

Maar ik doe toch de afwas?!



Ja, en hij brengt het vuilnis weg en kookt zo nu en dan. Maar waarom voelt het voor veel vrouwen in een heterorelatie dan toch alsof de boel helemaal niet zo eerlijk verdeeld is en zij het gros van het huishouden runnen?

Het zijn vooral de vrouwen die binnen hun relatie ongemerkt de rol van Chief Operating Officer op zich krijgen

Zeg 'ns: wie bij jullie thuis onthoudt de verjaardagen? Koopt de cadeaus voor familie, vrienden en vriendjes van de kinderen? Wie maakt de afspraken met de schoonmaker? En zorgt dat diens schoonmaakspullen ook op tijd worden bijgevuld? Wie bedenkt er wat er vanavond wordt gegeten? En wanneer er een oppas geregeld moet worden? Wie fikst de afspraken met de huisarts, tandarts en het consultatiebureau? Wie checkt – na het kiezen van een bestemming – de meest geschikte vakantieadressen? Wie regelt het vervoer van en naar de sportclub van de kinderen? En wie zet het toiletpapier op de boodschappenlijst wanneer het bijna op is?

Als jij een vrouw bent in een relatie met een man, is de kans groot dat je hier een aantal keer – zo niet elke keer – 'ik' op hebt geantwoord. Hoe geëmancipeerd en feministisch het manvolk tegenwoordig wel niet is, het zijn vooral de vrouwen die binnen hun relatie ongemerkt de rol van Chief Operating Officer op zich krijgen. Een nogal ondankbare rol, want hij bestaat vooral uit onzichtbare taken. Het huishouden is immers niet alleen het buitenzetten van het vuil en het doen van de afwas, maar ook zien dat er iets moet gebeuren en bedenken hoe en wanneer dat het best gedaan kan worden. Oftewel: het managen ervan. 'Emotionele arbeid' noemde de Amerikaanse journalist Gemma Hartley het in haar online-artikel *Women Aren't Nags – We're Just Fed Up* op *Harper's Bazaar*, een artikel dat direct viral ging. Voor Moederdag vroeg Hartley dan ook een schoonmaakservice. Niet omdat ze de plee niet zelf wilde boenen, maar omdat het haar fijn leek als iemand anders – oftewel: haar

man – eens de verantwoordelijkheid zou nemen over het hele proces. Van het zoeken naar schoonmaakbedrijven, offertes aanvragen tot opties afwegen en een afspraak inplannen. Wat er gebeurde? Hartleys man vroeg of ze geen makkelijker cadeau kon bedenken. Liefst in de categorie: één klik op de knop en (gratis) thuisbezorgd. Toen dat niet het geval bleek, belde hij één schoonmaakbedrijf, besloot dat dat te duur was en bood aan zelf schoon te maken. Lief bedoeld natuurlijk, maar voor Hartley sloeg dat precies de plank mis. Het cadeau zat 'm voor haar immers niet in een opgeruimder huis, maar in een opgeruimder hoofd. Het wegnemen van het onzichtbare denkwerk, regel en gedoe dat bij een ogenschijnlijk simpele taak als 'een schoonmaker aannemen' komt kijken. Ze wilde gewoon even niet de verantwoordelijke manager zijn. Want altijd die kartrekker moeten zijn, is vermoeiend. En de ander alsmaar moeten wijzen op dit soort taken, ronduit frustrerend.

Relationele sluipmoordenaar

Bovendien is delegeren niet de oplossing, stelt Ragna Heidweiller (38). Samen met haar man, worstenmaker Samuel Levie (38), schreef ze het boek *In voor- en tegenspoed, maar alleen als jij de afwas doet*, een handboek voor een nieuwe rolverdeling. 'Als je taken delegeert, betekent dat dat een van de betrokken partijen nog steeds eindverantwoordelijk is en een overbelaste harde schijf heeft van dat mentale management. *Emotional labour* – of mentale werklast zoals ik het noem – kan een relationele sluipmoordenaar zijn. Je voelt dat er iets scheef

zit en weet dat het met de oneerlijke taakverdeling te maken heeft, maar je kunt je vinger er niet op leggen.'

Goed, taken beter verdelen dus. Klinkt simpel, maar dat valt vies tegen. Niet voor niets blijkt uit cijfers van de Emancipatiemonitor dat van de ouders die werken en de zorg gelijk willen verdelen het maar een kwart ook daadwerkelijk lukt. Want wat is een gelijke verdeling precies? Tegen die vraag liep Heidweiller ook op. 'Toen ik net ging samenwonen, had ik er nooit echt over nagedacht. Hoe run je een huishouden met z'n tweeën? We maakten een vage afspraak over hij de administratie en ik de was, en dat was dat. Langzaam sloop de gewoonte erin dat ik chef der alledaagse dingen werd. Toen we onze eerste dochter kregen, werd dat alleen nog maar meer.'

Laat mij het maar doen

Dat leidde tot spanning en frustratie in huize Heidweiller-Levie. 'Samuel vond me zeuren. Hij dééd toch mee in het huishouden! Bovendien: hij vond zijn werk belangrijker dan dat van mij. Hij is ondernemer en heeft de verantwoordelijkheid over tientallen werknemers, die heb ik niet. Die mentale last die ik thuis ervoer, had hij op z'n werk. Maar daar gaat het ook niet om, want hij heeft óók ons gezin. Dan kun je wel zeggen dat dat het belangrijkste in je leven is, maar dan moet je er wel naar handelen. Ieders tijd is evenveel waard en het is zonde als een van de twee partners zich wrokkig en gefrustreerd voelt, omdat het lijkt alsof dat niet zo is. Het gaat niet om een perfecte fiftyfifty-verdeling, maar wel om eerlijkheid.'

En dat betekent dat niet alleen de heren, maar ook de dames zichzelf in de spiegel moeten aankijken. Want hoeveel zijn er wel niet die ongeduldig de stofzuiger uit hun partners hand trekken 'omdat ze het beter kunnen', die voor het hele weekend staan te koken wanneer ze zelf een weekendje weggaan 'omdat er anders niet gezond wordt gegeten' en die als eerste hun werk afbellen zodra een van de kinderen ziek is? Enter de volgende psychologische term: *maternal gatekeeping*. Moeders die zichzelf als de betere verzorger (van hun kind) zien en het dus moeilijk vinden om dingen los te laten en over te dragen aan hun partner. Heidweiller: 'Daar moeten we ook bewuster van zijn. Als je van een partner eist dat de taken beter verdeeld worden, moet je hem die ruimte ook geven. Andersom krijg je daar dan dus ook ruimte voor terug, en dat is toch wat je wil?'

Het anderhalfverdienersmodel

Heidweiller en Levie delen deze struggles – en hun oplossingen – uitgebreid in hun boek. Maar er is nog een belangrijk aspect dat aan bod komt: het verdienmodel dat ongelijke taakverdeling nog altijd in de hand werkt. 'Wie is toch die man die op zondag altijd het vlees komt snijden?' Die gevleugelde uitspraak in de Sire-reclame uit 1997 vatte mooi samen dat het tijd werd voor vaders om meer thuis te zijn en voor moeders om meer (deeltijd) te werken. Doeï kostwinnersmodel, hallo deeltijdmodel. Maar in plaats van dat zowel vader als moeder in deeltijd ging werken, stapte het gros van de heterostellen in een anderhalfverdienersmodel: de man werkt doorgaans ▶

Ook dames moeten zichzelf in de spiegel aankijken: hoeveel zijn er wel niet die de stofzuiger uit hun partners hand trekken 'omdat ze het beter kunnen'

voltijds, de vrouw deeltijd. Daarmee veranderde er in de meeste gevallen dus weinig aan de verdeling in zorgtaken: tussen 1985 en 2016 gingen vaders per week maar twee uur meer doen in zorg en huishouden. En dat terwijl de vrouwelijke arbeidsparticipatie in 2021 is gestegen tot een recordhoogte van meer dan tachtig procent. Goed, uit onderzoek van het SCP blijkt dat vaders gemiddeld tien uur meer werken dan vrouwen, maar vrouwen doen ook gemiddeld tien uur meer zorgtaken. Heidweiller: 'Van jongs af aan krijgen we te maken met een complexe mix van sociale normen en verwachtingen. We nemen een voorbeeld aan onze ouders, omgeving, in de media zie je continu rolverdelingen van zorgzame moeders en avontuurlijke vaders. Die conditioneringen worden ons met de paplepel ingegoten.' Hoe progressief en geëmancipeerd we dus ook denken te zijn, het blijkt in de praktijk nog knap lastig uit dat keurslijf te breken. 'Vanaf de geboorte wordt de zorg voor een kind al bij de moeder gelegd. Het gros van Nederland vindt dat moeders maximaal drie dagen zouden moeten werken, terwijl dat voor vaders vier dagen is. In de realiteit werkt 86 procent van de vaders fulltime en houden papadagen vaak nog voor het eerste jaar op. Ook bij ons thuis. En wie vangt die dag dan op? Precies,' licht Heidweiller toe.

Lang verhaal kort: de boel loopt nog steeds scheef en we vinden het nog 'normaal' ook. Vooruit, een kleine verbetering is te zien bij homoseksuele stellen. Heidweiller: 'Voor zover ik weet en erover gelezen heb, kunnen de mentale last en scheve rolverdeling ook bij homoseksuele stellen spelen, maar er zijn in

dat geval minder aannames en sociale normen die partners in een rolpatroon duwen. Omdat de samenstelling van zo'n gezin al niet 'standaard' is, zijn er minder dwingende verwachtingen en kunnen er meer eigen patronen en verdelingen ontstaan.'

Werk aan de winkel

De oplossing? Daar is geen eenduidig antwoord op. *One size doesn't fit all* in dit geval. Al wordt deeltijdwerk voor zowel man als vrouw door onderzoekers wel beschouwd als een mogelijke strategie om beide partijen werk en privé goed te laten combineren. Ook gratis kinderopvang en evenveel geboorteverlof zouden bij kunnen dragen, net als het beschikbaar maken van ouderschapsregelingen voor zzp'ers en ondernemers.

Voor wie het gesprek thuis wil aangaan, heeft Heidweiller wel wat tips: 'Begin bij jezelf. Waarom voel je je zoals je je voelt? Ik voelde me niet gezien en gewaardeerd. Dat maakte me verdrietig en gefrustreerd en uitte zich in boosheid. Het is eng, maar heel belangrijk om die lagen van je gevoel af te pellen. Zo kom je tot de kern: wat zou je willen? Meer erkenning? Meer vrijheid om te gaan werken? Pas als je weet wat je belangrijk vindt in het dagelijks leven en de toekomst, voor jezelf, in de relatie, binnen het gezin en in je leefomgeving, kun je daar een goed gesprek over voeren met je partner. Om vervolgens samen een plan te maken om de wensen en behoeften concreet en uitvoerbaar te maken. En – heel belangrijk – blijf dat gesprek voeren, want behoeften veranderen en wat nu werkt hoeft straks niet meer te werken en andersom.' •