

**work/life** > Veel vrouwen die kinderen krijgen, gaan minder werken of stoppen er helemaal mee. Dat is zonde, vinden ze bij bedrijven als Hema en Albert Heijn. Ze geven hun medewerkers daarom een workshop 'Overleven met kinderen'. Les 1: regelmaat is saai, maar voorkomt stress.

TEKST MARC FLOOR FOTOGRAFIE ARNO LINGERAK



# SPITSUURGEZIN

**d**e wekker van Nathalie Brendel rinkelt elke dag om 7.00 uur. Met haar man Hans kleedt ze de kinderen van 7, 5 en 1 aan, waarna Hans de jongste aflevert bij de crèche. Nathalie ontbijt met de andere twee en brengt ze om 8.10 uur naar school. Daar blijft ze nog even spelen, om tussen 9.00 en 9.15 uur aan te komen op het hoofdkantoor van Albert Heijn, waar ze werkt als communicatiemanager voor de digitale boodschappendienst Albert.

Om 15.00 uur haalt Hans de twee oudste kinderen op. Drie uur later meldt Nathalie zich bij de crèche, waarna het gezin thuis wordt herenigd. Hans heeft het eten dan al op tafel staan. Vervolgens is het badderen, pyjama's aan en – als het meezit – tussen half acht en acht naar bed. De dag van Nathalie eindigt op haar 'thuiswerkplek'. 's Avonds logt ze in op haar computer en werkt ze door tot in de kleine uurtjes. Hans en Nathalie hebben een 'spitsuurgezin'.

Ze combineren kinderen en carrière en belanden zo in druk verkeer. Botsingen liggen op de loer, zegt pedagoge/gezondheidszorgpsychologe Emmeliek Boost. Haar bedrijf De Opvoeddesk, gespecialiseerd in opvoedingsproblematiek, ontwikkelde een programma dat ziekteverzuim en het inleveren van arbeidsuren bij spitsuurgezinnen moet voorkomen.

Onderzoek van het CBS laat zien dat tweeverdieners er bij hun eerste kind financieel gemiddeld achttien procent op achteruitgaan. Oorzaak zijn de stijgende kosten, maar bovenal een daling in het inkomen van de vrouw. Zij levert na de geboorte van haar eerste kind gemiddeld 28 procent aan loon in. Vrouwen gaan kortom minder werken of stappen over naar een lagere, minder betaalde functie. Een verlies voor de arbeidsmarkt, vindt Boost.

"Vrouwen gaan erop achteruit in inkomen en positie, terwijl ze niet minder competent zijn."

Ze wil dit voorkomen met een aanbod van lezingen, workshops en *in company* consulten. Het afgelopen jaar maakten onder andere V&D, Rabobank en de gemeente Den Haag daarvan gebruik. Boost beschouwt zichzelf als een pionier in de bestrijding van een toenemend probleem.

De Hema nam De Opvoeddesk als eerste op in de CAO. Aanleiding was de populariteit van De Opvoeddesk op de 'gezondheidsdagen', waar personeel van het Hema-hoofdkantoor informatie krijgt over gezondheid en welzijn. Een hoog ziekteverzuim onder werknemers met kinderen was er niet, zegt beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden Geke Klinkhamer. "Maar blijkbaar speelde de Opvoeddesk in op een behoefte onder ons personeel."

Sinds 2003 krijgen alle medewerkers van Hema een consult van De Opvoeddesk voor de helft vergoed. Opmerkelijk genoeg werd daar door



niemand gebruik van gemaakt. Waarschijnlijk is de rit naar de Opvoeddesk in Naarden het probleem, denkt Klinkhamer. "En misschien is er sprake van een taboe. Op onze Gezondheidsdagen loopt het storm bij De Opvoeddesk, maar daar heeft een bezoek niet de status van een consult."

Bij wijze van proef houdt De Opvoeddesk dit jaar om de zes weken spreekuur op het Hema-hoofdkantoor. Dat werkt aanmerkelijk beter. De eerste middag was voor de helft volgeboekt, zegt Klinkhamer, en er zijn al reserveringen voor de volgende sessies. Aan het eind van het jaar wordt bekeken of het project succesvol genoeg is om in deze vorm voort te zetten.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid steunde het programma van De Opvoeddesk met een Europese subsidie. Dat stelde Boost in de gelegenheid in één keer 150 bedrijven aan te schrijven, waarvan inmiddels

110 positief hebben gereageerd. In ruil deelt ze tijdens haar lezingen en workshops vragenlijsten uit, die het ministerie wil gebruiken bij het opstellen van beleid.

Vandaag is Boost in Zaandam, op het hoofdkantoor van Albert Heijn. Ze verzorgt er een lezing op verzoek van het Vrouwenennetwerk, de vereniging van medewerkers van het kantoor. Op een sheet toont ze de gemiddelde week van een vrouw met twee jonge kinderen en een baan van 32 uur. Werk en administratie (34 uur), gezin (60), sporten en tv kijken (12), cultuur en levensvisie (4) zijn samen goed voor 110 uur. 'NB' staat groot onder aan de sheet. 'Bij dagelijks 8 uur slaap heeft zij per week 112 uur te besteden.'

Als werkende moeder heb je maar twee uurtjes voor jezelf, concludeert Boost. Albert-employé Nathalie Brendel steekt wat verontwaardigd haar hand op. "Als ik met mijn kinderen speel

### Steun bij opvoedingsproblemen

De Opvoeddesk is in 2002 opgericht door Emmeliek Boost, die ruim twintig jaar ervaring heeft als pedagoog. De Opvoeddesk steunt ouders in de opvoeding en bij het voorkomen van opvoedingsproblemen met workshops, trainingen en consulten. Het bedrijf uit Naarden is niet gelieerd aan de overheid en werkt met een team van pedagogen. Boost is (co-)auteur van een aantal publicaties over opvoeding en gedrag van jonge kinderen. Zo ontwikkelde ze 'peu'arbriefven', die verschillende consultatiebureaus in Nederland gebruiken voor paren met kinderen van 1 tot 4 jaar. Boost heeft zelf vier kinderen, van 14, 17, 20 en 23 jaar.

[www.deopvoeddesk.nl](http://www.deopvoeddesk.nl)

ontspan ik toch ook?" Kan zijn, zegt Boost. Maar als je met ze naar de zandbak gaat, kijk je tóch of hun schepje niet wordt afgepakt. "Dus kun je geen boek lezen, of iets helemaal voor jezelf doen. Het gaat om de momenten waarop niemand vraagt: waar ligt de schaar?"

Best herkenbaar, erkent Brendel (37). Haar man >



## 'Als je met ze naar de zandbak gaat, kijk je tóch of hun schepje niet wordt afgepakt'

### Zo combineert u werk en gezin

- Doe aan timemanagement: inventariseer uw wekelijkse activiteiten, beoordeel welke voorrang hebben en maak een tijdschema waarin efficiëntie en effectiviteit voorop staan.
- Houd u aan het schema en stel het indien nodig bij.
- Maak een noodplan bij calamiteiten. Geef problemen die nieuwe problemen genereren voorrang ('kapotte wasmachine').
- Een regelmatig leven is saai, maar voorkomt stress.
- Doelbewust genieten is een belangrijke herstelfactor bij stress.
- Zorg voor een goede balans tussen werk, gezin, gezondheid en geestelijke groei (dwing uzelf om tijd te nemen voor sporten en ontspanning met vrienden of vriendinnen).
- Ga levensvragen niet uit de weg. Vraag uzelf af: wat wil ik met mijn leven? Hoe moet mijn gezin eruit zien? Welke plaats heeft werk in mijn leven?
- Schiet niet in de verdediging over de combinatie van werk en gezin. Wees zelfbewust, sta voor uw keuze.
- Probeer knelpunten in samenspraak met de werkgever op te lossen. Dagelijks een uurtje eerder weg van kantoor is minder rigouzeus dan een jaar in de ziektewet of helemaal stoppen met werken.

werkt parttime, zij heeft een baan van vijf dagen, maar 'doet hem in vier'. "Ik heb wel het idee dat het tropenjaren zijn. Dat zeggen mijn man en ik ook tegen elkaar." Gelukkig kan ze toe met weinig slaap. En op woensdag is ze vrij. Dan komt ze niet op kantoor, daar is ze heel consequent in.

"Maar ik heb thuis wel mijn computer ingelogd." Natuurlijk, ze wist dat kinderen haar leven zouden veranderen. Haar man wilde best minder werken, zij was destijds de eerste werknemer van Etos die terugging naar vier dagen. En ze leeft efficiënter. Boodschappen laat ze bezorgen, ze werkt niet voor niks bij Albert. Maar dat het zó druk zou worden, zegt Brendel, 'daar had ik van tevoren helemaal niet bij stilgestaan'.

Voor Boost is het een bekend verhaal. Mensen met een carrière kiezen welbewust voor kinderen en lossen praktische problemen vooraf op. Wie gaat minder werken? Wie brengt ons kind naar het kinderdagverblijf? Desondanks zorgt het ouderschap voor behoorlijk wat verrassingen. Boost: "Kinderen zijn onvoorspelbaar. Ze worden ziek of hebben last van angsten, wat nog wel eens gebeurt in de ontwikkelingsfase. En doe je iets verkeerd, dan kunnen ze de hele nacht wakker liggen." Ouders worden overvallen door de 'mijlpalen' in het leven van een kind. "Zoals het leren kruipen of gaan staan. Daardoor is niets meer veilig. In dat soort fases beland je plotseling, die overkomen je."

Zoiets vreet tijd en energie. Een goede nachtrust schiet er snel bij in, wat schadelijker is voor de gezondheid dan het drinken van zes glazen bier. Het maakt prikkelbaar en vatbaar voor ziekte. Ook kan een gevoel van onmacht ontstaan, het idee dat je faalt in werk en ouderschap. "Je aandacht versnipperd," zegt Boost. "Je stopt je kind een speentje toe en leest weer snel verder aan dat artikel voor je werk." De gevolgen zijn aanzienlijk. Ouders melden

zich ziek, eenderde van de moeders zelfs direct na afloop van het zwangerschapsverlof. Aangezien het gaat om een langdurige situatie – de fysieke belasting van ouders is het zwaarst bij kinderen tot vijf jaar – ligt een burnout op de loer. Vooral de komst van een tweede kind blijkt een reden om te minderen of zelfs te stoppen met een baan.

### Balans

Neem Jacqueline van Diessen. Ze heeft een zoontje van drie jaar en een dochtertje van tien maanden, en is categoriemanager telecom bij Albert Heijn. Een 'pittige baan' zegt ze met enige trots. De route tussen haar woning in Hilversum en haar werkplek in Zaandam kost haar elke dag twee uur.

Van Diessen hoor je niet klagen. Het is je eigen keuze om kinderen te nemen, zegt ze. En dan is het ook je eigen verantwoordelijkheid. Je kunt niet alles neerleggen bij je werkgever of de overheid. Carrière of kinderen hoeft geen keuze te zijn, vindt ze, maar de combinatie heeft consequenties. "Ik denk dat iemand heel snel minder gaat werken. Je kunt nou eenmaal niet alles combineren. Daar moet je naar handelen." Dat heeft Van Diessen gedaan. Ze heeft zojuist haar baan opgezegd. Eén kindje, dat ging nog wel, maar met de tweede werd het te zwaar. "Als ik nu thuiskom wil de jongste aandacht, terwijl ik voor de oudste moet koken. Want als het te laat wordt, eet hij niet meer. Dat is hard aanpoten. Ik kom echt handen te kort."

Van Diessen (35) werkt sinds 1994 bij Albert >



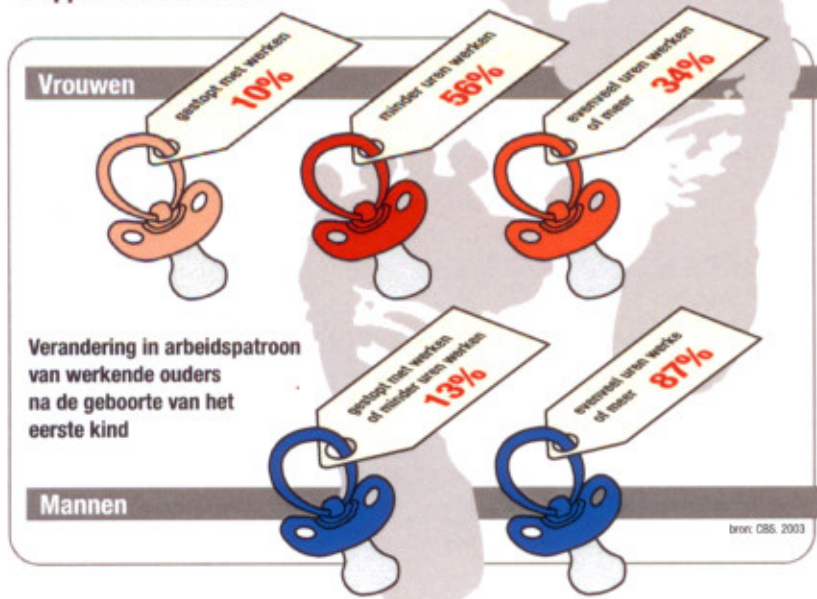
**'Als ik om half zes uit de vergadering stap om mijn kinderen op te halen, vinden ze dat vervelend. Als een man zoiets doet, gaan ze applaudisseren'**

Heijn. Ze wilde graag carrière maken en begon als managementtrainee. Het krijgen van kinderen was iets voor een verre toekomst. "Je hebt wel het idee dat het ooit gaat gebeuren, maar het combineren van werk en ouderschap was een probleem van morgen," zegt ze. "En op het moment dat je kinderen krijgt, zeg je niet: ik doe een stap terug. Dat kwam in mijn vocabulaire niet voor."

Haar partner bleef fulltime werken, zij besloot wekelijks een dag in te leveren. Bang dat het haar groei zou belemmeren was ze niet. "Ik was tevreden met mijn niveau. Ik vond het voldoende dat te handhaven in combinatie met mijn gezin." Toch voelde ze dat de balans verdween. Ze besteedde te veel tijd aan haar werk en te weinig aan haar kinderen. Een baan dichterbij huis moet dat verbeteren.

Het kan ook anders, vertelt Boost in Zaandam. Het gaat in de eerste plaats om balans. Ze heeft het woord groot op het scherm geprojecteerd, met vier 'domeinen' eromheen: familie/sociale contacten, werk/financiën, gezondheid/conditie en levensvisie. Vooral het laatste schiet er vaak bij in, weet Boost. "We houden ons te weinig bezig met vragen als: wat wil ik met mijn leven? Wil ik een gezin? Hoe moet dat eruitzien?" Hoe sterker dit domein, hoe beter je balans.

**Stoppen of doorwerken?**



**Stappenplan**

Om de persoonlijke balans te verbeteren, ontwikkelde ze een stappenplan. De eerste stap: inventariseer je wekelijkse activiteiten. Beoordeel vervolgens wat prioriteit heeft en houdt daarbij de 'vier domeinen' in het oog. Probeer een schema op te stellen waarin je zo effectief mogelijk je activiteiten plant in de beschikbare tijd. Bedenk daarbij: regelmaat is saai, maar voorkomt stress. Wijk voor noodsituaties van het schema af (Boost: "Laat een kapotte wasmachine meteen repareren, anders stapelen de problemen zich op"). En vooral: houdt ruimte voor genieten. "Dat is de belangrijkste herstelfactor bij stress. Dus niet voor de tv in slaap vallen, maar echt iets doen waar je van geniet." Bewuster leven voorkomt versnippering van aandacht, wat het schuldgevoel reduceert. En dat hebben veel vrouwen die hun werk combineren met een gezin. Maar de praktijk is niet eenvoudig, reageert een AH-medewerkster >



vanuit de zaal. "Als ik om half zes uit de vergadering stap om mijn kinderen op te halen, vinden ze dat vervelend. Als een man zoiets doet, gaan ze applaudisseren."

In de zaal klinkt instemmend gemompel. Dat is de mythe van de kostwinner, weet Boost. De

man wordt gezien als een goede zorgvader, van de moeder wordt gedacht: moet ze nu alwéér weg? "Je moet de confrontatie aangaan. Tegen mannen zeggen: jij bent toch ook vader?" Vrouwen moeten collegiaal zijn. "Nog te vaak verwijten ze elkaar: ik heb het goed geregeld,

waarom jij niet?"

Werkgevers zijn nogal eens conservatief, ervaart ze. Een half uurtje later op het werk verschijnen gaat nog, maar een uurtje eerder weg is een probleem. Terwijl veel ouders graag willen stoppen om vier uur. Op dat moment moe-

## **'Ik ga geen verantwoordelijkheid meer afleggen aan mijn collega's waarom ik later kom. Die tijd heb ik gehad'**

ten de kinderen van school worden overgebracht naar judo of muziekles. "Zo houdt een werknemer zijn gezin op de rails, terwijl een uur doorwerken kan leiden tot stress en uiteindelijk een burnout."

De kern van het probleem zit volgens Boost in het verwachtingsproces van de omgeving. Dat werkt vanuit traditionele opvattingen in op het schuldgevoel van de werkende vrouw. Ze komt het vaak tegen bij de persoonlijke consulten die ze aan dubbelbelaste werknemers geeft. "Ouders of schoonouders die zeggen: kind, wat doe je jezelf aan." Zelfs kinderen dragen bij aan de druk. "Een kind kan zeggen: ik zie alle moeders rond het schoolplein, maar jou nooit. Dat schuldgevoel krijg je weg door te zeggen: dat klopt." Er zijn nu eenmaal ouders die werken, aldus Boost. "Je vraagt: welke ouders werken

er nog meer? En zijn er veel pappa's bij het schoolplein? Je probeert de opmerking van het kind terug te brengen tot een informatieve vraag, zonder de lading van 'jij voldoet niet'. Werkt dat niet en zegt het kind: 'Ik mis jou', dan ga je samen na: waarin mis je me? Wat wil je graag dat mamma op school doet? En je denkt niet: ik zeg meteen m'n baan op."

### **Relativeren**

Na de lezing kauwt Jacqueline van Diessen op wat ze heeft gehoord. Gaat haar werkgever in zee met De Opvoeddesk, dan zou ze er gebruik van maken. Maar zelf zal ze er niet zo snel achteraan gaan. "Een workshop waarin mensen het over hun eigen problemen hebben, kan best zinvol zijn," denkt ze. "Voor een deel kan een bureau je helpen. Maar uiteindelijk moet je zelf

je beslissingen nemen, samen met je partner." Nathalie Brendel gelooft wel in de boodschap van De Opvoeddesk. Ze vond de geschetste problemen herkenbaar, vooral het knagende schuldgevoel. "Het heeft toch een paar jaar geduurd voor ik zonder een gevoel van gêne kon zeggen: ik laat de boel de boel, ik ga mijn kind ophalen van de crèche." Nu ze wat ouder is en meerdere kinderen heeft, kan ze er beter mee omgaan. "Ik ga geen verantwoordelijkheid meer afleggen aan mijn collega's waarom ik later kom. Die tijd heb ik gehad. Mensen weten waar ik voor sta, dat hoeft ik niet te bewijzen door om negen uur binnen te komen. Je leert relativeren. Wat is het belangrijkste: toch je gezin." <

Reageren, meer informatie en tests?  
Ga naar [www.managementteam.nl](http://www.managementteam.nl)