

# Ik een kind? Nee joh!

—

Sommige vrouwen hebben het op werk het liefst zo min mogelijk over hun kinderen, uit angst dat dat slecht voor hun carrière is. En het erge is: ze hebben nog een punt ook. Dat moet anders.

## Vrouwen durven niet om een kolfruimte te vragen. Ze duiken het schoonmaakhok in

De opblaasooievaar is inmiddels uit de tuin gehaald, je favo jeans kun je bijna weer aan en de laatste beschuit met muisjes is achter de kiezen. Dan weet je dat je binnenkort weer op kantoor wordt verwacht, met het verschil dat je nu een baby thuis hebt. En daar gaan moeders allemaal op hun eigen manier mee om. Waar de een vol trots steeds foto's van haar newborn aan haar collega's laat zien en vrolijk op tijd gedag zwaait om naar de crèche te gaan, houdt een ander de lippen juist stevig op elkaar over de veranderde situatie thuis. Vooral vrouwen in hogere functies doen het liefst alsof er niks is veranderd, uit angst hun carrière negatief te beïnvloeden. Iets eerder naar huis vanwege een ziek kind? Nee joh, je hebt gewoon nog een zakelijke afspraak. Is er geen kolfruimte op kantoor aanwezig? Dan ga je toch stiekem in het schoonmaakhok zitten? Alles om het maar over te laten komen als *business as usual*. De Britse econoom Emily Oster – die ouders overigens oproept eerlijk te zijn over de aard van hun levens – gaf hier in 2019 de term 'secret parenting' aan.

Yara (34, manager bij een groot bedrijf, baby van een halfjaar) herkent zichzelf in het beeld van een secret parent: 'Ik voel weerstand om te zeggen dat ik thuis een kind heb, omdat ik het gevoel heb dat dat *career limiting* kan zijn. Ik ben een van de weinige vrouwen in het bedrijf die fulltime werken en vind niet dat mijn kind onderwerp van gesprek moet zijn. Ik denk dat ze dan anders over mij oordelen: zij heeft een kind en kan niet bij bepaalde meetings zijn. Terwijl ik niet vind dat mijn prestatie

of ambitie verandert omdat ik een kind heb. Een collega van me gaat wel om kwart voor vijf weg om haar kinderen op te halen en kan daardoor nooit bij de tweewekelijkse belafpraak met het managementteam zijn. Dat zal ongetwijfeld invloed op haar carrière hebben. Zelf vind ik het niet gepast om 'mijn kind dit of dat' te zeggen als je als vrouw serieus wil worden genomen. Misschien is het dus secret parenting wat ik doe, maar er worden dan ook aannames gedaan dat je minder beschikbaar bent als moeder. Zo werd er verondersteld dat ik wel een dag minder zou gaan werken. Dit wordt nooit van een vader verwacht. Zolang stereotypes over moeders bestaan, moet ik wel een secret parent zijn. Zeker omdat veel moeders ook aan dat stereotype voldoen, zoals een collega die vergaderingen mist omdat ze moet kolven. Wat ook meespeelt, is dat ik bij een bedrijf werk met mannen aan de top, die thuis een vrouw hebben die zorgt dat alles op rolletjes loopt. Het is überhaupt al uitdagend om aan de top te komen, laat staan als ik mezelf ga limiteren door 32 uur te werken. Ik heb mezelf flexibiliteit gegeven door een au-pair in de arm te nemen.'

### Mijn goudvis moet naar de dokter

Bij socioloog Sanne Nout van Mom Inc., een platform voor ambitie in werk en moederschap, kloppen veel vrouwen aan die worstelen met de balans tussen die twee. Veel van hen gedragen zich als 'secret mothers'. Nout: 'Zij voelen zich er niet comfortabel bij om het op de werkvloer over moederschap te

hebben. Met name hoogopgeleide moeders met een goede baan gaan na een zwangerschap terug naar werk en doen alsof er niks is gebeurd. Dat is waar secret parenting begint, want er is wel degelijk iets veranderd.'

Dat zaadje wordt vaak al geplant als vrouwen moeten vertellen dat ze zwanger zijn. Nout licht toe: 'Vijftig procent van de vrouwen vindt het moeilijk om te zeggen dat ze zwanger zijn en dus een tijdje niet beschikbaar zijn. Veertig procent van de vrouwen ondervindt daadwerkelijk zwangerschapsdiscriminatie: er vindt geen functioneringsgesprek plaats in het jaar dat ze moeder zijn geworden en ze komen daardoor niet in een hogere schaal terecht. We horen ook vaak dat een bepaalde functie ze door de neus wordt geboord. En als vrouwen terugkomen van verlof, wordt aan ze gevraagd: kun je het nog wel aan? Aan mannen wordt dat nooit gevraagd.'

Vrouwen passen hier onbewust hun gedrag op aan en brengen hun kinderen zo min mogelijk ter sprake, stelt Nout. Volgens haar is het een combinatie van hun eigen verwachtingen als 'ik laat me niet kennen als werkende vrouw' en onbewuste signalen die in onze werkcultuur spelen. Nout: 'Onlangs stond er een cartoon in *de Volkskrant* die uitbeeldde dat je nog beter kunt zeggen dat je goudvis naar de dokter moet dan dat je op tijd bij de crèche moet zijn. Dat zegt wel iets over de sfeer op de werkvloer. Het is uiteraard niet bij alle bedrijven hetzelfde, maar het oordeel dat moeders voelen is: je prioriteiten liggen anders. Dus wringen moeders zich in allerlei bochten om maar niet te hoeven zeggen dat ze hun kind moeten ophalen van de

opvang. Een andere vorm van secret parenting is dat vrouwen niet om een kolfruimte durven te vragen, daar rust blijkbaar nog een taboe op. We krijgen vaak foto's van vrouwen in het schoonmaakhok, op de wc of in hun auto.'

Overigens zijn het niet alleen vrouwen in topposities die de invloed van openlijk moeder zijn op hun carrière vrezen. Zo wordt hulpverlener en single moeder Safa door haar collega's met de nek aangekeken als ze thuis moet zijn omdat er iets met de kinderen is – dus vertelt ze dat maar niet meer. Ook Marijn (communicatiemanager, moeder van vier) voelt zich door haar collega's beoordeeld als ze elke ochtend met 'goedemorgen' wordt begroet door haar kinderloze collega's als ze om kwart over negen het kantoor inloopt nadat ze vier kinderen naar de opvang heeft gebracht én al twee uur in de trein heeft gewerkt. En ondernemer Heidi zegt tegen haar (veelal mannelijke) zakelijke contacten dat ze nog een andere afspraak heeft, terwijl ze in werkelijkheid de kinderen van school moet halen.

### Zo gek is het niet

Dat sommige vrouwen er liever zo min mogelijk aandacht aan besteden dat ze moeder zijn geworden, komt dus niet uit de lucht vallen. Dat is een directe reactie op moederdiscriminatie. Uit onderzoek van vrouwenorganisatie LeanIn blijkt dat vrouwen zich twee keer zo vaak als mannen zorgen maken dat hun prestaties negatief worden beoordeeld vanwege hun zorgtaken. En deze angst is gegrond ook. Moeders triggeren aannames (de zogenaamde *motherhood bias*) dat ze minder ►

## O, ik was er eigenlijk van uitgegaan dat je na je tweede kind geen hogere functie wilde

competent en betrokken zijn dan vaders en vrouwen zonder kinderen. Het kan ervoor zorgen dat ze aan nóg strengere eisen moeten voldoen dan vrouwen al moesten. Ook krijgen ze minder kansen – moeders hebben vijftig procent minder kans op promotie –, zelfs als dat ‘aardig’ bedoeld is: ‘O, ik was er eigenlijk van uitgegaan dat je zo vlak na je tweede kind geen hogere functie wilde.’ Achter deze aanname zit trouwens weer de overtuiging dat ‘goede moeders’ het liefst continu bij hun kinderen zijn... En als vrouwen gebruikmaken van flexibele werkopties, wordt het vooroordeel over moeders alleen maar versterkt, zelfs als ze net zo productief zijn als andere werknemers. Om het probleem nog eens in cijfers te vangen: als je een manager identieke cv’s geeft, is de kans dat de moeder wordt aangenomen 79 procent kleiner. En ja, dan klinkt secret parenting als een logische reactie om te voorkomen dat je gediscrimineerd wordt.

### Out in the open dan maar?

In Nouts ideale wereld heeft ouderschap wel degelijk een rol op de werkvloer: ‘In de documentaire *Waarom werken vrouwen niet?* kwam vanuit de vrouwen in topfuncties sterk naar voren: niet zo zeiken, maar gewoon werken. Dat legt de verantwoordelijkheid bij de vrouw zelf en zegt veel over wat voor norm we stellen aan vrouwen in hogere functies. Ik ben zelf Mom Inc. gestart, omdat ik merkte dat ik wel veranderde nadat ik moeder werd. Is dat niet iets om óók gehoor aan te geven? Het maakt mij een betere professional én een betere

moeder. Dat mogen we als maatschappij meer gaan inzien.’ Ook socioloog Daniel Carlson van de Universiteit van Utah denkt dat échte verandering komt als we het normaliseren dat ouders nou eenmaal zorgtaken hebben. Dat doen we door er opener over te zijn én vaders meer zorgtaken op zich te laten nemen, zodat vrouwen minder gediscrimineerd zullen worden. Wellicht verandert dan het beeld van de ‘ideale werknemer’ (lees: een man) die werk altijd op de eerste plek heeft staan. Yara ziet vooral praktisch kansen: ‘We moeten ouders de mogelijkheid geven om alles flexibeler in te richten. De crèches zouden langer open en betaalbaarder moeten zijn. Wat echt ideaal zou zijn, is een crèche op kantoor waar je als werknemer korting op krijgt. Daarnaast lijkt anoniem solliciteren mij perfect: dan wordt op een eerlijke manier duidelijk wie er geschikt is voor de rol, zodat moeders meer kans maken.’ En verder is het afwachten wat de coronacrisis in dat opzicht heeft gedaan. Nu kinderen opeens door de belangrijkste Zoom-meetings heen roepen dat ze moeten poepen, zijn ze niet meer zo geheim. De vraag is of dat voor meer openheid en begrip gaat zorgen of dat het juist het vooroordeel bevestigt dat vrouwen niet honderd procent betrokken kunnen zijn bij gezin én werk. Uit onderzoek van het Center for WorkLife Law in de VS blijkt vooralsnog helaas dat de discriminatie alleen maar is toegenomen. Dan is het maar hopen dat de kinderen die moesten poepen vooral ook eens heel hard om hun papa schreeuwen, zodat het in elk geval een gedeeld probleem voor ouders wordt. ●