP (TBO '06/EU); overige landen: HETUS

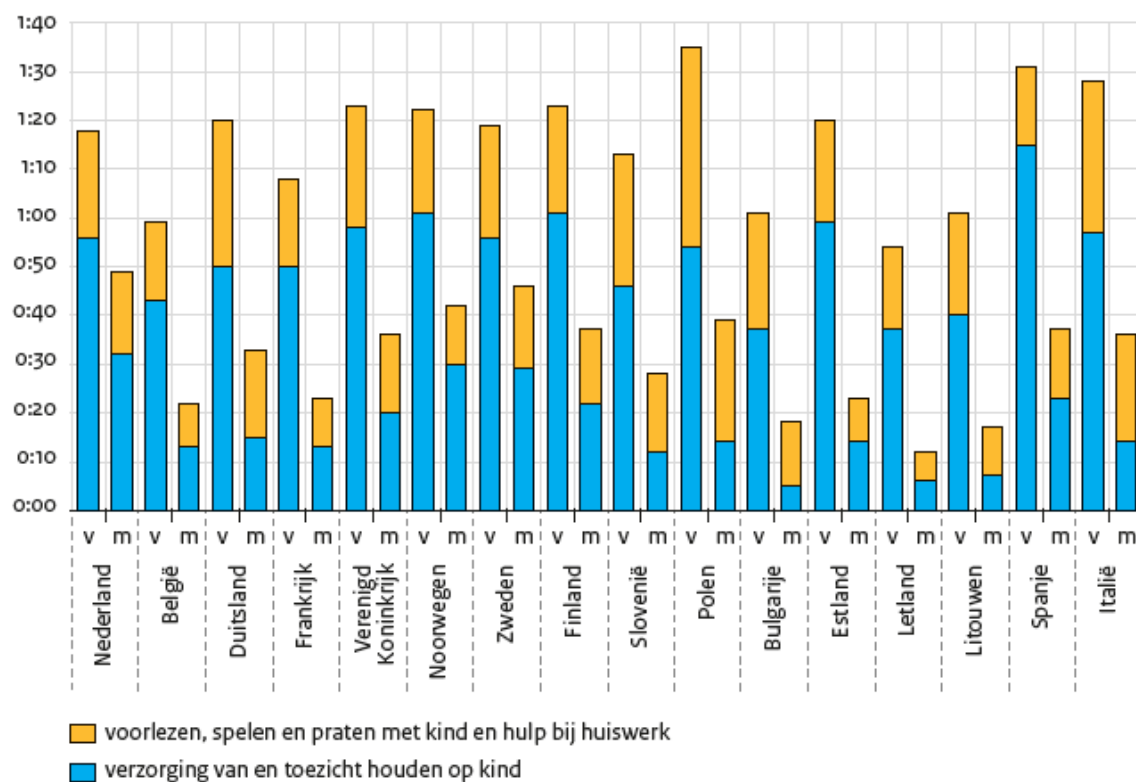
Bron: figuur 3.5 uit Cloin et al., 2011, p. 63

Als we naar het type activiteiten kijken (figuur5), zien we dat van de landen waarover gegevens beschikbaar zijn, Nederlandse mannen de meeste tijd besteden aan de verzorging

van en toezichhouden op hun kinderen. Ze worden op de voet gevolgd door mannen in Noorwegen en Zweden. Voor de meer interactieve activiteiten (voorlezen, spelen en praten met kind en hulp bij huiswerk) zijn de verschillen minder groot.

Figuur 5

Tijd besteed aan diverse kinderzorgtaken naar geslacht in Nederland en vijftien Europese vergelijkingslanden, ouders jongste kind 0-17 jaar (in uren:minuten per dag)



Bron: Nederland: SCP (TBO '06/EU); overige landen: HETUS

Bron: figuur 3.3 uit Cloin et al., 2011, p. 57

Ten slotte geven we enkele internationale gegevens uit het tijdsbestedingsonderzoek over informele hulp (tabel 2). In het tijdsbestedingsonderzoek wordt informele hulp gedefinieerd als informele hulp aan mensen buiten het eigen huishouden. Dus zorg die door uitwonende kinderen aan de eigen ouders wordt gegeven is volgens deze indeling wel informele hulp maar zorg die aan de eigen partner wordt gegeven niet. Deze laatste zorg wordt meegeteld onder zorg voor kinderen (Cloïn et al., 2011). In de volgende tabel zijn zowel gegevens opgenomen over de participatie in informele hulp als de gemiddelde tijd die hier aan besteed wordt. Vergeleken met het overall gemiddelde, participeren Nederlandse mannen iets minder vaak in informele hulp. Ook is de gemiddelde tijd besteed aan deze hulp wat lager. Verder blijkt dat Nederlandse vrouwen weliswaar vaker participeren dan de mannen maar in tijd besteden Nederlandse mannen meer minuten per dag aan deze hulp. De precieze achtergronden van de (internationale) verschillen zijn niet bekend.³

Omdat bovenstaande gegevens nogal algemeen zijn, presenteren we in het navolgende nog wat afzonderlijke recente gegevens over tijd besteed aan zorgtaken en mantelzorg in Nederland.

³ Mogelijk spelen methodologische verschillen in de landenonderzoeken een rol. De tijdseenheden waarover gerapporteerd moet worden, variëren bijvoorbeeld. Ook kunnen cultuurverschillen een rol spelen bij het invullen van dagboekjes (Cloïn, 2103).

Tabel 2

Deelname aan informele hulp (participatiegraad) en tijd besteed aan informele hulp door deelnemers naar geslacht in Nederland en veertien* Europese vergelijkingslanden, bevolking 20-74 jaar (in procenten/uren: minuten per dag)

	West-Europa				Noord-Europa				Oost-Europa				Zuid-Europa		gemiddeld	
	Nederland	Belgie	Duitsland	Frankrijk	Verenigd Koninkrijk	Noorwegen	Zweden	Finland	Slovenië	Polen	Bulgarije	Estland	Letland	Litouwen	Spanje	Italië
% participanten	9	.	9	8	10	8	11	10	6	12	6	11	7	8	7	9
vrouwen	11	.	10	9	13	10	13	12	6	12	6	11	8	8	9	12
mannen	6	.	8	7	8	7	9	9	7	11	6	11	7	8	6	6
gemiddelde tijd participanten	1:35	.	1:41	1:59	1:29	1:33	1:17	1:49	1:59	2:06	2:23	2:01	2:33	2:38	2:07	1:47
vrouwen	1:28	.	1:34	1:39	1:26	1:26	1:12	1:42	1:38	1:54	2:14	1:47	2:20	2:22	2:07	1:47
mannen	1:50	.	1:50	2:27	1:35	1:41	1:24	2:00	2:19	2:20	2:32	2:20	2:51	2:57	2:06	1:45

a In België valt informele hulp onder huishoudelijk werk, daarom is dit land weggelaten.
. Gegevens ontbreken.

Bron: Nederland: scp (tbo '06/eu); overige landen: HETUS

Bron: tabel 4.2 uit Cloin et al., 2011, p. 73

Zorgtaken

Tabel 3 vat de tijd besteed aan zorg voor kinderen samen. In 2011 besteedden mannen van wie het jongste kind jonger dan 18 jaar is, gemiddeld bijna 6 uur per week aan zorg voor de kinderen. Uit de tabel blijkt ook dat hoe jonger het jongste kind, hoe meer uren zorg per week: 10,5 uur indien het kind 3 of jonger is tegenover 1,4 uur indien het jongste kind 12-17 jaar is. Bij vrouwen is het aantal uren in de verschillende leeftijdscategorieën (bijna) dubbel zo hoog. Wat betreft mannen zijn de veranderingen tussen 2006 en 2011 niet groot (en niet significant).

Tabel 3

Tijd besteed aan de zorg voor kinderen, ouders met een jongste kind tot 18 jaar, naar geslacht en leeftijd jongste kind, 2006-2011 (in uren per week)

	2006	2011
totaal	9,0	8,7
vrouwen	11,5	11,5
jongste kind 0-3 jaar	18,2	18,0
jongste kind 4-11 jaar	8,6	11,1
jongste kind 12-17 jaar	2,1	2,1
mannen	6,3	5,9
jongste kind 0-3 jaar	10,6	10,5
jongste kind 4-11 jaar	4,3	5,0
jongste kind 12-17 jaar	0,9	1,4

vet = verschil tussen 2006 en 2011 significant ($p < 0.05$)

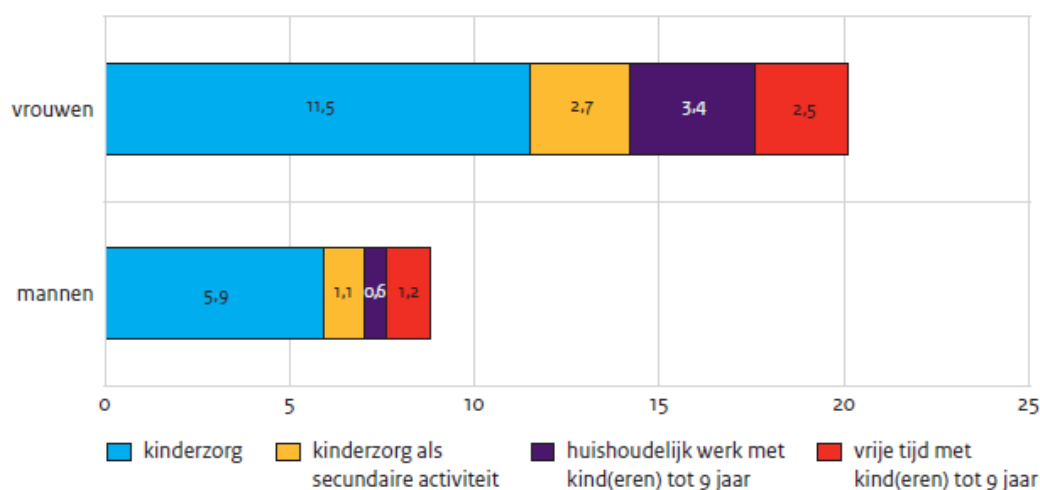
Bron: SCP (TBO'06); SCP en CBS (TBO'11)

Bron: tabel 3.4 uit Cloïn, 2013, p. 63.

Tijd besteed aan kinderen en huishouden is lastig in kaart te brengen omdat het vaak tussen de bedrijven door plaatsvindt. In figuur 6 is de tijdsbesteding aan zorg voor kinderen weergegeven, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen zorg als primaire activiteit dan wel nevenactiviteit [zorg als secundaire activiteit en tijd (besteed aan huishouden en vrije tijd) die men met kinderen doorbrengt zonder aanwezigheid van anderen en men dus primair verantwoordelijk is voor de kinderen]. Uit de figuur blijkt dat vrouwen gemiddeld 11,5 uur per week besteden aan directe zorg voor kinderen en 8,6 uur aan indirecte zorg; mannen besteden 5,9 uur per week aan directe zorg en 2,9 uur aan indirecte zorg. Als rekening wordt gehouden met de minder zichtbare tijd besteed aan kindzorg, loopt het verschil tussen mannen en vrouwen dus verder op.

Figuur 6

Tijd besteed aan zorg voor kinderen (als primaire en nevenactiviteit), huishouden en vrije tijd in het bijzijn van kinderen (tot 9 jaar), naar geslacht, ouders met een jongste kind tot 18 jaar, 2011 (in uren per week)



Bron: SCP en CBS (TBO'11)

Bron: figuur 3.2 uit Cloïn, 2013, p. 64

Mantelzorg

In deze sectie gaan we dieper in op personen die mantelzorg verlenen, waarbij we gebruik maken van twee bronnen. Deze gebruiken echter verschillende definities van mantelzorg; de data kunnen dus niet goed vergeleken worden. De eerste bron is de Enquête Beroepsbevolking (EBB; geaggregeerde gegevens beschikbaar via CBS Statline). Deze biedt gegevens over aantallen werknemers die (langdurig) zorgen voor een ziek familielid. Een langdurende zorgsituatie is hier gedefinieerd als regelmatige of langdurige zorg voor ernstig zieke of hulpbehoevende familieleden die langer dan twee weken heeft geduurd. Het gaat bijvoorbeeld om zorg voor de partner, een kind of een ouder. Zorg voor niet-familieleden is hierin dus niet begrepen, hetgeen wel relevant is, gegeven de beleidsvoorstellen om verlofmogelijkheden uit te breiden naar verzorging voor niet familieleden. Wat de zorg precies inhoudt, wordt niet toegelicht. In tabel 4 zijn gegevens opgenomen over zorgsituaties die zich in het jaar voorafgaand aan de enquête hebben voorgedaan; de gegevens hebben betrekking op de leeftijdsgroep 15 tot 65 jaar. Mannen die zich in een langdurige zorgsituatie bevinden, verlenen minder vaak zorg dan vrouwen die zich in een langdurige zorgsituatie bevinden (64,8% versus 86,1%). Verder blijkt dat mannen die zich in een langdurige zorgsituatie bevinden en deel uit maken van de werkzame beroepsbevolking minder vaak zorgen dan het totaal aantal mannen in de bevolking, maar het verschil is niet erg groot (61,5% versus 64,8%).

Tabel 4

Personen van 15-65 jaar met langdurende zorgsituatie naar arbeidspositie en daadwerkelijk verlenen van zorg, naar geslacht, 2011

		Totaal personen	Personen met langdurende zorgsituatie	%	Waarvan: Persoon verleent zorg	%
Persoons- kenmerken	Arbeidspositie	x 1 000	x 1 000		x 1 000	
Man	Totale bevolking	4476	412	9,2	267	64,8
Man	Werkzame beroepsbevolking	3651	327	9,0	201	61,5
Vrouw	Totale bevolking	4659	459	9,9	395	86,1
Vrouw	Werkzame beroepsbevolking	3023	275	9,1	236	85,8

Bron: Statline, EBB (eigen bewerking)

De gegevens kunnen verder aangevuld worden met uren zorg (categorieën). Dit is interessant omdat er mogelijk verschillen zijn in de intensiteit van de zorgverlening. In tabel 5 zijn de gegevens van mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking met langdurige zorgsituatie en die zorg verlenen uitgesplitst naar aantal uren zorg (%). De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet groot. Ruim een kwart van de vrouwen besteedt maximaal 4 uur aan langdurige zorg; van de mannen is dat 30%. Eveneens 30% van de mannen besteedt 4-12 uur aan zorg, van de vrouwen is dat 36%. Van de mannen die daadwerkelijk zorg verlenen, is het aandeel dat 21 uur of meer uren aan zorg besteedt, iets hoger dan het aandeel vrouwen.

Tabel 5

Personen van 15-65 jaar met langdurende zorgsituatie naar uren verleende zorg per week en geslacht, 2011 (in percentages)

	Mannen	Vrouwen
1-4	30,3	25,9
4-12	30,3	36,4
12-21	15,4	16,9
21 uur of meer	23,9	20,8
Totaal	99,9*	100

* Als gevolg van afronding tellen de percentages niet precies op tot 100

Bron: Statline, EBB (eigen bewerking)

Ten slotte kijken we naar de gegevens van mannen en vrouwen in de werkzame beroepsbevolking met langdurige zorgsituatie en die zorg verlenen, uitgesplitst naar arbeidsduur (%). Tabel 6 laat zien dat mannen in een langdurige zorgsituatie en die zorg verlenen, niet vaker in deeltijd werken dan de gehele populatie. Vrouwen in een langdurige zorgsituatie werken iets vaker in kleinere banen, maar de verschillen met de totale populatie zijn klein.

Tabel 6

Personen van 15-65 jaar, totale populatie en met langdurende zorgsituatie en die zorg verlenen naar arbeidsduur per week en geslacht, 2011 (in percentages)

	Mannen		Vrouwen	
	Totale populatie	In langdurige zorgsituatie en verleent zorg	Totale populatie	In langdurige zorgsituatie en verleent zorg
12-20 uur	2	2	17	20
20-28 uur	4	5	30	31
28-35	9	9	24	23
35 of meer	85	84	29	26
Totaal	100	100	100	100

Bron: Statline, EBB (eigen bewerking)

Een tweede bron die we gebruiken is het onderzoek van De Boer en Keuzenkamp (2009) over mantelzorgers. De data in dit onderzoek zijn afkomstig uit een Nederlands onderzoek onder ruim 2500 mantelzorgers. Mantelzorg is hier gedefinieerd als hulp die mensen in de twaalf maanden voorafgaand aan het interview bieden aan hun zieke of gehandicapte huisgenoten, familieleden of vrienden. Ook uit dit onderzoek blijkt dat vrouwen vaker mantelzorg bieden dan mannen. Daarnaast zijn personen tussen 45 en 65 jaar oververtegenwoordigd onder mantelzorgers. Volgens de auteurs zijn leeftijd en geslacht echter niet bepalend voor het al dan niet hulp geven. “Het gaat om trefkansen: de belangrijke determinant van het verlenen van mantelzorg is het kennen van een hulpbehoevende. Jongeren hebben meestal geen oude ouders en vrouwen hebben grotere sociale netwerken dan mannen” (De Boer en Keuzenkamp, 2009: 3).

Tabel 7 is afkomstig uit De Boer en Keuzenkamp en geeft cijfers over het type hulp dat mantelzorgers geven. Mannen geven vaker dan vrouwen begeleiding bij het regelen van zaken en administratie dan vrouwen (68 versus 58%), maar verder zijn de verschillen betrekkelijk klein.

Tabel 7

Typen geboden hulp naar geslacht van de mantelzorger, 2007 (in percentages)

	man	vrouw	totaal
emotionele steun en toezicht	82	83	83
begeleiding bij bezoeken van familie, artsen, winkels, etc.	79	77	78
huishoudelijke hulp, zoals schoonmaken, de was doen en boodschappen	74	79	77
begeleiding bij het regelen van zaken en administratie	68	58	62
persoonlijke verzorging, zoals baden, douchen en aankleden	26	30	29
verpleegkundige hulp, klaarzetten en toedienen van medicijnen en wondverzorging	24	28	26

Bron: CBS (IH2007) SCP-bewerking

Bron: tabel 3 uit De Boer en Keuzenkamp, 2009, p. 5

Uit het onderzoek blijkt ook dat er nauwelijks verschillen zijn tussen mannen en vrouwen in de duur en intensiteit van de mantelzorg. Niet-werkende mantelzorgers geven meer en langer hulp dan werkende mantelzorgers, maar dit geldt voor mannen en vrouwen. Daarnaast bieden in deeltijd werkende mantelzorgers niet vaker intensieve of langdurige mantelzorg dan mantelzorgers die voltijds werken. Ook is het niet zo dat vrouwen stoppen met werken vanwege mantelzorg (De Boer en Keuzenkamp, 2009).

1.2 Achtergrondvariabelen

De vorige paragraaf gaf een algemene beschrijving van zorgtaken en mantelzorg door mannen. In deze paragraaf gaan we dieper in op de achtergrond van de huidige situatie op basis van relevante variabelen en resultaten uit onderzoek. We beginnen met zorgtaken en daarna komt mantelzorg aan de orde.

Zorgtaken

Relatie zorgtaken en arbeidsduur

De vraag is hoe mannen hun zorgtaken combineren met betaalde arbeid. Is het zo dat mannen met meer zorgtaken minder betaalde arbeid verrichten? Verschillende indicatoren suggereren dat dit niet het geval is. Een eerste indicator is de gemiddelde arbeidsduur van vaders. Mannen met een kind dat drie jaar of jonger is, besteden gemiddeld 42,9 uren per week aan betaalde arbeid (Cloïn, 2013). Een andere indicator betreft de redenen voor deeltijdwerk. In tabel 8 zijn deze weergegeven. Slechts 8,3% van de mannen die in deeltijd werken geeft aan dat dit is vanwege verzorging van kinderen (of volwassenen die niet voor zichzelf kunnen zorgen). De belangrijkste reden dat mannen in deeltijd werken, is het volgen

van een opleiding/training. Leeftijd speelt hierbij een rol; in deeltijd werkende mannen zijn relatief jong.

Tabel 8

Redenen van deeltijdwerk van Nederlandse werknemers naar geslacht, 2013

Reden	Mannen	Vrouwen
Kon geen full-time baan vinden	13,5	8,6
Vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid	6,0	3,3
Andere familie- of persoonlijke omstandigheden	0,6	5,4
Verzorging van kinderen of volwassenen die niet voor zichzelf kunnen zorgen	8,3	36,8
Opleiding of training	42,3	15,6
Andere redenen	29,2	30,2

Noot: deeltijd werken is gedefinieerd als een baan van - in de regel - 34 uur of minder week

Bron: Eurostat ELFS (Ifsa_epgar) (eigen bewerking)

Een derde indicator dat deeltijdwerk voor mannen geen veelgebruikte methode is om arbeid en zorg te combineren, is het aandeel mannen dat het arbeidspatroon aanpast na geboorte van het eerste kind. De ontwikkelingen over de afgelopen 12 jaren is weergegeven in tabel 9. Het aandeel dat stopt met werken of minder gaat werken, is laag vergeleken met vrouwen en is ook nauwelijks toegenomen de afgelopen 12 jaar.

Tabel 9

Ontwikkelingen in veranderingen in arbeidsduur van ouders na geboorte van het eerste kind, 2001-2013

	Vaders				Moeders			
	Stopt met werken of gaat minder werken	Blijft gelijk of gaat meer uren werken	Werkte niet en gaat niet werken	Totaal	Stopt met werken of gaat minder werken	Blijft gelijk of gaat meer uren werken	Werkte niet en gaat niet werken	Totaal
Jaar	%	%	%	%	%	%	%	%
2001	6	92	2	100	51	34	15	100
2002	5	92	3	100	49	35	16	100
2003	6	89	5	100	48	37	15	100
2004	5	89	6	100	48	36	16	100
2005	6	91	3	100	47	38	15	100
2006	7	89	4	100	38	44	18	100
2007	6	90	4	100	44	39	17	100
2008	6	92	2	100	40	46	14	100
2009	9	90	1	100	43	45	12	100
2010	7	90	3	100	42	50	8	100
2011	5	91	4	100	39	49	12	100
2012	7	89	4	100	37	50	13	100
2013	7	89	4	100	34	53	13	100

Bron: CBS Statline (eigen bewerking)

Vrouwen vinden de mogelijkheden tot deeltijdwerk en flexibele arbeidstijden belangrijker dan mannen en geven ook vaker aan tevreden te zijn met de mogelijkheden hiertoe (Kösters et al., 2012)

Rol van persoonlijke voorkeuren

In tabel 10 staan gegevens over de gewenste verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid van mannen en vrouwen die deel uitmaken van een paar. Van de mannen zou de meerderheid (63%) de huishoudelijke taken gelijk willen verdelen (tegenover 43% van de vrouwen). Voor wat betreft de zorg voor kinderen, liggen de percentages hoger: driekwart van de mannen en bijna de helft van de vrouwen wil deze zorg gelijk verdelen. Mannen hebben vaker dan vrouwen een voorkeur voor een gelijke verdeling. De wens tot een gelijke verdeling geldt iets minder wat betreft betaalde arbeid, maar ook hier heeft de meerderheid een voorkeur voor een gelijkere verdeling. Met betrekking tot huishouden en zorg voor kinderen hebben vrouwen (iets) vaker een voorkeur voor een situatie waarin zij meer doen. Volgens de auteurs van het onderzoek waaruit de data afkomstig zijn, hechten vrouwen mogelijk minder belang aan betaald werk. Uit hetzelfde databestand blijkt namelijk dat vrouwen het minder belangrijk vinden om carrière te maken en een hoog inkomen te verdienen. Ook vinden vrouwen het huishouden vaker wat minder vervelend dan hun

partner en vinden ze het belangrijker dan hun partner om veel tijd met de kinderen door te brengen (Portegijs en Cloin, 2012).

Tabel 10

Gewenste verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, mannen en vrouwen die deel uitmaken van een paar^a (in procenten)

	betaald werk ^b		huishouden		zorg voor kinderen ^c	
	vrouw	man	vrouw	man	vrouw	man
vrouw meer	6	9	56	29	51	23
evenveel	38	55	43	63	48	75
man meer	56	36	2	8	2	2
N	686	753	802	827	322	218

a Alle verschillen v/m significant.

b Respondenten die niet schoolgaand zijn of met (pre)pensioen.

c Respondenten met kinderen van 0-17 jaar.

Toelichting: bij huishouden en zorg is gevraagd hoe ze de verdeling zouden willen, met als antwoordcategorieën 'ik wil bijna alles doen' / 'ik wil meer doen dan mijn partner' (samengevoegd) / ongeveer gelijk verdeeld, etc. Bij betaald werk is gevraagd hoeveel uur de respondent zelf zou willen werken als hij/zij het helemaal voor het zeggen zou hebben, en hoeveel hij/zij zou willen dat de partner werkt. Als er minder dan 7 uur verschil zit tussen de gewenste arbeidsduur van respondent en zijn/haar partner, is dit als evenveel betaald werk opgevat.

Bron: SCP (EMOP'12)

Bron: tabel 7.1 uit Portegijs en Cloin, 2012, p. 116

Bovenstaand onderzoek is beschrijvend van aard. Portegijs en Merens (2010) hebben diepgaander analyses gedaan en onderzocht in hoeverre opvattingen over taakverdeling en feitelijke besteding aan onbetaalde arbeid (huishouden en zorg voor de kinderen) door de tijd heen zijn veranderd. De onderzoeksgroep bestaat uit mannen en vrouwen in de leeftijdsgroep 16 tot en met 59 jaar. Opvattingen over de verdeling van huishoudelijk werk hangen deels samen met de levensfase. Ouders van jonge kinderen zijn het minder vaak eens met de stelling dan mannen en vrouwen huishoudelijk werk gelijk moeten verdelen dan mannen en vrouwen boven de 40 (het zogenaamde levensfase-effect). Daarnaast is sprake van een zogenaamd periode-effect: van 1975 tot 1995 zijn mannen en vrouwen in dit opzicht steeds geëmancipeerder gaan denken. Na 1995 is er een zekere opleving van meer traditionele opvattingen. Ten slotte is er ook sprake van een cohorteffect: vergeleken met de referentiegroep (vrouwen en mannen geboren tussen 1925 en 1934) zijn de drie daaropvolgende cohorten steeds vaker van mening dat mannen net zo goed voor kinderen kunnen zorgen als vrouwen. Ook hier vind overigens een kleine kentering plaats: vooral jonge vrouwen, geboren na 1984, zijn vaker dan eerdere cohorten van mening dat er wel degelijk verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan wat betreft hun zorgcapaciteiten.

Zoals boven ook al aan de orde kwam, zijn mannen in de loop van de tijd méér tijd gaan besteden aan huishouden en zorg voor kinderen, en vrouwen minder. Meer gedetailleerde analyse laat zien dat er sprake is van een periode-effect (alle mannen zijn in de periode tussen 1980 en 2005 meer gaan doen) en een levensfase-effect (vooral vaders van jonge kinderen besteden relatief veel tijd aan huishouden en/of zorg). Ook zijn er duidelijke verschillen tussen cohorten, maar deze zijn niet conform verwachting; het blijkt dat jongere cohorten mannen, vergeleken met cohorten geboren voor 1965, relatief minder tijd aan onbetaalde arbeid besteden. Dat betekent overigens niet dat ze feitelijk minder uren aan onbetaalde arbeid besteden. De huidige jonge generatie doet echter niet meer dan de huidige veertigers toen zij jonger waren. Volgens de auteurs zijn de beleidsimplicaties hiervan dat initiatieven niet alleen hoeven te worden gericht op de nieuwe generaties (Portegijs en Merens, 2010).

Rol van de sociale omgeving

In de vorige sectie hebben we gegevens gepresenteerd over de gewenste verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid door paren. In deze sectie kijken we naar de meer algemene opvattingen van over deze verdeling. Een meerderheid van de Nederlandse bevolking is van mening dat mannen en vrouwen betaald werk gelijk zouden moeten verdelen en een nog hoger percentage vindt ook dat huishoudelijk werk en zorg voor kinderen gelijk zouden moeten worden verdeeld (Portegijs en Cloin, 2012). Als specifiek gevraagd wordt naar sociale normen die mensen van huis uit hebben meegekregen en die in de directe omgeving gelden, is het beeld wat genuanceerder. Tabel 11 laat dit zien. Ongeveer de helft heeft van huis uit meegekregen dat het belangrijk is dat ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt, maar dit geldt voor mannen duidelijk meer dan voor vrouwen (55 versus 43%). Wat betreft betaalde arbeid geven iets meer vrouwen aan dat ze van huis uit hebben meegekregen dat het belangrijk is dat ook een vrouw betaald werkt en een eigen inkomen heeft (47 versus 40%); dit verschil is echter niet significant. Wat betreft de impact van de directe omgeving liggen de percentages hoger en gelijk.

Tabel 11

Sociale normen over taakverdeling, vrouwen en mannen die deel uitmaken van een paar
(in procenten (helemaal) mee eens)^a

	vrouwen	mannen	totaal
Ik heb van huis uit meegekregen dat het belangrijk is dat...			
ook een vrouw betaald werkt en een eigen inkomen heeft.	47	40	44
ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt.	43	55	49
De meeste mensen in mijn omgeving vinden het belangrijk dat...			
ook een vrouw werkt en een eigen inkomen heeft.	66	63	64
ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt.	64	63	63

a Significante v/m verschillen vetgedrukt.

Bron: SCP (EMOP'12)

Bron: tabel 7.3 uit Portegijs en Cloin, 2012, p. 118

Zoals eerder beschreven in paragraaf 1.1 is de verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen niet gelijk. In ruim de helft van de huishoudens komt de feitelijke verdeling van taken overeen met de gewenste taakverdeling. Dit geldt voor huishoudens die taken gelijk hebben verdeeld, maar ook voor huishoudens waarin dat niet het geval is. Een ongelijke verdeling hoeft dan ook geen aanleiding te zijn om iets te veranderen. Portegijs en Cloin (2012) geven verschillende redenen voor situaties waarin er wel een discrepantie is tussen feitelijke en gewenste situatie: mannen en vrouwen willen niet hard genoeg veranderen, ze zijn vaak niet opgegroeid met het ideaalbeeld van gelijke verdeling, en ze hebben het gevoel dat het toch niet lukt om de taakverdeling te veranderen. Wat betreft de eerste factor blijkt dat het ideaal van een gelijke verdeling botst met het gegeven dat zowel mannen als vrouwen vaak denken dat vrouwen meer belang hechten aan onbetaald werk en mannen meer aan betaald werk. Sociale normen zijn ook belangrijk. Mensen die opgevoed zijn met het idee dat het belangrijk is dat mannen zorgen en bijdragen aan het huishouden, willen vaker een gelijkere verdeling of hebben dit gerealiseerd. Wat betreft de derde factor speelt mee dat zowel mannen als vrouwen denken dat vrouwen handiger zijn in huishouden en zorg. Ook denken veel mensen dat de ongelijke verdeling in hun situatie toch het beste is. Een uitruil van meer uren betaald werk door de man en meer uren onbetaalde arbeid door de vrouw, zien veel personen (en vrouwen meer dan mannen) als eerlijk. Men lijkt het dus eens dat de situatie gelijk kan, maar het hoeft niet helemaal gelijk te zijn. Verder blijkt dat als mannen en vrouwen even veel uren buitenshuis werken de kans groter is dat de taken thuis gelijk verdeeld zijn of dat men dat zou willen.

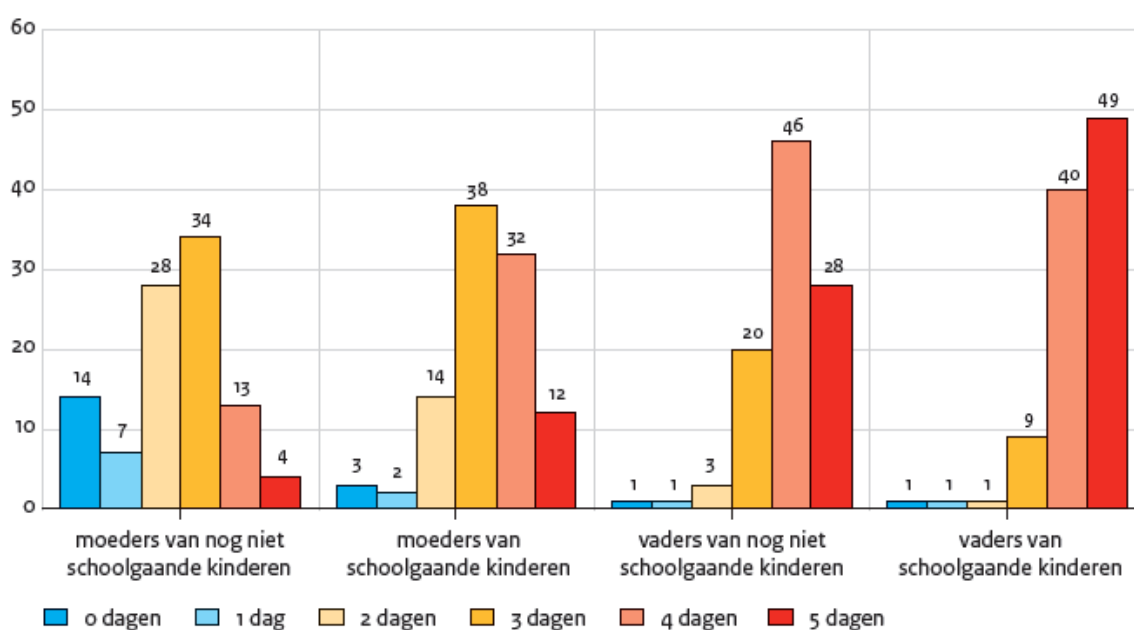
De invloed van ouderlijke normen en gedrag wordt bevestigd in onderzoek van De Valk (2004). De Valk onderzocht taakverdelingspreferenties van allochtone en autochtone jongeren in Nederland op basis van gegevens uit het Nationaal Scholierenonderzoek (NSO) uit 4 verschillende jaren (periode 1992 en 1999; totale steekproef ruim 45.000 scholieren).

In dit onderzoek is gevraagd naar preferenties voor verdeling van betaald werk en huishoudelijke taken. Het blijkt dat een aanzienlijke groep jongeren een traditionele sekse specifieke taakverdeling prefereert en dit geldt des te meer in het geval van kinderen. Jongens prefereren vaker een traditionele taakverdeling dan meisjes, vooral Turkse jongens en, in iets mindere mate, Marokkaanse jongens. Volgens de auteur zouden emancipatie bevorderende maatregelen dan ook vooral op de jongens gericht moeten worden. Een opmerkelijke bevinding is dat autochtone meisjes er minder voor voelen dan allochtone meisjes om in geval van kinderen te participeren op de arbeidsmarkt. De Valk onderzocht ook de invloed van ouderlijke normen op de preferenties. Gebruikte indicatoren voor ouderlijke normen zijn religiositeit en opleidingsniveau. Statistische analyses laten verder zien dat de invloed van ouderlijke normen verschilt per afkomstgroep. Er is nauwelijks effect voor de allochtone jongeren. Wat betreft autochtone jongeren, wordt een effect gevonden van religiositeit van ouders: hoe religieuzer de ouders, hoe minder de jongeren een voorkeur hebben voor egalitaire arbeidsmarktparticipatie in het geval van kinderen. De invloed van peers kon door het ontbreken van data niet worden onderzocht. Ook is de invloed van ouderlijk gedrag onderzocht, via de indicatoren arbeidsparticipatie van de moeder en gezinsverband (deel uitmaken van tweeoudergezin of niet). Buitenshuis werken van de moeder resulteert in meer moderne preferenties wat betreft arbeids- en huishoudelijke taken bij autochtone, Surinaamse en Antilliaanse jongeren. Dit effect wordt echter niet gevonden voor Turkse en Marokkaanse jongeren. Wat betreft gezinsverband wordt alleen een effect gevonden onder autochtone jongeren: jongeren die opgroeien buiten een tweeoudergezin prefereren een meer egalitaire taakverdeling. Tot slot blijken eigen gedragservaringen van invloed; jongens die al helpen in de huishouding, hebben in de regel meer egalitaire opvattingen. Voor meisjes die helpen in het huishouden geldt juist dat ze een preferentie hebben voor taakspecialisatie. Tot slot signaleert de auteur dat over de periode 1992-1999, de taakverdelingsvoorkeuren meer traditioneel dan egalitair zijn geworden. Dit is volgens de Valk in lijn met opinieonderzoek onder autochtonen waaruit blijkt dat attitudes rondom zaken als taakverdeling sinds de jaren 60 weliswaar progressiever zijn geworden, maar in de jaren 90 lijkt deze trend te kenteren. Deze bevinding suggereert dat de brede omgeving van jongeren eveneens van invloed is op taakverdelingspreferenties.

Tot slot presenteren we nog enkele gegevens met betrekking tot opvattingen over de ideale arbeidsduur in dagen per week, naar gezinssituatie (zie figuur 7). De meerderheid van de bevolking is van mening dat voor moeders van jonge (niet schoolgaande) kinderen een baan van 2 of 3 dagen ideaal is, als de kinderen wat ouder zijn wordt een baan van 3 of 4 dagen ideaal gevonden. Voor mannen met jonge kinderen vindt bijna de helft van de bevolking een baan van 4 dagen ideaal en een kwart zegt een baan van 5 dagen ideaal te vinden. Voor vaders met schoolgaande kinderen zijn de percentagens respectievelijk 40 en 49%.

Figuur 7

Opvattingen over de ideale arbeidsduur in dagen per week, naar gezinssituatie, bevolking vanaf 16 jaar, 2012 (in procenten)



Bron: SCP (EMOP'12)

Bron: figuur 5.6 uit Cloin en Bierings, 2012, p. 98

Taakverdeling en arbeidsparticipatie

Pouwels et al (2011) hebben onderzoek gedaan naar de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid binnen huishoudens onder (Nederlandse) vrouwelijke werknemers. Relevante factoren zijn: de relatieve verdien capaciteit, genderopvattingen, eisen die het gezin aan partners stelt en eisen van het werk. Hoe hoger het relatieve uurloon van vrouwen, hoe hoger haar aandeel in het betaalde werk binnen het huishouden en hoe kleiner haar aandeel in het onbetaalde werk. Ook moderne genderopvattingen hebben een positieve invloed op het aandeel vrouwen in de betaalde arbeid. De aanwezigheid van schoolgaande kinderen heeft een negatieve invloed op het aandeel in betaalde arbeid, die van kinderen tot en met 3 jaar hebben echter geen invloed. Wat betreft de eisen van de baan geldt dat hoe hoger deze zijn, hoe meer uren aan betaalde arbeid besteed en hoe minder het aandeel in onbetaalde arbeid. Dit wordt ook mede veroorzaakt doordat de man in deze situatie meer uren aan onbetaalde arbeid besteed. De auteurs concluderen dat sterke claims vanuit het huishouden bijdragen aan een meer traditionele rolverdeling tussen partners en hoge eisen vanuit het werk bijdragen aan meer gelijkwaardige verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid binnen huishoudens. Daarbij is ook nog de strategie die huishoudens hanteren om met concurrerende claims om te gaan relevant. Regels en afspraken op huishoudenniveau helpen vrouwen om grenzen te stellen aan huishoudelijke taken en biedt mogelijkheden claims vanuit het werk te honoreren. Maar als vrouwen in het

werk meer flexibiliteit en autonomie hebben, hebben hogere eisen vanuit de organisatie minder invloed op de verdeling van betaald werk binnen het huishouden. Flexibiliteit en autonomie lijken zo bij te dragen aan het in stand houden van een meer traditionele rolverdeling. Ook hier merken de auteurs op dat causaliteit niet helemaal duidelijk is: hebben huishoudens zich aangepast aan toenemende claims vanuit het werk of heeft de wijze waarop rollen en taken binnen het huishouden zijn verdeeld de vrouw de mogelijkheid geboden een baan aan te nemen die hogere eisen stelt? Wel merken de auteurs op dat “de uitkomsten van ons onderzoek [suggereren] dat mannen hun tijdbestedingspatronen niet aanpassen en meer huishoudelijke taken op zich nemen, zolang hun vrouw daarvoor beschikbaar is” (Pouwels et al., 2011: 29).

Internationale studies

Hieronder bespreken we een tweetal internationaal vergelijkende studies. De eerste studie is van Hook (2006) en analyseert op basis van tijdsbestedingsonderzoeken de tijd die mannen in verschillende landen besteden aan onbetaalde arbeid over de periode 1965-2003. De achtergrond van de studie was de beperkte verklaringskracht van individuele en huishoud-variabelen. Daarom werd ook de nationale context in het onderzoek betrokken. Het gaat dan om kenmerken van welvaartsstaten die invloed hebben op beslissingen met betrekking tot tijdsallocatie, via invloed op baten van specialisatie, condities waaronder onderhandeld wordt en traditionele ideologieën of normen. Onbetaalde arbeid is hier tijd besteed aan huishouden en kinderen. In de periode 1965-2003 zijn getrouwde, werkende mannen meer tijd gaan besteden aan onbetaalde arbeid (van ongeveer 100 naar 150 minuten per dag). De variatie tussen landen blijkt groot. De verklarende multilevel analyses laten zien dat mannen meer onbetaalde arbeid verrichten binnen een context waarin het gebruikelijker is als (gehuwde) vrouwen werken. Wat betreft de aanwezigheid van kinderen blijkt het effect af te hangen van nationale arbeidspatronen en nationaal beleid. Als vrouwen meer uren werken, besteden mannen meer tijd aan onbetaalde arbeid. Er is een negatief verband met de duur van het ouderschapsverlof (hier gemeten als de som van zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en extra verlof in weken): hoe langer het ouderschapsverlof, hoe minder tijd mannen besteden aan onbetaalde arbeid. Volgens de auteur versterkt langdurig (ouderschaps)verlof specialisatie in het huishouden en maakt het de mensen gemakkelijk om vast te houden aan traditionele opvattingen (in termen van gender) over ouderschap. Echter, als mannen in aanmerking komen voor een deel van het totale ouderschapsverlof, besteden mannen met kinderen meer tijd aan onbetaalde arbeid dan mannen die niet in aanmerking komen voor ouderschapsverlof en mannen die geen kinderen hebben. Mannen besteden de meeste tijd aan onbetaalde arbeid binnen een context waarin gehuwde, werkzame vrouwen full-time werken en als het ouderschapsverlof kort is en ook beschikbaar voor mannen. Arbeidsparticipatie van vrouwen is een belangrijke factor omdat het leidt tot een algemene verandering in gedrag dat gender-specifiek is: alle mannen doen meer aan onbetaalde arbeid als vrouwen meer werken.

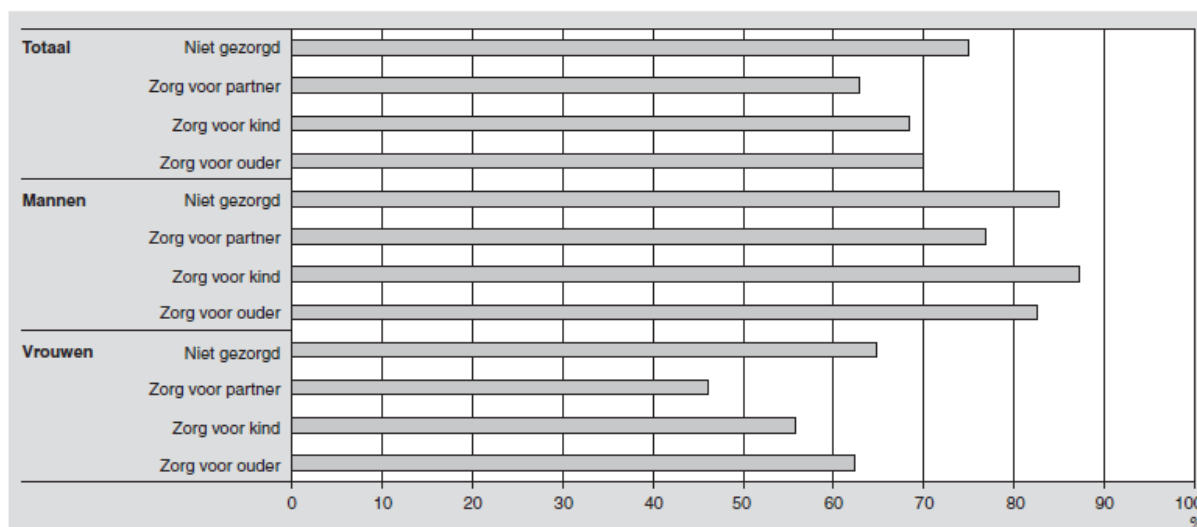
Knudsen et al. (2008) analyseren de absolute en relatieve bijdrage van de echtgeno(o)t(e) aan onbetaalde arbeid in 34 landen. Ze gebruiken International Social Survey Programme (ISSP) data, die betrekking hebben op koppels in de leeftijd van 25-65 jaar, waarvan een respondent per koppel de vragen beantwoord heeft. Ook zij willen individuele factoren aanvullen met macro-factoren, en dan vooral 'female empowerment' (gemeten met de zogenaamde Gender Empowerment Measure van de UNDP) en economische ontwikkeling van een land (GDP). Op een schaal van 1-5 scoort Nederland wat betreft verdeling huishoudelijk werk 3,91, waarbij hogere scores betekenen dat de vrouw meer doet. Best presterend in dit onderzoek waren Finland en Zweden met scores van 3,62 respectievelijk 3,61, terwijl Japan het slechtst scoorde met 4,35. De multivariate analyses laten geen consistent beeld zien wat betreft de invloed van female empowerment. In landen met een grotere mate van gender gelijkheid (hogere GEM) is het huishoudelijke werk gelijkverdeeld, besteden vrouwen minder tijd aan huishoudelijk werk, maar mannen ook. Ook GDP wordt in de modellen opgenomen, maar dit blijkt problematisch vanwege de hoge correlatie tussen GEM en GDP. GDP lijkt vooral een negatieve invloed te hebben op de bijdrage van de man in uren: hoe hoger het GDP hoe lager de bijdrage van de man (onder constant houding van variabelen zoals aanwezigheid kinderen, leeftijd, inkomen, gewerkte uren en opvattingen).

Mantelzorg

Over mantelzorg zijn minder achtergrondgegevens te vinden. De Vries en Van der Mooren (2010) hebben gegevens van de EBB van 2005, 2007 en 2009 samengevoegd om de arbeidsparticipatie van mantelzorgers te analyseren. Mantelzorg is in dit onderzoek gedefinieerd als de zorg die verleend wordt aan een ernstig ziek of hulpbehoevend familielid. Daarbij gaat het om ouders, om de partner of om thuiswonende kinderen. De arbeidsparticipatie van mannen die mantelzorgen is nauwelijks lager dan die van mannen die dat niet doen (82 versus 85%), bij vrouwen is het verschil iets groter (59 versus 65%). Hoe de causaliteit ligt, is echter niet duidelijk. Het is mogelijk dat de arbeidsparticipatie lager is vanwege de mantelzorg, het is ook mogelijk dat de mantelzorgers zijn gaan zorgen omdat ze niet actief zijn op de arbeidsmarkt. De arbeidsparticipatie ligt vooral lager onder de groepen die voor hun partner zorgen, zie figuur 8.

Figuur 8

Bruto arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen van 25 tot 65 jaar naar verleende mantelzorg



Bron: figuur 7 uit De Vries en Van der Mooren, 2010, p.: 53.

Voorts blijkt er een negatieve relatie tussen uren zorgen en arbeidsparticipatie (niet in bovenstaande figuur opgenomen): personen die veel uren zorgen, hebben een lagere arbeidsparticipatie. En degene die werken, hebben een gemiddeld lagere wekelijkse arbeidsduur, hoewel het verband zwak is. Daarbij is overigens nauwelijks verschil tussen de omvang van de zorg, het is dus niet zo dat degenen die de meeste uren zorgen ook gemiddeld de laagste wekelijkse arbeidsduur heeft.

Het onderzoek van Dykstra en Van Putten (2010) is een van de weinige uitgebreide studies die gaan over mantelzorg door mannen. Belangrijke aanleiding tot dit onderzoek was vooral het Amerikaanse onderzoek dat suggereert dat mannen, als ze mantelzorg verrichten, dat vooral doen omdat ze “moeten”. Deze mannen zijn enig kind, hebben geen zus of wonen het dichtst bij hun ouders. Dykstra en Van Putten maken gebruik van data van het Netherlands Kinship Panel Study (NKPS). De analyses hebben betrekking op mannelijk respondenten van wie één of beide ouders nog in leven zijn en die een of beide ouders in het jaar voorafgaand aan de survey een of meerdere keren gezien hebben. Er is geanalyseerd welke respondenten mantelzorg hebben verleend, hetgeen gedefinieerd is als intensieve hulp bij praktische en huishoudelijke taken; hulp bij persoonlijke verzorging is buiten beschouwing gelaten. De resultaten laten zien dat 17% van de zonen wier moeder in leven is, zorg verleent aan hun moeder en 9% van de zoons wier vader in leven is, zorg verleent aan hun vader. Ook in Nederland blijkt geografische afstand belangrijk; zonen die dichtbij wonen, verlenen vaker mantelzorg dan zonen die verder weg wonen. Het hebben van een baan of hebben van kinderen, hetgeen veelal als belemmeringen voor het verlenen van mantelzorg wordt gezien, blijkt niet significant te zijn. Verder blijkt dat de mannen zorg verlenen als ze dat “willen”, dat wil zeggen daartoe gemotiveerd zijn (bijvoorbeeld omdat ze

gevoelens van verplichtingen hebben). Interessant is ook dat mannen vaker zorgen voor hun vader als hun moeder werkte tijdens hun jeugd. Voor zorg verleend aan moeders wordt dit effect echter niet gevonden. Financiële prikkels (onderzocht aan de hand van de vraag of respondent geldbedrag van meer dan 500 euro ontving in het afgelopen jaar) blijken niet belangrijk. In hun conclusies merken de auteurs op dat “in kringen van beleid en wetenschap, domineert de gedachte dat het verlenen van mantelzorg belastend en zwaar is”. Echter, zo benadrukken de auteurs, er zijn ook positieve kanten aan deze zorg in termen van zingeving en bevrediging die men aan deze zorg ontleent.

Amerikaans onderzoek van Sarkisian en Gerstel (2004) laat zien dat de gender gap in (algemene) hulp aan ouders kleiner is wanneer mannen en vrouwen een betaalde baan hebben. Vooral kenmerken van het werk zijn daarbij van belang: inkomen en al dan niet zelfstandig zijn. Hoe hoger het inkomen, hoe minder hulp. Hier komt een deel van gender gap vandaan want vrouwen hebben minder vaak hoger inkomen. Zelfstandigen (en mannen zijn dat vaker dan vrouwen) geven minder hulp dan niet zelfstandigen. Vrouwen geven meer hulp als de gezondheidssituatie van de ouders slechter is, dat wordt voor mannen niet gevonden. Zelfstandig zijn levert kennelijk niet de flexibiliteit om meer te zorgen, maar resulteert eerder in meer veeleisend werk, met minder ruimte voor mantelzorg.

1.3 Conclusies

Huishoudelijke zorg en zorg voor kinderen/onbetaalde arbeid

Mannen zijn de afgelopen 35 jaar duidelijk meer gaan doen in het huishouden en aan de zorg voor kinderen. Hun aandeel ten opzichte van vrouwen is toegenomen van 20 naar 34%. Nederlandse mannen lijken het vergeleken met buitenlandse mannen niet zo slecht te doen. Vergeleken met andere Europese landen, is het verschil tussen mannen en vrouwen hier relatief klein. Nederlandse mannen besteden vooral meer tijd aan zorg voor kinderen. Het is niet zo dat recente cohorten voorop lopen wat betreft een meer gelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken. Er lijkt vooral sprake te zijn van een periode-effect wat betekent dat alle mannen meer zijn gaan doen.

Veel mannen hebben meegekregen dat het belangrijk is dat ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt (55%) en een nog hoger aandeel geeft aan dat de meeste mensen in de omgeving het belangrijk vinden dat ook een man het huishouden doet en voor zijn kinderen zorgt (63%). Een meerderheid van mannen die deel uitmaken van een huishouden heeft een voorkeur voor een gelijkere verdeling van huishoudelijke taken (63%) en van de zorg voor kinderen (75%). In ruim de helft van de huishoudens komt de feitelijke verdeling overeen met de gewenste verdeling (en dit geldt zowel voor de huishoudens die een gelijke verdeling hebben als voor huishoudens waarin die de taken niet gelijk verdeeld zijn). Er wordt echter lang niet altijd actie ondernomen om de situatie te veranderen als deze niet conform de gewenste verdeling is, vooral niet in huishoudens met kleine kinderen. Er is een duidelijk verband met arbeidsparticipatie van vrouwen: mannen besteden meer

tijd aan onbetaalde arbeid wanneer de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen hoger ligt en zij meer uren werken.

Over de verdeling van zorgtaken in huishoudens van niet-westerse afkomst is nog relatief weinig bekend. Hoewel de (jonge) vrouwen vaak geëmancipeerde opvattingen hebben over werk en (de verdeling van) zorg, geldt dat voor de jonge mannen duidelijk minder. Het is nog onduidelijk wat de implicaties hiervan zijn.

Mantelzorg/informele hulp

Over mantelzorg/informele hulp is minder onderzoeksmateriaal voorhanden dan over tijd besteed aan huishouden en zorg voor kinderen. Bovendien is de informatie wat meer verbrokken door gebruik van verschillende definities. In Nederland geeft 6% van de mannen en 11% van de vrouwen in de leeftijd van 20-74 jaar informele hulp, dat wil zeggen hulp aan mensen buiten het eigen huishouden (hulp aan een hulpbehoevende partner wordt in dit cijfer dus niet meegeteld). Het tijdsbeslag per dag is bij de mannen die hulp verlenen iets hoger (1 uur en 50 minuten) dan bij de vrouwen die zorg verlenen (1 uur en 35 minuten). Vergeleken met andere Europese landen, is het aandeel Nederlandse mannen dat informele hulp geeft lager. Hoewel mannen minder vaak zorg verlenen dan vrouwen, lijkt dat niet gerelateerd te zijn aan hun werk; ruim 60% van de mannen die zich in een langdurige zorgsituatie bevinden en deel uitmaken van de werkzame beroepsbevolking, verleent daadwerkelijk zorg. Verder lijkt onderzoek te suggereren dat mannen die zorgen voor hun ouders dat niet doen omdat ze “moeten” (omdat er niemand anders beschikbaar is), maar omdat ze dat “willen”, dat wil zeggen als ze daartoe gemotiveerd zijn.

2. Meso-niveau

In dit hoofdstuk staat het niveau van de arbeidsorganisatie centraal (inclusief sectorniveau). Eerst wordt een beschrijving gegeven van de mate waarin bij bedrijven verlofregelingen zijn aangevraagd en de mate waarin in CAO's aandacht wordt besteed aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg. Vervolgens worden achtergrondvariabelen besproken, waarbij vooral buitenlands onderzoek naar de invloed van organisatiekenmerken wordt besproken.

2.1 Zorg en organisaties: een beschrijving

Wat betreft het niveau van de arbeidsorganisatie zijn enkele gegevens te vinden in de panelstudie Vraag naar Arbeid (beheerd door het SCP). Het meest recente rapport is uit 2014 (Van Echtelt et al., 2014). Hierin staan gegevens over het aantal bedrijven waarin de afgelopen twee jaar verlofregelingen zijn aangevraagd door werknemers. Het betreft hier wettelijke verlofregelingen die werkgevers in principe niet kunnen weigeren. Volgens het rapport hebben de werkgevers in het onderzoek aangegeven dat ze vrijwel alle verzoeken honoreren. De gegevens in tabel 12 zijn afkomstig uit het rapport en laten zien dat het aantal aanvragen voor kortdurend verlof en ouderschapsverlof is toegenomen. Alleen het aandeel bedrijven waar een aanvraag voor langdurig zorgverlof verlof is gedaan, is enigszins gedaald. Volgens de auteurs speelt de crisis hierbij mogelijk een rol en zijn werknemers huiveriger om verlof aan te vragen.

Tabel 12

Aandeel bedrijven waarin de afgelopen twee jaar verlofregelingen zijn aangevraagd, 2003-2011
(in procenten)

	kortdurend zorgverlof	langdurend zorgverlof ^a	ouderschapsverlof
2003	16	5	26
2005	19	4	28
2007	20	4	25
2009	21	5	27
2011	24	3	30

a langdurend zorgverlof is zorgverlof dat langer dan 10 dagen duurt.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'11/'12)

Bron: tabel 5.5 uit van Echtelt et al., 2014, p. 71

In de panelstudie wordt werkgevers ook gevraagd naar de prioriteit die bepaalde beleidsthema's hebben. Een van deze thema's is "het combineren van werk en privé". Het aandeel werkgevers dat zegt tamelijk of zeer hoge prioriteit te geven aan dit thema is toegenomen van 45 tot bijna 50% tussen 2007 en 2011.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid monitort de mate waarin in cao's aandacht wordt besteed aan de combinatie van arbeid en (mantel)zorg (De la Croix et al., 2014). In dit onderzoek zijn de 100 grootste cao's onderzocht die samen van toepassing zijn op 85% van de werknemers waarop een cao van toepassing is. Hier zullen we vooral de resultaten bespreken met betrekking tot ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend ouderschapsverlof. In 65 cao's zijn afspraken gemaakt over ouderschapsverlof, van toepassing op 56% van de werknemers. De meeste afspraken zijn conform de wettelijke regelingen. In 26 cao's wordt op één of meer punten van de wet afgeweken. Het gaat dan om (gedeeltelijk) doorbetaling van het loon over de niet gewerkte uren (15 cao's), de mogelijkheid het verlof op te nemen tot, dan wel tot en met, het kind 12 jaar is in plaats van 8 jaar (3 cao's) en de mogelijkheid het verlof voltijds op te nemen (7 cao's). Kortdurend zorgverlof is onderwerp in 69 cao's (62% van de werknemers). Ook hier zijn de afspraken meestal conform de wettelijke regeling. Indien afspraken afwijken, gaat het om (een verruiming van) de personenkring waarvoor de zorg verleend kan worden en de betaling van het verlof. In 11 cao's wordt afgeweken van de duur van het verlof, in de ene helft is de duur langer, in de andere helft juist korter. Over langdurend zorgverlof is het minst vaak wat vastgelegd in cao's (43, van toepassing op 43% van de werknemers). Ook hier geldt weer dat het veelal om afspraken gaan die in lijn zijn met de wettelijke regelingen. In 7 cao's is sprake van een ruimere personenkring. In 12 cao's zijn afspraken gemaakt over de duur en in 11 cao's over doorbetaling van loon.

2.2 Achtergrondvariabelen

In de vorige paragraaf zijn enkele gegevens gepresenteerd over de aanvraag van verlofregelingen in organisaties. Er is weinig Nederlands onderzoek naar de invloed van organisatiekenmerken op het gebruik van verlof. Daarom presenteren we resultaten van enkele onderzoeken die verricht zijn in Scandinavische landen naar de opname van ouderschapsverlof. Ook bespreken we enkele resultaten van meer kwalitatief onderzoek naar de rol van organisaties. Daarna bespreken we enkele onderzoeken naar de rol van organisaties bij informele hulp.

Grootschalig onderzoek onder grote, private arbeidsorganisaties in 1993 en 2006 in Zweden (het land dat als eerste betaald ouderschapsverlof introduceerde), laat zien dat in deze periode steeds meer organisaties formeel beleid hebben dat vaders aanmoedigt om ouderschapsverlof op te nemen. Tegelijkertijd is het aandeel bedrijven dat geen beleid heeft in 2006 nog steeds relatief hoog (bijna 60%). Daarnaast blijkt veel beleid gericht op zogenaamde 'white collar workers' en veel minder op 'blue collar workers'. Ook de informele steun is flink toegenomen, maar minder dan de formele steun. Mannen worden meer aangemoedigd om verlof op te nemen in bedrijven waar relatief veel vrouwen werken, waar relatief veel vrouwen in het topmanagement zitten, en die in algemene zin emancipatoir zijn (Haas & Hwang, 2009).

Ook Bygren & Duvander (2006) vinden dat Zweedse vaders die in de private sector werken, in kleine organisaties en waar het aandeel mannen hoog is, minder vaak ouderschapsverlof opnemen. Ook in organisaties waar het niet gebruikelijk is dat mannen ouderschapsverlof opnemen, nemen vaders minder vaak ouderschapsverlof op. De causaliteit ligt overigens ingewikkeld. Zo kan er sprake zijn van een selectie-effect, in de zin dat vaders die ouderschapsverlof willen opnemen, andere werkplekken kiezen. Wat betreft kenmerken van de werkplek van de moeder, blijkt het aandeel vrouwen in de organisatie relevant: als de vrouw werkt in een door vrouwen gedomineerde organisatie, neemt de man minder vaak ouderschapsverlof op. Volgens de auteurs zijn kosten van haar afwezigheid in deze organisaties mogelijk lager. De auteurs wijzen er op dat ze niet konden controleren voor relevante factoren zoals flexibiliteit van uren en type functie; zij pleiten voor meer onderzoek waarin werkgevers en vaders betrokken worden.

Onderzoek naar opnamen van ouderschapsverlof in Noorwegen laat zien dat economische bronnen een belangrijke factor zijn bij de verdeling van verlof. Vaders nemen vaker verlof op in huishoudens waarin zowel de man als de vrouw een hoger inkomen heeft en in huishoudens met een meer gelijk inkomen. Een mogelijke verklaring voor het positieve verband tussen het inkomen van de moeder en het gebruik van verlof door de vader is volgens de auteur dat langdurig verlof door de moeder relatief duurder is naarmate ze meer human capital heeft. Wat betreft de man ligt een negatief verband tussen inkomen en gebruik van verlof voor de hand. Volgens de auteur kan een verklaring zijn dat een hoger inkomen ook meer mogelijkheden biedt om verlof op te nemen. Het onderzoek gaat helaas niet in op de vraag of preferenties en opvattingen een rol spelen. Wellicht heeft de groep met een hoger inkomen, ook meer geëmancipeerde preferenties wat betreft verlof en zorg voor kinderen. In dit onderzoek is ook de invloed van de arbeidsorganisatie meegenomen, hoewel dit ingewikkeld is vanwege mogelijke zelfselectie. Wat betreft kenmerken van de werkplek van de moeder, laten de resultaten zien dat vaders vaker ouderschapsverlof opnemen als de moeder in de private sector werkt, in een organisatie met relatief veel mannen werken en in een kleiner bedrijf. Wat betreft kenmerken van de werkplek van vaders blijkt dat vaders vaker verlof opnemen als ze in de publieke sector werken, in organisaties die niet gedomineerd worden door mannen en in grotere organisaties. Kenmerken van de werkplek van de moeder hebben vooral invloed op opname van ouderschapsverlof door de vader als deze meer verlof wil opnemen dan het (wettelijke) vaderquota. Het basisverlof voor de vader (quota) is dus kennelijk een geaccepteerde vorm (Lappegard, 2012).

Een Canadees kwalitatief onderzoek naar opname van verlof onder 26 koppels waarvan de vader ouderschapsverlof opnam, laat zien dat de koppels vooral de moeder een leidende rol geven wat betreft de besluitvorming rondom de opname van verlof. Moeders willen graag verlof opnemen, en het kunnen geven van borstvoeding speelt hierin een rol. Ook blijkt uit dit onderzoek dat werkgevers vaak niet verwachten dat vaders ouderschapsverlof opnemen, laat staan dat ze dat aanmoedigen. Ook werkgevers lijken ouderschapsverlof

vooral te zien als tijd voor de moeder. Ook de ideologische en sociale normen van de directe omgeving van jonge ouders zijn belangrijk (McKay and Doucet, 2010). Hoewel de verlofsituatie in Canada is niet helemaal vergelijkbaar met de Nederlandse, is het onderzoek interessant omdat het laat zien dat de werkplek een relevante factor is in de besluitvorming betreffende de opname van verlof.

Kwalitatief onderzoek van Burnett et al (2013) onder mannen werkzaam in een grote publieke en een grote private organisatie in het Verenigd Koninkrijk laat zien dat deze mannen zich als vaders onzichtbaar voelen ("ghosts in the organizational machine"). Om gebruik te kunnen maken van mogelijkheden om werk en zorg te combineren, is men veelal afhankelijk van de manager. Die verschillen sterk wat betreft ondersteuning in deze. Wensen van vaders worden vaak niet serieus genomen, omdat hun behoeften niet relevant of noodzakelijk worden geacht in vergelijking met collega-moeders. Ook collega's zijn niet altijd ondersteunend. Het beeld van de traditionele kostwinner is nog altijd sterk. De man is vooral zichtbaar in zijn rol als kostwinner; de rol van vader is veel minder zichtbaar. Dit geldt zowel in de private als publieke organisatie. Op basis van de onderzoeksresultaten stellen de auteurs voor dat organisaties een zogenaamd vaderschaps- c.q. moederschapspoort introduceren. Hierin staan gegevens van de werknemer met betrekking tot de persoonlijke gezinssituatie. Op deze wijze zijn organisaties (managers) beter op de hoogte en kunnen ze meer rekening houden met het vaderschap.

In het onderzoek van Noonan et al. (2007) worden de mogelijkheden die organisaties bieden tot flexibel werken (flexibele arbeidstijden, thuiswerken en (tijdelijk) minder uren werken) gerelateerd aan tijd besteed aan huishoudelijke zorg en zorgtaken. Het onderzoek is verricht in de Verenigde Staten. Er blijkt nauwelijks een relatie te zijn tussen het gebruik van flexibele mogelijkheden en tijd besteed aan huishouden. Moeders die flexibele werktijden hebben, doen minder huishoudelijke werk en hun echtgenoten meer. Dat was echter niet volgens de verwachting. Mogelijk werken deze moeders op tijdstippen waarop zorgtaken gedaan moeten worden. Als vrouwen minder uren werken, doen ze juist meer in huishouden en hun echtgenoten minder. Wat betreft zorg voor de kinderen wordt een effect gevonden van mogelijkheden tot thuiswerken; vrouwen die vaker thuiswerken, besteden meer tijd aan de zorg voor de kinderen. Waarschijnlijk vindt hier uitruil plaats met formele of informele kinderopvang. Wat betreft mannen wordt nauwelijks een relatie gevonden tussen gebruik van voorzieningen en zorgtaken. Tijd van vaders wordt dus niet zozeer beïnvloed door voorzieningen maar meer door gebruik van voorzieningen door de echtgenote.

Mantelzorg

Er is weinig onderzoek naar de wijze waarop organisaties omgaan met werknemers die mantelzorg verrichten. Recentelijk zijn enkele Nederlandse onderzoeken verschenen waarin aandacht is voor de invloed van organisatiekenmerken. Helaas besteden de onderzoeken

nauwelijks aandacht aan verschillen tussen mannen en vrouwen. Omdat de resultaten wel interessante gegevens bieden, zullen we ze kort bespreken.

In het onderzoek van de Boer et al. (2010) staat de vraag centraal in hoeverre de mate van belasting van werkende mantelzorgers samenhangt met kenmerken van hun werk (zoals de omvang van de arbeidsduur en de sector) en in hoeverre strategieën voor het combineren van betaald werk met mantelzorg die belasting (lijken te) verminderen. Van de werkende mantelzorgers voelt bijna een vijfde zich ernstig belast. Wat betreft strategieën om het werk met de zorg te combineren zet bijna een vijfde (19%) van alle werkende mantelzorgers officieel verlof in om te kunnen zorgen, een kwart maakt individuele afspraken met de werkgever en ruim een derde (35%) neemt vakantiedagen op. In totaal 8% past de arbeidsduur aan. Opnemen van vakantiedagen en aanpassen van de arbeidsduur gebeurt vooral door werknemers die de zorgverlening als matig tot zwaar ervaren. De combinatiestrategieën opnemen van verlof en individuele afspraken maken met de werkgever lijken geen verlichting te bieden voor de mate van belasting. Twee andere strategieën, opnemen van ADV en aanpassen arbeidsduur, blijken het tegenovergestelde effect te hebben en resulteren in hogere belasting. Wat precies oorzaak en gevolg is, is niet duidelijk. Mogelijk zijn het juist degenen die het zwaarst belast zijn, die van deze strategieën gebruik maken. Voor aantal gewerkte uren wordt geen effect waargenomen, het is niet zo dat werknemers die meer uren per week werken zich zwaarder belast voelen. Wat betreft persoonlijke kenmerken blijken vrouwen en jongeren zich zwaarder belast voelen dan mannen en ouderen (rekening houdend met andere factoren). Ook kenmerken van de hulp situatie zijn van invloed: werkende mantelzorgers die veel of complexe hulp bieden en de verzorgers van personen met gedragsproblemen ervaren vaker een hoge belasting. Daarnaast ervaren mantelzorgers van andere familieleden of vrienden minder belasting dan degenen die hun ouders verzorgen; maar verzorgers van kinderen ervaren weer een hogere belasting dan verzorgers van ouders. Voorts ervaren degenen die geen alternatief zien voor hun eigen mantelzorg en degenen die niet om hulp durven of willen vragen aan anderen een zwaardere belasting.

Plaisier et al. (2014) hebben onderzoek verricht naar de invloed van organisatiekenmerken op de waargenomen balans tussen arbeid en zorg door werknemers die mantelzorg geven, en op de behoefte die ze hebben om hun baan aan te passen (in de zin van werkschema, baan opzeggen, van baan veranderen, of minder uren gaan werken). Dit onderzoek vond plaats onder werknemers in 50 arbeidsorganisaties. Deze organisaties namen deel aan een online interventieprogramma dat georganiseerd was door de Stichting Werk en Mantelzorg tussen 2009 en 2012 en is dus een selecte groep. Er werken dan ook relatief veel mantelzorgers. Informele zorg is in dit onderzoek gedefinieerd als langdurige, intensieve zorg aan een chronisch zieke partner, een gehandicapte of oudere persoon, vriend of buur. De waargenomen steun door collega's, leidinggevenden en de organisatie blijkt belangrijk. Hoe hoger de waargenomen steun door collega's, leidinggevenden en hoe meer de cultuur binnen de organisatie mantelzorg ondersteunt, hoe beter de werknemers die informele

hulp geven in staat zijn arbeid en zorg te combineren en hoe minder men de behoefte heeft de baan aan te passen. In deze analyse is rekening gehouden met factoren als geslacht, leeftijd, zorgsituatie waarin respondent zich bevindt en aantal gewerkte uren. Er is geen relatie gevonden tussen het gebruik van formele arrangementen om arbeid en zorg te combineren (zoals verlof en flexibele arbeidsuren) en de mate waarin men in staat is arbeid en zorg te combineren. Er is wel een verband met de behoefte om de baan aan te passen en gebruik van verlofregelingen; respondenten die gebruik maken van zorgverlof geven vaker aan dat ze behoefte hebben hun baan aan te passen. De auteurs concluderen hieruit dat het verlof kennelijk niet voldoende is om te zorgen voor een goede balans tussen arbeid en zorg. Vrouwen geven ten slotte vaker aan een goede balans tussen werk en zorg hebben. Interactie-effecten tussen geslacht en andere factoren zijn echter niet onderzocht.

Uit kwalitatief onderzoek onder twee groepen mantelzorgers die ten minste 24 uur per week een betaalde baan hebben, blijkt dat, naast verlofregelingen, een flexibele werksituatie, in termen van organisatie van het werk, werktijden en/of thuis kunnen werken, belangrijk is om werk en mantelzorg te kunnen combineren. Wat betreft het niveau van de arbeidsorganisatie laat dit onderzoek zien dat werkgevers zeer verschillend omgaan met mantelzorg. Er zijn respondenten die hun werkgever niet melden dat ze aan mantelzorg doen uit angst hun baan kwijt te raken. Het maken van afspraken met leidinggevenden hangt soms af van willekeur of het inlevingsvermogen. Ook zijn er indicaties, dat het sociaal meer geaccepteerd is voor kinderen te zorgen dan voor een zieke moeder. Ten slotte gaan werkgevers heel verschillend om met verlof; sommigen zijn ruimhartiger in termen van zaken als verlenen van verlof en betaling ervan. Er wordt niet ingegaan op eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen (De Boer en Schyns, 2014).

2.3 Conclusies

Het niveau van de organisatie is belangrijk omdat op dit niveau afspraken moeten worden gemaakt hoe arbeid en zorg te combineren. Er is echter relatief weinig Nederlands onderzoek beschikbaar. Het beschikbare (voornamelijk) buitenlandse onderzoek laat zien dat kenmerken van de organisatie belangrijk zijn: mannen nemen vaker ouderschapsverlof op in de publieke sector, in grote organisaties en organisaties waarin relatief veel vrouwen werken. Er is dus een duidelijke segregatie wat betreft organisaties en mogelijkheden om verlof op te nemen. In de private sector zijn de mogelijkheden beperkter. Cultuur in organisaties speelt een rol. Veel werkgevers associëren mannen niet met zorgtaken, laat staan dat ze mannelijke werknemers aanmoedigen gebruik te maken van verlofmogelijkheden. Ook collega's zijn niet altijd ondersteunend. Opvallend in Nederlands onderzoek is dat strategieën om arbeid en zorg te combineren voor mantelzorgers weinig invloed lijken te hebben op ervaren belasting en ervaren balans tussen arbeid en zorg. Oorzaak en gevolg zijn echter niet duidelijk; mogelijk kiezen de zwaarst belaste werknemers

voor bepaalde combinatiestrategieën. Of mannen en vrouwen verschillen in dit opzicht (toepassen van strategieën en ervaren belasting en balans) is niet duidelijk.

3. Macro-niveau

Dit hoofdstuk bespreekt onderzoek op het niveau van overheidsmaatregelen. In hoeverre maken mannen gebruik van verlofregelingen? Wat zijn de resultaten van (buitenlandse) manieren om de opname van verlof door mannen te stimuleren? Daarnaast bespreken we onderzoek naar de relatie tussen verlofregelingen en de arbeidsparticipatie van vrouwen alsmede de taakverdeling binnen het huishouden. Ook besteden we kort aandacht aan onderzoek naar de invloed van verlof door vaders op gedrag en ontwikkeling van hun kinderen.

3.1 Zorg en overheidsmaatregelen: beschrijving

De belangrijkste regelingen op overheidsniveau zijn verlofregelingen. Er zijn diverse verlofmogelijkheden voor werknemers met zorgtaken. Hier zullen we ingaan op het gebruik van ouderschapsverlof, kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof, zoals beschikbaar in CBS Statline. In tabel 13 zijn gegevens opgenomen over de opnamen van ouderschapsverlof door mannen en vrouwen, de duur van het verlof en het aantal uren verlof per week.

Tabel 13

Opname van ouderschapsverlof door mannen en vrouwen, 2004-2013

Mannen	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totaal opgenomen ouderschapsverlof (% van rechthebbenden ¹)	17,1	18,0	20,1	17,7	18,1	19,1	22,8	27,0	20,9	23,4
Duur ouderschapsverlof (in maanden)	10,0	11,0	11,0	11,0	13,0	14,0	14,0	18,0	17,0	16,0
Uren ouderschapsverlof per week	9,0	8,0	9,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	8,0
Arbeidsduur gebruikers	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0	37,0	39,0
Vrouwen	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Totaal opgenomen ouderschapsverlof (% van rechthebbenden)	40,4	42,5	42,1	41,7	37,8	41,4	42,6	49,2	53,0	57,3
Duur ouderschapsverlof	9,0	8,0	9,0	9,0	10,0	10,0	11,0	12,0	13,0	12,0
Uren ouderschapsverlof per week	11,0	11,0	10,0	10,0	11,0	12,0	10,0	10,0	10,0	10,0
Arbeidsduur gebruikers	26,0	26,0	27,0	27,0	27,0	28,0	27,0	27,0	28,0	29,0

1 Het aantal rechthebbenden op ouderschapverlof wordt vastgesteld door werknemers van 15-64 jaar met kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar te selecteren. Deze groep wordt verminderd met de mensen die hun recht op ouderschapsverlof al hebben verbruikt. Het aantal gebruikers van ouderschapsverlof is vanaf 2000 direct uit de vragenlijst van de EBB af te leiden. Arbeidsduur is inclusief de uren ouderschapsverlof

Bron: CBS Statline (eigen bewerking)

In 2013 nam bijna een kwart van de mannen die recht hebben op verlof, ouderschapsverlof op. Vergeleken met 2004 is dit een toename; de ontwikkeling over de periode schommelt enigszins. In de loop van de tijd zijn mannen ook langer verlof op gaan nemen. Mogelijk hangt dit samen met de verlenging van de verlofperiode in 2009 van 13 naar 26 weken, hoewel na 2011 de duur weer afneemt. Mannen nemen gemiddeld één dag per week verlof op. Vrouwen nemen vaker ouderschapsverlof op dan mannen. Bij vrouwen is de duur wat korter, en het aantal uren per week iets hoger.

Wat betreft verlof voor zorgtaken blijkt dat werknemers vaker verlof opnemen in een situatie van kortdurend verlof dan in een situatie van langdurend verlof (in 2009 was dit 31% versus 16% van de rechthebbenden, zie Meester en Keuzenkamp 2011). In tabel 14 staan gegevens opgenomen van de mate waarin werknemers met een langdurende zorgsituatie gebruik maken van verschillende vormen van verlof. Mannelijke rechthebbenden maakten in de periode 2005-2011 vaker gebruik van verlof dan vrouwelijke rechthebbenden, in 2013 is het gebruik gelijk (16,7%). Als mannen verlof opnemen, doen ze dat vooral in de vorm van ADV of vakantiedagen, gevolgd door kortdurend verlof.

Tabel 14

Mate waarin werknemers met een langdurige zorgsituatie en die gezorgd hebben verlof opnemen naar geslacht, 2005-2013

	Mannen					Vrouwen				
	2005	2007	2009	2011	2013	2005	2007	2009	2011	2013
Totaal verlof opgenomen om te zorgen (in %) ¹	14,4	17,5	18,4	15,6	16,7	13,7	15,7	13,2	14,9	16,7
Waarvan:										
ADV of vakantieverlof	2,7	3,3	4,4	3,0	7,1	3,7	2,1	2,1	2,0	3,7
Calamiteitenverlof	1,4	1,4	1,2	1,2	1,0	1,2	0,8	1,1	1,5	0,8
Bijzonder- of buitengewoon verlof	3,2	3,3	3,2	2,4	3,0	2,5	3,0	2,1	2,5	2,4
Kortdurend zorgverlof	5,0	6,1	6,0	4,8	4,5	5,0	7,2	5,0	5,4	6,5
Langdurend zorgverlof	0,9	1,9	2,0	1,8	1,5	1,2	1,3	1,8	1,0	2,0
Onbetaald verlof		0,9	0,8			0,8	0,8	0,7	1,0	0,8
Overige soorten verlof	1,4	1,4	2,0	1,8	1,0		1,3	1,4	1,5	0,8

¹ in % van werknemers met langdurige zorgsituatie en die gezorgd hebben

Bron: CBS Statline (eigen bewerking)

3.2 Achtergrondvariabelen

Nationaal onderzoek

De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen is in Nederland onderzocht door het SCP. In dit onderzoek zijn verlofregelingen betrokken voor kortdurende zorgsituaties, langdurige zorgsituaties en ouderschapsverlof. Onder vrouwelijke rechthebbenden is de discrepantie tussen behoefte en gebruik groter dan onder mannelijke. Bij ouderschapsverlof is het andersom: vrouwen maken er vaker gebruik van dan mannen en de discrepantie tussen behoefte en gebruik is het hoogst bij mannen. Verklarende analyses laten zien dat werknemers met een hoog huishoudensinkomen vaker gebruik maken van verlof. Wat betreft arbeidsduur blijkt dat mannen dit vaker opnemen als ze al in deeltijd werken. Mogelijk betreft het een selecte groep mannen die veel zorgtaken op zich nemen. Bij vrouwen hangt de opname van verlof niet samen met het aantal uren dat zij werken. In kortdurende zorgsituaties nemen werknemers die in een kleine deeltijdbaan werken juist vaker verlof op vergeleken met werknemers met een volledige baan. In langdurende zorgsituaties nemen werknemers met een volledige baan wel vaker verlof op dan werknemers met een kleine deeltijdbaan. Interessant is dat wanneer met relevante kenmerken rekening wordt gehouden, het sekseverschil wat betreft kans op kortdurend en langdurend zorgverlof verdwijnt. Bij ouderschapsverlof blijft het sekseverschil wel bestaan; vrouwen gebruiken dat vaker dan mannen ook als ze bijvoorbeeld even veel werken, een gelijke opleiding hebben of een leidinggevende functie hebben. Ten slotte spelen kenmerken van het werk nog een rol. Werk blijkt een drempel om verlof op te nemen, voor mannen nog meer dan voor vrouwen. De kans dat mannen in een zorgsituatie verlof opnemen is kleiner als ze regelmatig overwerken of een leidinggevende positie hebben. Voor vrouwen geldt dat niet. Daarnaast is opname van verlof lager in kleine bedrijven; dit geldt zowel voor mannen als vrouwen (Meester en Keuzenkamp, 2011).

Internationaal onderzoek

Verschillende Scandinavische landen kennen beleidsmaatregelen om de opname van ouderschapsverlof door mannen te stimuleren. Duvander en Johansson (2012) hebben de invloed van hervormingen in het Zweedse systeem op de opname van ouderschapsverlof door vaders onderzocht. Zweden kent een lang en betaald ouderschapsverlof, waarbij ouders een grote vrijheid hebben in de wijze waarop ze dat verdelen en opnemen. Om vaders te stimuleren verlof op te nemen, werd in 1995 één maand voor elke ouder gereserveerd; indien deze niet wordt opgenomen, vervalt deze maand. In 2002 werd een tweede maand gereserveerd, waarbij ook de totale verlofduur met een maand werd verlengd. Daardoor gaat de extra maand niet af van het totale verlof. In 2008 werd een bonus geïntroduceerd om gender gelijkheid in ouderschapsverlof te stimuleren. Hoe meer men het verlof deelt, hoe hoger de bonus. Met behulp van data van het Zweedse sociale verzekeringsagentschap is de invloed van deze hervormingen onderzocht. De eerste

hervorming bleek de meeste invloed te hebben op zowel de opname van moeders (afname van gemiddeld 26 dagen) als de opname van vaders (toename van gemiddeld 10 dagen); dat is minder dan de afname onder moeders, maar dit wil niet zeggen dat er overall minder is opgenomen. Er is in het onderzoek alleen gekeken naar opnamen de eerste 24 maanden, mannen nemen het verlof vaak pas als kinderen wat ouder zijn. Ook nam het aandeel vaders dat ouderschapsverlof opneemt duidelijk toe (43 naar 75%). De tweede hervorming resulteerde in een toename van opname onder vaders van zes dagen en bij moeders van 7 dagen (de extra maand kon door beiden worden gebruikt). De bonus heeft echter geen aantoonbaar effect: niet op aantal dagen opgenomen verlof en ook niet op het aantal vaders dat verlof opneemt. Hoewel de resultaten suggereren dat de eerste hervorming de meest effectieve was, kan deze conclusie volgens de onderzoekers niet getrokken worden. Mogelijke interpretaties zijn dat bij de eerste hervorming het niveau lager was en een verandering vanaf een dergelijk niveau makkelijker is, het reserveren van tijd effectiever is dan het geven van geld en dat hervormingen het meest effect hebben als ze voor de eerste keer geïmplementeerd worden.

Estes et al. (2007) hebben in de Verenigde Staten onderzocht of arbeid-zorgarrangementen de traditionele sekse- specifieke verdeling van huishoudelijke taken binnen een huishouden versterkt of juist uitdaagt. Ze maken daarbij een onderscheid tussen voorzieningen die vooral het gezin ondersteunen (vormen van verlof) en voorzieningen die vooral het werk ondersteunen, zoals flexibele arbeidstijden, kinderopvang en mogelijkheid thuis te werken. Het onderzoek richt zich op huishoudelijke taken en niet op zorgtaken. De resultaten laten zien dat mannen die gebruik maken van voorzieningen die het gezin ondersteunen, meer als vrouwelijk getypeerd huishoudelijk werk (zoals de was, schoonmaken en koken) doen en hun echtgenotes minder. Mannen die gebruik maken van voorzieningen die het werk ondersteunen, doen minder als mannelijk getypeerd huishoudelijk werk (zoals werken in de tuin en reparatie van de auto) vergeleken met mannen die geen gebruik maken van deze voorzieningen. Voor vrouwen werd geen verband gevonden tussen gebruik van voorzieningen en aandeel in als mannelijk of vrouwelijk getypeerd huishoudelijk werk. Ook hier wijzen de auteurs er op dat de causaliteit niet eenduidig is; in het onderzoek wordt getoetst of het gebruik van voorzieningen leidt tot een (andere) bijdrage in het huishouden. Het is echter ook mogelijk dat personen die al veel in het huishouden doen, meer geneigd zijn tot gebruikmaken van mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren of banen kiezen die deze mogelijkheden hebben. De timing van de gebeurtenissen kon niet onderzocht worden. Volgens auteurs wijzen de resultaten er vooral op dat de voorzieningen gezinnen meer flexibiliteit bieden wat betreft het huishouden. Het feit dat er voor vrouwen geen relatie wordt gevonden tussen gebruik van voorzieningen en aandeel in type huishoudelijke taken is volgens de auteurs gerelateerd aan het feit dat vrouwen sowieso al veel doen.

In een internationale overzichtsstudie naar de invloed van arbeid-zorgarrangementen op zowel het niveau van werkgevers als nationaal niveau, concludeert Noonan (2013) dat deze niet significant bijdragen aan een meer gelijke verdeling van huishoudelijk werk tussen

mannen en vrouwen. Ook concludeert de auteur dat mannen niet geneigd zijn om voorzieningen te gebruiken die ontworpen zijn om hun aandeel in zorg voor kinderen te vergroten. Het is niet duidelijk waarom dat zo is. Mogelijke verklaringen zijn dat mannen vrezen dat gebruik van voorzieningen een negatieve invloed op hun carrière heeft of dat men vreest voor de reactie van de werkgever. Financiële redenen spelen wellicht ook een rol. Daarnaast zijn opvattingen over zorg ook belangrijk: als men zorg vooral als de verantwoordelijkheid van vrouwen ziet, doen mannen minder. Volgens de auteur vinden mannen zorg voor kinderen mogelijk ook minder leuk. Ouderschapsverlof heeft een sterkere invloed op terugkeer van vrouwen naar werk dan op de tijd die mannen besteden aan huishoudelijke taken. Het feit dat vrouwen meer gaan werken en minder zorgen, leidt er niet automatisch toe dat mannen meer gaan zorgen. Redenen voor gebruik van faciliteiten is wellicht verschillend voor mannen en vrouwen en de invloed kan dan ook verschillend zijn. Tijd besteed aan huishoudelijke taken is bij mannen minder gevoelig voor algemene beschikbaarheid van tijd dan bij vrouwen: mannen besteden niet zozeer meer tijd aan huishoudelijke taken als ze meer tijd beschikbaar hebben, maar als er geen ander is om deze taken doen. De auteur sluit af met de aanbeveling om meer onderzoek te doen naar gender specifieke attitudes.

De OECD studie van Thévenon en Solaz (2013) behandelt de arbeidsmarkteffecten van ouderschapsverlof. Er wordt vooral aandacht besteed aan deze effecten voor vrouwen. Betaald verlof in verband met geboorte van kinderen heeft een positieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen, gemiddelde aantal gewerkte uren en inkomen, over de periode 1970-2010. Uitbreiding van betaald verlof (het gaat hier om verschillende vormen) heeft positieve invloed op participatiegraad van vrouwen, hoewel nogal marginaal, en heeft bijgedragen aan een afname van de 'gender employment gap'. De periode van verlof moet echter niet te lang zijn, na 2 jaar wordt de invloed op participatiegraad negatief. Ook is er een positieve invloed op het gemiddelde aantal gewerkte uren van vrouwen ten opzicht van mannen (ook hier geldt weer dat het verlof niet te lang moet duren). Betaald verlof resulteert in een toename van de gender pay gap. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat door het verlof de opbouw van carrière en inkomen langzamer gaat (vergeleken met mannen die niet met verlof gaan). Wat betreft mannen zijn de gevonden effecten klein. De aanwezigheid van kortdurend betaald verlof (in het onderzoek gedefinieerd als maximaal 18 weken) heeft een positief effect op de participatiegraad maar een negatief effect op het aantal gewerkte uren.

De OECD studie van Huerta et al. (2013) richt zich op de vraag of verlof opgenomen door vaders van invloed is op het gedrag van deze vaders als hun kinderen jong zijn en of hun betrokkenheid een positieve invloed heeft op de cognitieve ontwikkeling van kinderen en gedragsuitkomsten. Het onderzoek beperkt zicht tot vier landen: Australië, Denemarken, Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten. Vaders die verlof opnemen, en dan vooral verlof van ten minste twee weken, blijken meer betrokken bij de kinderverzorging (zoals helpen bij eten, verschonen luiers, 's nachts opstaan voor het kind). Wat betreft de impact

op de cognitieve ontwikkeling, worden verschillende uitkomsten gevonden. Voor het Verenigd Koninkrijk wordt een positief effect gevonden op de cognitieve ontwikkeling: kinderen waarvan de vaders in hoge mate betrokken zijn doen het beter dan kinderen van vaders die minder betrokken zijn. In de Verenigde Staten zijn de resultaten minder eenduidig; kinderen van vaders die betrokken zijn, doen het beter dan kinderen van vaders die in hoge mate betrokken zijn. In Australië zijn uitkomsten gemeten met vier cognitieve tests, en werd slechts voor één van deze testen een positief (en significant) verband gevonden, terwijl in Denemarken geen duidelijk verband werd gevonden. Interessant is dat de relatie tussen betrokkenheid van de vader en de cognitieve uitkomsten van de kinderen sterker blijkt, wanneer de betrokkenheid geanalyseerd werd voor kinderen met de leeftijd van 2 of 3 jaar, vergeleken met de jongere leeftijdsgroep tot één jaar. Daarbij is vooral het type betrokkenheid van belang: persoonlijke verzorging lijkt nauwelijks invloed te hebben op cognitieve of gedragsuitkomsten, maar betrokkenheid bij activiteiten zoals spelen en lezen wel. Het is dus niet alleen een kwestie van tijd gespendeerd aan kinderverzorging maar vooral de kwaliteit van de tijd gespendeerd aan kinderen. Wat betreft gedragsproblemen (gedrag gemeten aan de hand van aspecten zoals vechten met andere kinderen, hebben van driftbuien, (on)gehoorzaamheid, alsmede aandachtsproblemen en indicaties van hyperactiviteit) blijkt er eigenlijk weinig invloed van de mate van betrokkenheid van vaders.

3.3 Conclusies

Wettelijke verlofmogelijkheden zijn belangrijke faciliteiten om arbeid en zorg te combineren. Bijna een kwart van de mannen neemt ouderschapsverlof op. Opvallend is dat mannen die al in deeltijd werken vaker ouderschapsverlof opnemen dan mannen die voltijds werken. Er is een aanzienlijke groep mannen die wel behoefte heeft aan verlof maar er geen gebruik van maakt. Het werk is voor mannen meer een drempel om verlof op te nemen dan voor vrouwen. Vooral een leidinggevende functie en vaak moeten overwerken verkleint de kans dat mannen in een zorgsituatie verlof gebruiken. Bij kortdurend verlof is de discrepantie minder groot. Hier sluiten verlofregelingen kennelijk beter aan op de verlofsituatie. Dit heeft waarschijnlijk ook te maken met het feit dat kortdurend verlof vaker is betaald. Ook is het waarschijnlijk dat men bij langdurend verlof meer naar structurele oplossingen zal zoeken. Voorzieningen die de combinatie van arbeid en zorg ondersteunen, lijken niet te resulteren in een meer gelijke verdeling van huishoudelijk werk en zorgtaken. Het vooral internationale onderzoek suggereert dat ouderschapsverlof vooral invloed heeft op het arbeidsmarktgedrag van vrouwen en nauwelijks invloed heeft op de tijd die mannen besteden aan huishoudelijke en zorgtaken.

4. Conclusies

Nederlandse mannen doen relatief veel in het huishouden, vooral als het gaat om zorg voor de kinderen. Dat is vanzelfsprekend geworden, net zoals het vanzelfsprekend is dat vrouwen vandaag de dag een betaalde baan hebben. Veel huishoudens zouden de taken gelijker willen verdelen, maar kennelijk heeft dit weinig prioriteit want er wordt niet vaak actie ondernomen om de situatie te veranderen. Ook verlenen veel werkende mannen in een langdurige zorgsituatie mantelzorg. De feitelijke besteding van tijd aan en verdeling van zorg is de resultante van een conglomeraat van factoren op micro-, meso- en macro-niveau. De opvattingen en voorbeelden die men van huis uit meekrijgt over wie het beste voor de kinderen kan zorgen en hoe de taken verdeeld moeten worden, die van de partner en leeftijdsgenoten, de situatie in het huishouden, en het werk van de partner zijn belangrijke factoren op micro-niveau. Wat betreft mantelzorg lijkt vooral de 'trefkans' belangrijk; mannen (en vrouwen) participeren in mantelzorg wanneer het op hun pad komt. Werkgevers zijn daarnaast een belangrijke actor als het gaat om de combinatie van arbeid en zorg. De verschillen lijken hier nogal groot. In de publieke sector en ook in grotere organisaties nemen mannen vaker verlof op dan in de private sector en in kleinere organisaties. Betaling van het verlof speelt daarbij een rol, waarbij de publieke sector gunstig scoort. Daarnaast zijn de feitelijke mogelijkheden om verlof op te nemen in de regel beter in grotere organisaties. Daarnaast heeft de bedrijfscultuur invloed; zijn zorgende mannen zichtbaar en geaccepteerd binnen de organisatie, hoe denken collega's daar over? Ook het type werk dat men doet speelt een rol: in leidinggevende functies en functies waarin vaak wordt overgewerkt, nemen mannen minder vaak verlof op. Op macro-niveau speelt de institutionele inrichting een belangrijke rol. Verlofmogelijkheden zijn belangrijke voorzieningen, al is er een behoorlijke groep mannen (en vrouwen) die hier geen gebruik van maakt, maar er wel behoefte aan heeft. Verlofmogelijkheden lijken niet direct de verdeling van zorgtaken binnen het huishouden te beïnvloeden.

De feitelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken komt niet van de ene op de andere dag tot stand; daar gaat een periode van meer of minder expliciet onderhandelen aan vooraf. De factoren hangen bovendien onderling samen, waardoor het lastig is om oorzaak en gevolg te onderscheiden. Passen huishoudens zich aan aan de eisen die vanuit het werk worden gesteld of worden eerst afspraken over de verdeling gemaakt die (bijvoorbeeld) vrouwen in staat stellen meer te werken? Is opname van ouderschapsverlof door mannen in de publieke sector hoger omdat het hier een specifieke groep mannen betreft die zich zelf heeft geselecteerd in de publieke sector? Het beantwoorden van dergelijke vragen is niet altijd gemakkelijk en vergt langdurig en intensief (en dus kostbaar) longitudinaal onderzoek. Bestaande databestanden zijn echter vaak cross-sectioneel (zie bijlage).

Wat betreft hiaten in kennis, kunnen een aantal zaken genoemd worden. Er is inmiddels de nodige kennis over factoren die het gebruik van verlof beïnvloeden, er is echter nog weinig bekend over de daadwerkelijke gevolgen van het opnemen van verlof in termen van carrière

en inkomen. Een periode van niet participeren - om welke reden dan ook - heeft volgens de theorie van human capital een negatief effect op carrière. Daarbij maakt het niet uit, waarom men niet participeert. De vraag is, of dit echt zo is. Een periode WW zou, als extern risico, bijvoorbeeld een minder groot effect kunnen hebben dan een periode ouderschapsverlof, omdat in het laatste geval expliciet gekozen is voor verlof. Vanuit een werkgeversstandpunt zou ouderschapsverlof dan – in tegenstelling tot een periode van WW – kunnen worden geïnterpreteerd als een indicatie van een lager ambitieniveau. Daarnaast zou de impact van verlof ook kunnen verschillen voor mannen en vrouwen. Mogelijk is de sanctie voor mannen groter dan voor vrouwen. In dergelijk onderzoek zouden verschillende vormen van (langdurig) verlof betrokken moeten worden. Ook hier geldt dat bij voorkeur longitudinaal onderzoek verricht zou moeten worden. Mogelijk biedt het Arbeidsaanbodpanel (onder beheer van het SCP) voldoende observaties voor dergelijk onderzoek.

Een tweede belangrijk thema betreft de relatie tussen verdeling van zorgtaken en de arbeidsparticipatie van vrouwen. De impliciete veronderstelling is dat als mannen meer zorgtaken op zich nemen, vrouwen meer kunnen gaan werken. Er is echter betrekkelijk weinig bekend over de interacties tussen het zorggedrag van mannen en het arbeidsaanbod van het huishouden. Wanneer de man meer investeert in zorg, is het niet onmogelijk dat dat ten koste gaat van zijn arbeidsparticipatie. In dat geval zou de arbeidsmarktparticipatie wel gelijk zijn over mannen en vrouwen, maar niet nadrukkelijk hoger. Hierover is echter ook betrekkelijk weinig bekend. Gaan de vrouwen wiens partner meer doet aan huishoudelijke en zorgtaken meer uren werken of juist minder? Ook voor deze vraag zou longitudinaal onderzoek de meest complete antwoorden bieden. Echter, ook cross-sectionele analyses op de tijdsbestedingsonderzoeken kunnen hier al interessante antwoorden bieden.

Een derde belangrijk element is de verdeling van mantelzorg en meer specifiek de rol van mannen hierin. Een belangrijke vraag is of mannen in de toekomst vaker mantelzorg zullen gaan geven als het op hun pad komt en – net als bij de zorg voor kinderen het geval is – hun aandeel zal gaan toenemen. Een belangrijk verschil tussen mantelzorg en (dagelijkse) zorg voor kinderen is dat het laatste type zorg meer afgebakend en meer voorspelbaar is. Het zijn de ouders die primair verantwoordelijk zijn voor hun kinderen en het tijdsbeslag van deze verzorging is min of meer duidelijk. Wat betreft mantelzorg is dat minder het geval. Hoeveel zorg heeft iemand nodig? En is het belangrijk om iedere dag even langs te komen of is drie keer per week ook voldoende? Ook zijn er veelal meerdere actoren betrokken: directe familie, maar ook vrienden, burens en kennissen kunnen hierin een rol spelen. Dat vereist een flexibele infrastructuur waarbij mantelzorgers snel kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. Vanwege deze behoefte aan maatwerk lijkt het waarschijnlijk dat de werkgever hier een belangrijke rol speelt. De impact die de toenemende vraag naar mantelzorg heeft op de arbeidstijden - en of mantelzorgers al dan niet gefaciliteerd zouden kunnen worden door bijvoorbeeld het nieuwe werken - zou nader onderzoek van studie

kunnen zijn. In dergelijk onderzoek zouden ook de opvattingen van werkgevers (en collega's) over mannen en zorgtaken betrokken kunnen worden.

Literatuur

Boer, A. de en S. Keuzenkamp (2009). *Vrouwen, mannen en mantelzorg. Beelden en feiten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

De Boer, A. , M. Broese van Groenou en S. Keuzenkamp (2010). Belasting van werkende mantelzorgers, in: *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 88(6): 313-319.

Boer, A. de en P. Schyns (2014). Mantelzorgers: manusje-van-alles. In: M. de Klerk, A. de Boer, S. Kooiker, I. Plaisier en P. Schyns (2014). *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp*, 40-62. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Burnett, S.B., C.J. Gatrell, C.L. Cooper en P. Sparrow (2013). Fathers at work: a ghost in the organizational machine, in: *Gender, Work and Organization*, vol. 20(6): 632-646.

Bygren, M. en A.Z. Duvander (2006). Parents' workplace situation and fathers' parental leave use, in: *Journal of marriage and family*, 68: 363-372.

Cloïn, M., C. Kamphuis, M. Schols, A. Tiessen-Raaphorst en D. Verbeek (2011). *Nederland in een dag. Tijdsbesteding in Nederland vergeleken met die in vijftien andere Europese landen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Cloïn, M. en H. Bierings (2012). De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken. In: A. Merens et al., *Emancipatiemonitor 2012*, 87-101. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Cloïn, M. (ed) (2013). *Met het oog op de tijd. Een blik op de tijdsbesteding van Nederlanders*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

De la Croix, J. et al. (2014). *Arbeid en (mantel)zorg 2014*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Duvander, A.Z. en M. Johansson (2012). What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?, in: *Journal of European Social Policy* July, vol. 22 (3), 319-330.

Dykstra, P. & Anne van Putten (2010). Mantelzorgende mannen: Een kwestie van moeten, kunnen of willen, in: *Tijdschrift voor Sociale Geneeskunde*, 88(6), 320-328.

Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Estes, S.B., M. Noonan en D.Maume (2007). Is work-family policy use related to the gendered division of housework?, in: *Journal of Family and economic issues*, 28, 527-545.

Haas, L. en C.P. Hwang (2009). Is fatherhood becoming more visible at work? Trends in corporate support for fathers taking parental leave in Sweden. In: *Fathering*, 7, 303-321.

Hook, J.L. (2006). Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965-2003, in: *American Sociological Review*, vol. 71 (4), 639-660.

Huerta, M. et al. (2013). *Fathers' leave, fathers' involvement and child development: are they related? Evidence from four countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers no. 140. Paris: OECD.

Kösters, L., L. Moonen en M. Cloïn (2012). Flexibel werken. In: A. Merens et al., *Emancipatiemonitor 2012*, 102-114. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Knudsen, K. en Kari Wærness (2008). National Context and Spouses' Housework in 34 Countries, in: *European Sociological Review*, vol. 24 (1), 97-113.

Lappegard, T. (2012). Couples' parental leave practices: the role of the workplace situation, in: *Journal of family and economic issues*, 33, 298-305.

McKay, L. en A. Doucet (2010). "Without taking away her leave": A Canadian case study of couples' decisions on fathers' use of paid parental leave, in: *Fathering*, 8 (3): 300-320.

Meester, E. de en S. Keuzenkamp (2011). *Verlof vragen. De behoefte aan en het gebruik van verlofregelingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Merens, A., M. Hartgers en M. van den Brakel (eds.) (2012). *Emancipatiemonitor 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Noonan, M. (2013). The impact of social policy on the gendered division of housework, in: *Journal of Family Theory & Review*, 5, 124-134.

Noonan, M.C., S.B Estes en J. Glass (2007). Do workplace flexibility policies influence time spent in domestic labor?, in: *Journal of Family issues*, 28(2), 263-288.

Plaisier, I., M. Broese van Groenou en S. Keuzenkamp (2014). Combining work and informal care: the importance of caring organisations, in: *Human Resource Management Journal*, early online view, DOI: 10.1111/1748-8583.12048

Portegijs, W. en A. Merens (2010). De nieuwe man? In: A. van den Broek et al., *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010*, pp. 251-272. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Portegijs, W. en M. Cloïn (2012). Verdeling van onbetaalde arbeid tussen partners. In: A. Merens et al., *Emancipatiemonitor 2012*, 115-126. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Pouwels, B., Siegers, J., Schippers, J., Wittek, R., Wotschack, Ph. (2011). Gulzige organisaties en de verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid binnen huishoudens, in: *Mens en maatschappij*, vol. 86 (1), 5-33.

Sarkisian, N. en N. Gerstel (2004). Explaining the Gender Gap in Help to Parents: The Importance of Employment, in: *Journal of Marriage and the Family*, vol. 66 (2), 431-451.

Thebaud, S. (2010). Masculinity, bargaining and breadwinning. Understanding Men's Housework in the Cultural Context of Paid Work, in: *Gender & Society* 24 (3), 330-354.

Thévenon, O. en A. Solaz (2013). Labour market effects of parental leave policies in OECD countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* no. 141. Paris: OECD.

Valk, H. de (2004). Taakverdelingspreferenties van allochtone en autochtone jongeren in Nederland. De invloed van ouderlijke normen en gedrag nader bestudeerd, in: *Mens & Maatschappij*, 79 (4), 322-347.

Vries, J. de en F. van der Mooren (2010). Mantelzorgers op de arbeidsmarkt, in: *Sociaaleconomische trends*, 3^e kwartaal 2010, 49-58. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bijlage

Mannen, zorg en werk: beschikbare databestanden

Naam	TBO, Tijdbestedingsonderzoek
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Databestand	Via DANS, Identifier: 57866; speciale toestemming nodig voor het meest recente TBO, eerdere bestanden vrij
Soort onderzoek	Enquête, mondelinge vragenlijst; daarnaast houden deelnemers 7 dagen lang hun activiteiten bij in dagboekjes
Frequentie	Vijfjaarlijks, sinds 1975-2012
Doelpopulatie/ Steekproef	Nederlandse bevolking van 12 jaar en ouder, vanaf 2006: Nederlandse bevolking van 10 jaar en ouder; ieder meetmoment nieuwe steekproef
Doelstelling	Informatie verzamelen over de wijze waarop mensen hun tijd doorbrengen, welke activiteiten ze verrichten, hoeveel tijd ze eraan besteden en met wie ze die activiteiten uitvoeren
Onderzoek betreft o.a.	Organisatie van dagelijks leven (zorg, werk, reistijd, recreatie)
Relevantie	Exacte tijdbesteding aan taken zoals hulp aan anderen, zorg voor kinderen, etc.

Naam	EBB , Enquête Beroepsbevolking
Opdrachtgever	Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)
Databestand	Via DANS, Identifier: 33503; speciale toestemming nodig
Soort onderzoek	Mondelinge vragenlijst
Frequentie	Continu, sinds 1987
Doelpopulatie/ Steekproef	Personen en huishoudens, Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder; roterend panel-onderzoek, waarbij respondenten vijf maal worden benaderd om een vragenlijst in te vullen, over een periode van maximaal 12 maanden
Doelstelling	Verstrekken van informatie over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt
Onderzoek betreft o.a.	Arbeidssituatie en –positie, bereidheid tot werken, gewenste arbeidsduur, combinatie van arbeid en zorg
Relevantie	Informatie beschikbaar over: - Zorg als reden om nu geen betaald werk te kunnen/willen hebben - Meer of minder werken in verband met verplichtingen in de zorg voor kinderen/ hulpbehoevende volwassenen. Relatie met beschikbaarheid van geschikte betaalde kinderopvang of oppas - Opname van verlof - Problemen bij de combinatie van zorg en werk: beschikbaarheid van zorg, prijs en kwaliteit NB: Blok zorg niet in ieder onderzoek aanwezig; de longitudinale gegevens hebben betrekking op de arbeidssituatie

Naam	AAP, Arbeidsaanbodpanel
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Databestand	Via DANS, Identifier: 32903 , beschikbaar
Soort onderzoek	Mondelinge vragenlijst, verschillende vragenlijsten voor werkenden, niet-werkenden en scholieren/studenten
Frequentie	Panelonderzoek , tweejaarlijks, sinds 1985
Doelpopulatie/ Steekproef	Steekproef onder huishoudens, Nederlandse bevolking van 16 t/m 66 jaar; steekproef wordt elk meetmoment aangevuld
Doelstelling	In kaart brengen van diverse aspecten van de arbeidsmarktsituatie van werkenden en niet-werkenden
Onderzoek betreft o.a.	- Arbeidsmobiliteit en zoekgedrag naar een baan - Arbeidsduur, meningen over arbeid, huidige baan en collega's - Arbeidssituatie en –verandering - Zorg voor kinderen - Combinatie zorg en arbeid
Relevantie	Informatie beschikbaar over: - Redenen waarom mensen in deeltijd werken (w.o. zorgtaken) - Redenen voor aanpassing arbeidsduur (w.o. zorgtaken) - Redenen om thuis te werken (w.o. zorgtaken) - Gebruik van ouderschapsverlof - Onbetaalde zorg voor hulpbehoevende personen

Naam	AVP, Arbeidsvraagpanel
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), onder het project Vraag naar arbeid
Databestand	Via DANS, Identifier: 57763, beschikbaar
Soort onderzoek	Mondeling interview met aanvullende schriftelijke vragenlijst
Frequentie	Panelonderzoek, longitudinaal, tweejaarlijks, sinds 1989
Doelpopulatie/ Steekproef	1989, 1991 en 1993: vestigingen van arbeidsorganisaties in Nederland met minimaal tien werknemers in dienst vanaf 1995: alle vestigingen van arbeidsorganisaties in Nederland met minimaal vijf werknemers in dienst, 2000-3000 bedrijven; steekproef wordt elk meetmoment aangevuld
Doelstelling	Inzicht krijgen in de aard en omvang van de door organisaties uitgeoefende vraag naar arbeid, en de bepalende factoren voor de vraag naar arbeid op vestigingsniveau
Onderzoek betreft o.a.	- Arbeidsduur - Flexibele arbeid - Arbeidsomstandigheden - Verlofregelingen
Relevantie	Informatie beschikbaar over: - Aantal aanvragen van zorgverlof door werknemers in organisatie

Naam	NKPS, Netherlands Kinship Panel Study
Opdrachtgever	Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI)
Databestand	Via NKPS Data Center, toestemming nodig
Soort onderzoek	Enquête
Frequentie	Panelonderzoek, driejaarlijks, 2002-2004, 2006-2007, 2010-2011
Doelpopulatie/ Steekproef	Nederlandse bevolking van 18-79 jaar in huishoudens
Doelstelling	Inzicht krijgen in de aard en sterkte van familiebanden in Nederland
Onderzoek betreft o.a.	- Belang van familiebanden - Zorg in families - Veranderende arbeidsmarkt en de verzorgingsstaat - Onderhouden van familiebanden
Relevantie	Vraag naar tijdbesteding aan - Huishoudelijke hulp - Zorg voor kinderen

Naam	RAZ, Regelingen Arbeid en Zorg
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Databestand	Via DANS, Identifier: 32784, beschikbaar
Soort onderzoek	Enquête, schriftelijke vragenlijst, deels in combinatie met ander onderzoek
Frequentie	Eenmalig, verslagperiode 2000-2002
Doelpopulatie/ Steekproef	Personen van 20 t/m 61 jaar die potentieel recht hebben op verlofregelingen
Doelstelling	Onderzoek naar behoefte aan en het gebruik van verschillende regelingen en arrangementen voor de combinatie van arbeid en zorg
Onderzoek betreft o.a.	- Gebruik van verschillende verlofregelingen: calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof, langdurend zorgverlof, palliatief verlof, verlofsparen en werken in deeltijd
Relevantie	- Opname van verlof opgenomen voor bijvoorbeeld: zorg voor zieke personen, zorg voor kinderen - Opname van ouderschapsverlof

Naam	CV, Culturele veranderingen in Nederland
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Databestand	Via DANS, Identifier: 56447, speciale toestemming nodig
Soort onderzoek	Enquête, mondelinge en vanaf 1988 ook schriftelijke vragenlijst
Frequentie	1975, jaarlijks herhaald vanaf 1979 tot en met 1998, m.u.v. 1982, 1984 en 1990; vanaf 2000 tweejaarlijks
Doelpopulatie/ Steekproef	Nederlandssprekende bevolking vanaf 16 jaar in particulier huishouden; ieder meetmoment nieuwe steekproef
Doelstelling	Systematisch peilen van meningen onder de Nederlandse bevolking over samenleving en cultuur
Onderzoek betreft o.a.	- Verrichten van betaalde en/of vrijwilligerswerk - Opinies over emancipatie, verdeling van zorgtaken, geschiktheid voor zorgtaken
Relevantie	- Verlenen van hulp aan zieke of gehandicapte familieleden, kennissen of burens

Naam	EMOP, Emancipatie-opinies
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Databestand	Via DANS, Identifier: 57109, beschikbaar
Soort onderzoek	Enquête, tot 2008: computergestuurde vragenlijst, vanaf 2008: voorselectie: telefonisch interview, hoofdonderzoek: schriftelijke of online vragenlijst
Frequentie	Tweejaarlijks, vanaf 2000
Doelpopulatie/ Steekproef	Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder; ieder meetmoment nieuwe steekproef
Doelstelling	Onderzoek naar opinies over emancipatie; in aanvulling op het onderzoek Culturele veranderingen in Nederland (CV)
Onderzoek betreft o.a.	- Verdeling zorg en werk tussen man en vrouw - Preferenties wat betreft verdeling arbeid en zorg - Opvattingen kinderopvang
Relevantie	Informatie beschikbaar over: - Verdeling van arbeid en zorg, feitelijk en preferenties - Bereidheid tot zorg

Naam	IH, Informele hulpverlening / mantelzorg
Opdrachtgever	Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)
Databestand	Via DANS, Identifier: 39621 , speciale toestemming nodig
Soort onderzoek	Enquête, telefonische opsporingsenquête (CATI) gevolgd door schriftelijke enquête onder de doelgroep
Frequentie	2001, 2007 en 2008
Doelpopulatie/ Steekproef	Mantelzorgers: personen van 18 jaar of ouder die in de afgelopen 12 maanden hulp hebben geboden in vrij ernstige situaties van hulpbehoefte; ieder meetmoment nieuwe steekproef
Doelstelling	Onderzoek naar de knelpunten die het verlenen van mantelzorg met zich mee kan brengen
Onderzoek betreft o.a.	- Kosten die met verlenen van mantelzorg verbonden zijn - de behoefte aan en het gebruik van mantelzorgondersteuning
Relevantie	Informatie beschikbaar over: - de mate waarin mantelzorg voorkomt

Naam	STREAM, Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation
Opdrachtgever	TNO
Databestand	Beschikbaar in overleg met TNO
Soort onderzoek	Panelonderzoek, online vragenlijst
Frequentie	Vier jaarlijkse metingen, periode 2010-2013
Doelpopulatie/ Steekproef	Personen van 45 tot 64 jaar
Doelstelling	Identificeren onder welke omstandigheden 45-plussers productief en gezond in betaald werk kunnen blijven participeren Ontwikkeling van beleid en interventies ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van ouderen.
Onderzoek betreft o.a.	- Gezondheidsproblemen, met name de mentale gezondheid en psychische gezondheid - Werkvermogen en productiviteitsverlies.
Relevantie	Sociale factoren - Andere vormen van participatie dan betaald werk - Werkstatus van de partner - Steun van de partner voor werk - Balans tussen werk en thuis. - Vrijwilligerswerk, mantelzorg, zorg voor kinderen buiten het gezin en het huishouden

Naam	SHARE, Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe
Opdrachtgever	Munich Center for the Economics of Aging (MEA) Max Planck Institute for Social Law and Social Policy
Databestand	Via www.share-project.org , speciale toestemming nodig
Soort onderzoek	Schriftelijke vragenlijst, multidisciplinair en internationaal
Frequentie	Wave 1-5 (2004/05, 2006/07, 2008/09, 2010/11, 2012/2013)
Doelpopulatie/ Steekproef	Bewoners van diverse Europese landen, individuele vragenlijsten, ieder meetmoment nieuwe steekproef
Doelstelling	In kaart brengen van vergrijzingsprocessen
Onderzoek betreft o.a.	- Gezondheid, sociaaleconomische status en familiebanden
Relevantie	- Hulp in de huishouding - Zorg voor huishouden of gezin - Zorg voor kleinkinderen - Hulp met persoonlijke verzorging of praktische huishoudelijke hulp - Internationaal vergelijkend