



HoGent

faculteit Mens en Welzijn

Vaders in beeld binnen de preventieve gezinsondersteuning

Op zoek gaan naar werkvormen om mogelijke hindernissen die vaders ervaren in de preventieve gezinsondersteuning weg te werken.

Arne Van Schoors

Bachelorproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Bachelor in de Orthopedagogie: Algemene Orthopedagogie

Promotor:
Poei Proost

Academiejaar 2016-2017

2^{de} zittijd

*Deze bachelorproef is gemaakt door **Arne Van Schoors**, student aan de Hogeschool Gent, ter voltooiing van de bacheloropleiding Orthopedagogie. De standpunten die in deze bachelorproef zijn verwoord, zijn louter het persoonlijke standpunt van de individuele auteur en reflecteren niet noodzakelijkerwijs de mening, het officiële standpunt of het beleid van de Hogeschool Gent.*



HoGent

faculteit Mens en Welzijn

Vaders in beeld binnen de preventieve gezinsondersteuning

Op zoek gaan naar werkvormen om mogelijke hindernissen die vaders ervaren in de preventieve gezinsondersteuning weg te werken.

Arne Van Schoors

Bachelorproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

Bachelor in de Orthopedagogie: Algemene Orthopedagogie

Promotor:
Poei Proost

Academiejaar 2016-2017

2^{de} zittijd

VOORWOORD

*I believe that what we become depends on what our fathers
teach us at odd moments, when they aren't trying to teach us.
We are formed by little scraps of wisdom."*

(Eco, 1988)

Het schrijven van deze bachelorproef gaf mij de kans om een aantal interessante gesprekken met vaders aan te gaan. Bij elke ontmoeting met een vader, ontmoette ik ook de vader in mezelf. En kwam mijn eigen vader – de vader die ik als kind kende - om de hoek kijken van mijn gedachten. Deze bachelorproef ging niet voorbij aan enige introspectie over vaderschap, het belang van vader zijn, van zelf vader en zoon zijn.

Alvorens mijn project voor te stellen wil ik graag een aantal prominente figuren tijdens mijn stage en betrokken bij dit werkstuk bedanken.

Eerst wil ik mijn promotor, Mevr. Poes Proost bedanken. Ze stond me bij met advies en suggesties, maar meer nog, op een betrokken en begripvolle manier bewegwijzerde ze de route naar het einde van deze bachelorproef.

Daarnaast wil ik Jan De Mets, Thomas Thys en Herman Wolf van harte bedanken voor hun waardevolle bijdrage tot de realisatie van mijn bachelorproef. Zij stonden mij bij tijdens verschillende momenten in het realisatieproces. Zij waren de kritische stemmen die mij uitdaagden en stimuleerden om steeds verder te blijven denken en niet te snel tevreden te zijn met het eindresultaat.

Deze bachelorproef zou niet in deze hoedanigheid bestaan zonder de steun van mijn (ex-) collega's in De SLOEP. Ik wil hun bedanken voor de solidariteit, aanmoediging en motiverende woorden. Ik kon mij de laatste 12 jaren geen betere omgeving voorstellen om te werken en mij verder te ontwikkelen als persoon en als professional.

Ten slotte wil ik mijn vriendin Carolina bedanken. Ze schonk ons enkele maanden geleden een wondermooie dochter en ondertussen was ze een grote steun tijdens het schrijven van deze bachelorproef.

Mijn zoontje Gael wil ik bedanken om stil te zijn wanneer papa het vroeg.

Arne Van Schoors
Augustus 2017

INHOUDSOPVAVE

INHOUDSOPGAVE	1
INLEIDING	4

DEEL 1: PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSMETHODE

1	Probleemstelling en motivatie	7
1.1	Inleiding	7
1.2	Probleemstelling	8
1.2.1	Deelvragen	8
1.2.2	Doelstelling	8
1.3	Motivatie voor het onderwerp	9
1.4	Besluit	9
2.	Terminologie	10
2.1	Inleiding	10
2.2	Preventieve gezinsondersteuning of toch ruimer dan dat?	10
2.3	Vaders en de vaderrol	10
2.4	Individuele ondersteuning	11
2.5	Groepswerk	12
2.6	Besluit	12
3.	De organisatie	13
3.1	Inleiding	13
3.2	Een blik op de organisatie	13
3.2.1	Missie en visie	13
3.2.2	Werking	13
3.2.3	Doelgroep	14
3.3	Vaders in de organisatie	14
3.4	Besluit	15
4.	Onderzoek	16
4.1	Inleiding	16
4.2	Bevraging van professionals	16
4.3	Vragenronde bij vaders	17
4.3.1	Interviews	17
4.3.2	Focusgroep	18
4.3.3	Mattheüseffect	18
4.3.4	Sociaal wenselijke antwoorden	18
4.4	Besluit	18

DEEL 2: ANALYSE EN ONDERZOEKSBEVINDINGEN

5. Vaderschap: verhalen, mythes en denkbeelden over vaders door de eeuwen heen	19
5.1 Inleiding	19
5.2 Voor de twintigste eeuw	19
5.3 Paradigmashift vanaf de 20 ^{ste} eeuw	20
5.4 Besluit	22
6. Vaderbetrokkenheid	23
6.1 Inleiding	23
6.2 Wat is vaderbetrokkenheid	23
6.3 Het belang van vaderbetrokkenheid	23
6.3.1 Cognitieve ontwikkeling.....	24
6.3.2 Emotionele ontwikkelin en welzijn	24
6.3.3 Sociale ontwikkeling.....	24
6.3.4 Fysische gezondheid	24
6.3.5 Andere winstgebieden	24
6.3.5.1 Positieve gevolgen voor de vader	24
6.3.5.2 Positieve gevolgen voor de moeder	25
6.3.5.3 Postieve gevolgen voor de maatschappij	25
6.4 Vaders aan het woord over vaderbetrokkenheid.....	25
6.4.1 Vaderbetrokkenheid.....	25
6.4.2 De eigen vader	25
6.4.3 Huishoudelijke taken en zorgtaken	26
6.4.4 Leuke momenten met de kinderen.....	27
6.5 Besluit	27
7. Zitten vaders met vragen?.....	29
7.1 Inleiding	29
7.2 Vaders hebben vragen maar zijn geen praters	29
7.3 Vaders hebben kleinere netwerken.....	30
7.4 Vaders stellen andere vragen	30
7.4.1 Levensdomeinen onder vuur.....	30
7.4.2 Welke ondersteuningsvragen stellen vaders?	31
7.5 Hoe en met welke vragen bereiken we vaders?.....	32
7.6 Besluit	33
8. Vaderschap: een weg geplaveid met obstakels.....	34
8.1 Inleiding	34
8.2 In relatie tot gezin en werk	34
8.2.1 Maternal gatekeeping	34
8.2.2 De combinatie werk-gezin.....	35
8.2.2.1 Deeltijds werken of niet?.....	35

8.2.2.2	Deeltijds werken: een mes dat aan twee kanten snijdt?	36
8.2.2.3	De voordelen van deeltijds werken	36
8.3	Obstakels voor vaders binnen de preventieve gezinsondesteuning	37
8.3.1	De beeldvorming over de organisatie	37
8.3.2	De verwelkoming van vaders	38
8.3.3	Het personeelsbestand van de organisatie	39
8.3.4	De organisatiecultuur en het organisatieaanbod	40
8.4	Geen helpende hand van de overheid	41
8.4.1	Vaderschapsverlof en ouderschapsverlof	41
8.4.2	Wat met de alleenstaande vader?	41
8.4.3	Overheidssteun voor vaderprojecten	42
8.5	Besluit	42
9.	Drempels vertaald naar handvaten	44
9.1	Inleiding	44
9.2	Praktische tips voor vadervriendelijk onthaal	44
9.3	Outreaching en vindplaatsgericht werken	45
9.4	Vaders toeleiden naar groepswerk	45
9.4.1	Waarom geen oudergroepen in plaats van moeder- en vadersgroepen?	45
9.4.2	Handvaten voor vadersgroepen: vaders en professionals aan het woord	47
9.4.3	Enkele vadersgroepen naast elkaar	47
9.4.3.1	Motivatie, doel en aanbod binnen het groepswerk voor vaders	48
9.4.3.2	Toeleiding van vaders, kwantitatieve gegens, succesfactoren en struikelblokken	51
9.5	Besluit	54
10.	Algemene bevindingen	55
	 BIBLIOGRAFIE	 57
	BIJLAGEN	60

INLEIDING

Een kind huilt alleen maar als direct gevolg van iets wat zijn vader of moeder zegt of doet. Maar een vader kan in huilen uitbarsten als hij iets ziet waar hij zijn kind betrokken bij voelt, zonder dat het zelf in beeld is. Een lammetje dat vergeefs een kudde probeert bij te benen, kan volstaan. De combinatie van dat beeld met wat ik als vader gevoeld en ervaren heb, zorgt voor tranen. Dat heeft te maken met de taak van een vader: alles controleren en dus de hele situatie overzien.

(Veronesi, 2015)

Ik was een beginnend student Graduaat Orthopedagogie aan het VSPW toen ik voor de eerste maal kennismakte met het Inloopteam van vzw De SLOEP. Het zou mijn stageplaats worden voor deze vier jaar durende opleiding. Ik kwam in een organisatie terecht waar er amper of nooit mannen of vaders over de vloer kwamen. Ook binnen de teamsamenstelling geen spoor van een man. Het was de toenmalige coördinator die in mijn aanwezigheid plots een uitgelezen kans zag om “eindelijk eens iets voor vaders te doen”. En zo geschiedde...

We zijn vandaag meer dan elf jaar verder en met vallen en opstaan - waarbij het vallen in het begin schijnbaar langer duurde, dan de tijd dat ik mij staande wist te houden - kunnen we trots stellen dat er binnen onze organisatie heel wat is veranderd. Waar er binnen de teamvergadering tijdens de eerste maanden werd besproken of het al dan niet wenselijk was om mij in te schakelen bij alle vormen van groepswork (uit schrik dat de deelnemende moeders zouden wegblijven door de aanwezigheid van een mannelijke groepswerker), wordt een mannelijke vertegenwoordiging in het teambestand vandaag als een voorwaarde beschouwd om kwaliteitsvol en op maat te kunnen werken met moeders, vaders, kinderen en het gezin als systeem.

De organisatie -waar ik ondertussen de op één na langste staat van dienst heb- heeft me tijdens die elf jaar bijgestaan in het onderzoeken en ontwikkelen van handvaten en methodes om vaders aan te spreken en te binden, met -zoals ik al eerder vermeldewisselend succes. Het aanbod dat we ontwikkelden voor vaders bestond uit individuele ondersteuning en groepswork. De vaders die we bereikten hadden bijna allemaal een migratieachtergrond.

Ik legde in het verleden mijn oor al te luister bij gelijkaardige initiatieven in Gent (Intercultureel Netwerk Gent, nu IN-Gent), Brussel (Link=Brussel vzw) en zelfs tot over het water in Schotland (Men in Childcare). Ik wou van hen weten waarom hun projecten voor vaders succesverhalen zijn geworden en/of op welke grenzen of obstakels zij botsten. Maar ik kwam ook in contact met initiatieven voor vaders die er ondertussen de brui aan hadden gegeven wegens weinig interesse van de vaders of het wegvallen van subsidielijnen. Ook van hen probeerde ik te leren. Al deze contacten hadden voor mij als grootste doel om volgend vraagstuk op te lossen: waarom bereiken we zo gemakkelijk moeders in onze moedergroepen, onthaalmomenten of externe activiteiten, maar is het zo moeilijk om vaders te bereiken? Na talloze bevestigingen en contacten bleek dit zelfs geen Gents verhaal te zijn of een verhaal eigen aan onze organisatie. Organisaties binnen de preventieve gezinsondersteuning bereikten vooral moeders met hun aanbod. Vaders toeleiden naar die ondersteuning bleek niet steeds van een leien dakje te lopen.

In de zomer van 2010 deed ik reeds een online rondvraag (via vragenlijsten) bij enkele organisaties actief in de hulpverlening die een aanbod hebben/hadden voor vaders (3 in België en 1 in Nederland).

Een medewerker van FIOM Leeuwarden¹ liet me weten: “Nadat ik bijna 2 jaar een groep heb gedaan (met vallen en opstaan) en er nu geen actieve groep meer is, kan ik aangeven dat de meeste vaders niet staan te springen om een groep” (Palstra, persoonlijke communicatie, 5 augustus 2010). Ook Carlo Theuwen (persoonlijke communicatie, 23 augustus 2010) van OC Overpelt² liet weten dat sommige vaders (die residentieel binnen het Opvangcentrum verbleven) het als een verplichting zagen. Het centrum begon met een tiental vaders en is uiteindelijk met twee vaders geëindigd. Tegenover deze minder hoopgevend verhalende verhalen stonden de verhalen van de Opvoedingswinkel Genk/Stad Genk die via een samenwerking met de plaatselijke moskee makkelijk tien tot vijftien vaders per bijeenkomst bereikten (Ait Aadi, persoonlijke communicatie, 19 juli 2010). Link=Brussel vzw had het over vier tot vijftien vaders per bijeenkomst. Desondanks hoorde ik ook twijfels bij Hanne Geutjens en Liselot Simillion van laatstgenoemde organisatie: “Het is erg moeilijk om multiculturele vaders te bereiken die geïnteresseerd zijn in de opvoedingskwestie. Voor ons is het dus ook nog steeds zoeken naar manieren om vaders te betrekken bij onze initiatieven” (Geutjens & Simillion, persoonlijke communicatie, 20 juli 2010).

We kunnen stellen dat vaders een moeilijk, maar niet een onmogelijk te vatten doelgroep zijn binnen de preventieve gezinsondersteuning en in bovenstaande twee voorbeelden in het bijzonder, het groepswerk. Vandaag willen wij als organisatie onderzoeken welke ondersteuning door vaders als nuttig wordt beschouwd en in welke mate het ruime karakter van onze organisatie mogelijks een belemmering is voor deelname van vaders aan ons aanbod.

Na elf jaar in deze organisatie raakte ik gebeten door dit onderwerp. Waar ik in het begin, kinderloos zijnde, moeite had om mezelf te overtuigen dat ik van tel kon zijn voor vaders met hulpvragen, ben ik ondertussen thuis omringd door twee kinderen. De combinatie van professionele en persoonlijke ervaringen rond vaderthematieken heeft mij gesterkt in het geloof dat ik een steen kan verleggen in de rivier voor vele vaders die voor even niet weten van welk hout pijlen te maken. Vaders ondersteunen tijdens de eerste levensjaren van hun kinderen is meer dan ooit een missie voor mij geworden. Meer dan ooit geloof ik erin dat de vader - net als de moeder - een onontbeerlijke schakel is in het duurzaam en efficiënt begeleiden van gezinsproblemen.

Tussen moeder- en vaderschap gaapt er volgens mij geen diepe kloof: ze duiden beide op een verantwoordelijkheid voor, een verwantschap en een verbondenheid met het kind. Het verschil laat zich enerzijds kennen door opvattingen die historisch gezien door een bepaald mensbeeld zijn opgedrongen en het belang van maatschappelijke verwachtingen over vaders en moeders. Bijvoorbeeld: waar moeders eerder een (ver)zorgend imago hebben, hebben vaders eerder een beschermend imago. Dus het aanbod voor vaders binnen de preventieve gezinsondersteuning kan waarschijnlijk geen copy/paste-oefening zijn van het aanbod voor moeders. Met andere woorden, tijd om aan kritische zelfreflectie te doen en op onderzoek te gaan naar preventieve gezinsondersteuning op maat van vaders.

Graag wil ik onderzoeken welke mogelijke hindernissen vaders ondervinden om toegang te vinden binnen de preventieve gezinsondersteuning en welke werkvormen kunnen hier een antwoord op bieden?

Om deze probleemstelling grondig en methodisch aan te pakken deel ik mijn bachelorproef in twee delen op.

In **Deel 1** plaats alles ik over de **Probleemstelling en onderzoeksmethode**. Ik ga hier tevens dieper in op de context van waaruit de organisatie werkt, motiveer mijn keuze voor de probleemstelling en sta stil bij de terminologie.

¹ FIOM: Federatie van Instellingen voor de Ongehuwde Moeder en haar Kind. Fiom streeft naar keuzevrijheid bij ongewenste zwangerschap en afstammingsvragen.

² OC Overpelt: Opvangcentrum voor asielzoekers

Onder **Deel 2** cluster ik de **Analyse en onderzoeksbevindingen**. Ik ga even terug in de tijd om te onderzoeken hoe de rol van de vader in het gezin is geëvolueerd. Ik sta stil bij wat vaderbetrokkenheid is en speel advocaat van de duivel met volgende vraag: zitten vaders überhaupt wel met vragen? Ik probeer weer te geven welke obstakels vaders kunnen ondervinden om een grotere vaderbetrokkenheid aan de dag te brengen. Maar evengoed onderzoek ik welke obstakels vaders ondervinden in de preventieve gezinsondersteuning. Afronden doe ik met het opsommen van enkele handvaten die ons kunnen helpen om vaders te vatten binnen de preventieve gezinsondersteuning.

DEEL 1:

PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSMETHODE

1 PROBLEEMSTELLING EN MOTIVATIE

1.1 INLEIDING

De SLOEP startte in de jaren negentig als emancipatorische werking met focus op moeders met jonge kinderen. Dit uitgangspunt ontstond mede door het besef dat toen heerste dat armoede vrouwelijk was (POD Maatschappelijke Integratie, 2016)³.

Toen ik in 2006 mijn eerste stappen binnen de werking van de organisatie zette, bereikte de organisatie amper vaders en de organisatie was toe aan een paradigmaverschuiving (zonder te beweren dat armoede plots genderneutraal geworden was). Ik startte met een vaderwerking, maar merkte al snel dat dit niet van een leien dakje zou lopen. De moeders claimden hun territorium, vaders bleken vaak (overdag) te werken, de vormingen voor moeders (inhoud en vorm) bleken niet steeds geschikt te zijn voor vaders... Welke hindernissen ondervonden vaders waardoor ze de stap naar onze dienstverlening niet zetten en hebben ze überhaupt een vraag?

Na meer dan elf jaar actief te zijn in deze organisatie is ongeveer twee op tien van onze cliënten een vader. Een groot verschil met het begin, maar we staan nog niet waar we willen staan. Als pluralistische organisatie willen we tot een diversiteit komen die verder reikt dan het culturele aspect. Dus niet alleen divers zijn in taal, religie, cultuur, afkomst, maar we willen evengoed voor vaders een helpende hand zijn zoals we dat al jaren voor moeders zijn. Ook omdat we geloven dat al vele vaders actief een rol opnemen in de opvoeding van en de zorg voor hun kinderen. “De veronderstelling van twee (aparte) ‘domeinen’ gaat bovendien voorbij aan het feit dat generaties lang vrouwen geëngageerd waren in buitenshuis werk, alsook dat mannen participeerden in gezinszorg” (Stoller, 2002 gelezen in Van Den Broucke, 2005).

Maar als bovenstaande veronderstelling klopt, hoe komt het dan dat we met ons aanbod vandaag nog steeds minder vaders bereiken dan moeders? Hebben vaders geen vragen of voelen ze geen noodzaak om bij problemen aan te kloppen bij diensten voor preventieve gezinsondersteuning? Zelfs als we bevestigend op deze vraag zouden antwoorden, kunnen we niet voorbij aan de noodzaak om aan de slag te gaan met het hele gezinssysteem. Dit leidt vaak tot duurzame en gedragen oplossingen. Het hele gezinssysteem betrekken binnen de preventieve gezinsondersteuning leidt volgens mij tot een grotere betrokkenheid van beide ouders, dus ook van de vader. Het is uitgebreid en herhaaldelijk aangetoond in wetenschappelijk onderzoek: een betrokken vader heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van het kind. Deze invloed beperkt zich niet tot het kind, maar vergroot ook het welbevinden van de moeder en het geloof van de vader in de eigen opvoedingsvaardigheden (Thys, 2016). Dus zelfs als vaders geen grotere betrokkenheid zouden wensen, vinden we het vanuit een kindgerichte kijk belangrijk voor de ontwikkeling en welzijn van de kinderen om vaders dichterbij hun leefwereld te krijgen. We willen binnen de preventieve gezinsondersteuning een ingang voor hen vinden wanneer er vraagstukken in het gezin opduiken die ze niet alleen de baas kunnen.

Armoede mag dan misschien (nog) niet genderneutraal zijn, opvoeding en gezinszorg zijn vandaag meer dan ooit taken die door beide ouders opgenomen worden. In de

³ Armoede treft in België nog steeds meer vrouwen dan mannen. In de loop van 2015 kwamen maandelijks gemiddeld 115.137 personen voor een leefloon in aanmerking waarvan 64.297 vrouwen en 50.840 mannen. (POD Maatschappelijke Integratie, 2016)

themabundel 'Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning' (EXPOO, 2013) staat er: "Deskundigen zijn het erover eens dat er meer gedaan kan worden om vaders te bereiken. Vaders zijn over het algemeen minder geneigd om hulp te zoeken in vergelijking met moeders, maar vaders hebben ook ondersteuningsbehoeften en steun is ook voor hen belangrijk." Ik wil dan ook onderzoeken welke stappen onze organisatie nog kan zetten om toegankelijker en laagdrempeliger te worden naar (toekomstige) vaders.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Welke mogelijke hindernissen ondervinden vaders om toegang te vinden binnen de preventieve gezinsondersteuning en welke werkvormen kunnen hier een antwoord op bieden?

1.2.1 Deelvragen

- Deelvraag 1: Welke heersende denkkaders zijn er over vaders en vaderbetrokkenheid ten opzichte van de kinderen?
- Deelvraag 2: Zijn er obstakels die ervoor zorgen dat vaders minder makkelijk toegang vinden tot de preventieve gezinsondersteuning en welke zijn ze?
- Deelvraag 3: Zitten vaders met vragen naar ondersteuning waarin de preventieve gezinsondersteuning een rol kan spelen om tot antwoorden te komen?
- Deelvraag 4: Welke ervaringen hebben andere organisaties binnen de preventieve gezinsondersteuning in het werken met of betrekken van vaders bij hun aanbod?
- Deelvraag 5: Hoe kunnen we ervoor zorgen dat vaders een participatieve en duurzame relatie kunnen aangaan binnen het organisatieaanbod?

1.2.2 Doelstellingen

1. Een literatuuronderzoek doen om zicht te krijgen op het belang van vaderbetrokkenheid en in welke mate de gangbare visies op de vaderrol een invloed hebben op de huidige preventieve gezinszorg.
2. Onderzoek doen naar mogelijke hindernissen voor vaders om de stap te zetten naar de preventieve gezinsondersteuning.
3. Vaders bevragen met als doel een beter beeld te krijgen over hun verwachtingen m.b.t. de preventieve gezinsondersteuning. Welke vragen hebben vaders voor de preventieve gezinsondersteuning? Wat zou hen kunnen helpen om de stap te zetten naar de preventieve gezinsondersteuning? Welke hulpbronnen prefereren ze aan te spreken bij opvoedings- of gezinsproblemen?
4. Bij verschillende organisaties onderzoeken welke hun succesfactoren zijn en welke valkuilen zij zien in het betrekken en begeleiden van vaders.
5. Deze bachelorproef moet een aanzet of blauwdruk zijn voor een publicatie over ervaringen van vaders en professionals binnen de preventieve gezinsondersteuning. In die publicatie willen we een meer methodische aanpak in het begeleiden en op maat bedienen van vaders promoten. Een dergelijke publicatie kan andere organisaties inspireren tot (blijvende) acties om tot een sterk welkombeleid voor vaders te komen.

1.3 MOTIVATIE VOOR HET ONDERWERP

In heb aan den lijve mogen ondervinden, dat het niet steeds gemakkelijk is om vaders te betrekken binnen de preventieve gezinsondersteuning. De moed zakte me vaak in de schoenen na een zoveelste bijeenkomst zonder groot enthousiasme of het niet opdagen van een vader op een afspraak. Als er dan toch enthousiastelingen waren, kreeg ik vaker dan me lief was het gevoel dat ze er waren om mij een plezier te doen of even vaak wisten ze niet goed waarom ze uitgenodigd waren. Dit creëerde bij mij een grote handelingsverlegenheid tijdens die eerste jaren. Toch behield de organisatie steeds het vertrouwen in de vaderwerking en de noodzaak om een stevige focus op vaders te behouden en dit sterkte mij om door te zetten.

De vaderwerkingen die ik leerde kennen tijdens de laatste jaren, hebben allemaal hun eigen succesformule (gekend). Spijtig genoeg bestaat een deel van die vaderwerkingen niet meer. Ondertussen kunnen wij binnen de organisatie spreken over een succesvolle vaderwerking, maar weten we nog steeds niet waaraan dit gelegen is. Heeft dit te maken met de aanwezigheid van enkele sleutelfiguren binnen de groep vaders die de rest enthousiasmeren en is het dus eerder een succes dat voor een groot deel afhankelijk is van de nu deelnemende vaders? Of ligt dit (tijdelijk) succes aan andere factoren? Met dit onderzoek en de mogelijke interventies die daaruit kunnen voorkomen, wil ik tevens voorkomen dat onze vaderwerking eenzelfde lot beschoren zal zijn als enkele van de reeds opgedoekte vaderwerkingen.

Ik geloof dat de preventieve gezinsondersteuning een rol kan spelen in de ondersteuning van vaders. Ook vaders hebben vragen en vaders betrekken binnen de preventieve gezinsondersteuning is in mijn ogen van tel voor het hele gezinssysteem.

1.4 BESLUIT

De ervaring die de organisatie heeft in het bereiken en begeleiden van vaders in de preventieve gezinsondersteuning wil ik verruimen. Ik wil komen tot een gedeelde expertise met professionals aan de hand van gesprekken met diensten die actief inzetten op een grotere betrokkenheid van vaders binnen de preventieve gezinsondersteuning en ruimere hulpverlening. Daarom ook wil ik te weten komen welke obstakels vaders mogelijk ervaren om de stap te zetten naar de preventieve hulpverlening. Samen met vaders en professionals wil ik een antwoord zoeken op de probleemstelling en de bovenstaande vijf doelstellingen bereiken.

2 TERMINOLOGIE

2.1 INLEIDING

Om in deze bachelorproef misverstanden te vermijden acht ik het belangrijk om een duidelijk beeld te krijgen over enkele termen die ik in deze scriptie vaak gebruik:

- Preventieve gezinsondersteuning of toch ruimer dan dat?
- Vaders en de vaderrol
- Individuele ondersteuning
- Groepswerk

2.2 PREVENTIEVE GEZINSONDERSTEUNING OF TOCH RUIMER DAN DAT?

Ik koos bij de aanvang van mijn bachelorproef voor de term hulpverlening. Hoe langer ik aan het schrijven was, hoe minder ik geloofde in dit containerbegrip. Ik verkoos er uiteindelijk voor om over preventieve gezinsondersteuning te spreken, aangezien dit beter aflijnt wat de organisatie doet.

Onder de preventieve gezinsondersteuning verstaan we het domein dat zich richt op preventieve ondersteuning van gezinnen met kinderen op vlak van opvoeding, gezondheid en psychosociale ondersteuning. Dit is te onderscheiden van de hulpverlening door de laagdrempeligheid, toegankelijkheid, bereikbaarheid en lagere intensiteit. Op het vlak van gezondheid onderscheidt het zich van de curatie (EXPOO, 2017).

Volgens Vandemeulebroecke (1995) is gezinsondersteuning alle activiteiten met als doel het welzijn van alle gezinnen en hun gezinsleden te bevorderen. De focus ligt op verschillende domeinen zoals gezinsfunctioneren, namelijk opvoeding en verzorging, financiën en huishouden, partnerrelaties, arbeid, ... (EXPOO, 2017).

Niet enkel binnen de preventieve gezinsondersteuning komen we in contact met gezinnen, ook bijvoorbeeld in het onderwijs, de kinderopvang en de gezondheidszorg komt vaak het hele gezinssysteem in beeld en is overleg en betrokkenheid van dat gezinssysteem belangrijk om tot gedragen afspraken te komen waar zowel moeders als vaders bij betrokken zijn. Daarom wil ik preventieve gezinsondersteuning ook ruimer bekijken en de ervaringen van vaders in relatie met de school van hun kinderen, het CLB, de consultaties bij Kind & Gezin, ... meenemen binnen dit onderzoek.

2.3 VADERS EN DE VADERROL

It is not so strange that I love you with my whole heart, for being a father is not a tie which can be ignored. Nature in her wisdom has attached the parent to the child and bound them together with a Herculean knot ...

(Thomas More, 1517 gelezen in Simpson, 2003)

We kunnen de vader en de vaderrol vandaag niet meer bekijken door deze traditionele bril. Het citaat van Sir Thomas More heeft zeker nog zijn waarde, maar het behelst niet de complete waarheid (meer). Naast de natuurlijke papa's zien we ook meer en meer plus-papa's op het toneel verschijnen, een oom die de vaderrol opneemt of een opa die we als belangrijke opvoeder in het gezin zien opduiken. Deze personen zijn vaak een vaderfiguur voor kinderen en spelen een (al dan niet actieve) rol in de opvoeding. Een vaderrol is waarschijnlijk ook geen eeuwige rol. Een artikel in *The British Journal of General Practice* benoemt het als volgt: "The social and, indeed, physical reproduction of the family is now possible without the continuity of role and person which fatherhood once implied." (Simpson, 2003). Sinds vrouwen zich meer en meer op de arbeidsmarkt begeven, het

verlies van voorrang in vele beroepen aan mannen, het verdwijnen van de 'mannelijke' industrieën en veranderingen in de huiselijke sfeer, komen vaders in een positie terecht waar ze steeds minder broodnodig lijken te zijn.

David Blankenhorn (1995) noemt vaderschap een culturele uitvinding:

Fatherhood, much more than motherhood, is a cultural invention. Its meaning for the individual man is shaped less by biology than by a cultural script or story -a societal code that guides, and in times pressures, him into certain ways of acting and of understanding himself as a man.

De bijdrage van de vader tot de kinderen, herleidt hij ook tot een louter biologische bijdrage, namelijk op het moment van de conceptie. Hier geen sprake van een *Herculian knot*. Blankenhorn (1995) gaat verder:

Because social paternity is only indirectly linked to biological paternity, the connection between the two cannot be assumed. The phrase to father to a child usually refers to the act of insemination, not to the responsibility for raising a child. What father contribute to their offspring after conception is largely a matter of cultural devising.

Vaderschap en hoe we die rol invullen is grotendeels cultureel bepaald. Waar we in het Westen vaak kleine kerngezinnen zien, merken we dat de betrokkenheid van de gemeenschap op de kinderen in andere culturen veel groter kan zijn. Een mooi voorbeeld is het Afrikaanse gezegde: "It takes a village to raise a child". Dus culturele kenmerken bepalen hoe de ouderrol en dus meer specifiek de vaderrol opgenomen wordt.

Enerzijds zien we vaders die in het kerngezin aanwezig zijn en de vaderrol grotendeels alleen opnemen. Anderzijds zijn er vaders die deels of helemaal deze rol (moeten) afstaan. Dat komt voor wanneer er geen contact meer is met de kinderen of na een scheiding met gedeeld hoederecht. Het komt ook voor wanneer (beide) ouders nieuwe en duurzame partnerrelaties aangaan waar de eerder vernoemde pluspapa's een deel van de vaderrol opnemen.

Wanneer we het hebben over de vaderfiguur, hebben we het ook over de verwachtingen ten aanzien van deze persoon. Hij is sterk of zwak, stimulerend of belemmerend voor de ontwikkeling van het kind, afhankelijk van het feit of hij al dan niet aan de verwachtingen voldoet (Samuels, 1985 gelezen in Burgess, 1997). Deze verwachtingen kunnen vanuit de samenleving komen, de directe omgeving van de vader of vanuit de vader zelf. Dus naast de culturele bepaaldheid die vaderschap inhoudt zal ook elke vader persoonlijk vorm en inhoud geven aan deze rol.

Het boekje 'Vaderweek 2013: Kom papa, laten we samen ons levenspad bewandelen' (Link=Brussel vzw, 2013) liet enkele vaders aan het woord over wat het is om vader te zijn: Vele papa's legden de nadruk op het sterke gevoel van verantwoordelijkheid die hiermee gepaard gaat. Een papa benoemde het als een gevoel dat er steeds is, zelfs als je niet fysiek in de omgeving van je kinderen bent. Maar nog volgens deze vaders houdt het ook in dat je een belangrijke opvoedkundige taak moet vervullen. Ten derde willen ze niet voorbijgaan aan voldoende liefde te geven: "de vader moet water geven, het kind is de plant", zei een vader. Ten slotte houdt vaderschap voor sommige van de bevraagde vaders ook in dat het samen gaat met schuldgevoel voor de tijd dat je er niet bent, omdat vaders vaak aan het werk zijn. Een papa benoemde de 'vader' pijnlijk poëtisch als degene die vaak afwezig is: "De vader is een foto aan de muur".

2.4 INDIVIDUELE ONDERSTEUNING

Individuele ondersteuning (of gezinsondersteuning) in de organisatie wordt volgens de website van de organisatie (vzw De SLOEP, 2015) als volgt omschreven: "Gezinnen die aangeven dat ze met verschillende problemen te maken hebben en hulp nodig hebben om hun situatie te verbeteren, trachten wij in eerste instantie door te verwijzen naar een gepaste preventieve gezinsondersteuning. Als we niet kunnen doorverwijzen - wat vooral

het geval is bij mensen zonder papieren, dakloze gezinnen of ouders met negatieve ervaringen in de preventieve gezinsondersteuning - nemen we zelf de gezinsondersteuning op. Belangrijke methodieken in de ondersteuning zijn: doorverwijzing en opvolging, bemiddeling en zorgafstemming.”

Deze individuele ondersteuning is in eerste instantie het aanbod dat we hebben binnen het onthaal. In het onthaal kunnen ouders met vragen terecht. Wanneer we merken dat de initiële hulpvraag maar het topje van de ijsberg ontwaart en er onder de waterspiegel een kluwen van problemen zit, kunnen zulke gezinnen opgenomen worden in een intensiever aanbod van ondersteuning. In deze gevallen wordt er iemand uit het Inloopteam aangesteld om te fungeren als *Single Point of Contact* (de regisseur van de ondersteuning en voornaamste aanspreekpunt).

2.5 GROEPSWERK

In het boek *Groepswerk Als Uitdaging* (Remmerswaal, 2005) wordt groepswerk als volgt beschreven: “Groepswerk valt op te vatten als een manier van werken waarbij de positieve kanten van groepen optimaal benut en gestimuleerd worden, waardoor de groep haar kracht ontwikkelt. “

In de organisatie was er tot 2006 geen sprake van een aanbod aan groepswerking voor vaders. Zoals ik eerder stelde heeft de organisatie met vallen en opstaan een vadergroep kunnen uitbouwen. De doelstellingen van het groepswerk in de organisatie zijn: versterken van sociale netwerken, ondersteunend zijn in de ouderrol, uitwisseling van ervaringen en het informeren van ouders.

2.6 BESLUIT

De beschrijvingen zijn zeker niet volledig, eenduidige definities bestaan er spijtig genoeg niet. Vaak worden ze bepaald door het heersend mensbeeld of paradigma. Ook de termen groepswerk en individuele ondersteuning zijn onderhevig aan tendensen en nieuwe inzichten. Ook hoe organisaties zelf betekenis verlenen of een term koppelen aan een bepaalde doelgroep of doelstelling zal bepalen wat de definitie is.

3 DE ORGANISATIE

3.1 INLEIDING

Met dit hoofdstuk neem ik jullie mee naar de organisatie waar ik werk, geografisch gelegen op het kruispunt van drie wijken in de negentiende-eeuwse gordel in Gent. Sinds 2006 werk ik er met een diverse groep aan vaders, zowel individueel als in groep. Door mijn werk en ervaring hier kon ik de contacten leggen met vaders en professionelen, broodnodig voor dit onderzoek. Het is daarnaast ook dé plek om mijn bevindingen te vertalen naar de praktijk, te groeien als orthopedagoog en het startpunt om andere organisaties te kunnen inspireren.

Ik belicht kort de verschillende werkvormen en principes, bekijk daarna de algemene doelgroep van de organisatie om tot slot stil te staan bij de vaders die over de vloer komen. Welke vragen stellen zij? Aan welke werkvormen participeren zij?

3.2 EEN BLIK OP DE ORGANISATIE

3.2.1 Missie en visie

De organisatie zag in 1996 het levenslicht als pluralistische vzw die op laagdrempelige preventieve wijze opvoedingsondersteuning aanbiedt aan kwetsbare gezinnen uit Gent – Noord Oost. Dit vertaalt zich in de praktijk naar een diverse waaier van werkvormen waar gezinnen terecht kunnen met hun verhaal, hun vragen en bezorgdheden. De rode draad doorheen deze werking bestaat uit de aandacht voor een integraal aanbod (een antwoord kunnen bieden op alle vragen van de ouders, over levensdomeinen heen). Daarbij wordt steeds vertrokken vanuit de krachten en sterktes van de ouders. De participatie van de doelgroep is essentieel, zowel aan het vormgeven van het persoonlijk traject als aan de organisatie door bijvoorbeeld vrijwilligerswerk.

3.2.2 Werking

De organisatie combineert dus verschillende functies: Ouders kunnen er terecht voor advies en opvolging inzake de ontwikkeling en gezondheid van hun baby in het prenataal steunpunt en consultatiebureau van Kind en Gezin en dit reeds vanaf de kindervens tot aan de schoolpoort. Centraal in de werking van de organisatie is het laagdrempelige onthaal. Bezoekers kunnen elke dag aankloppen met al hun vragen, over de verschillende levensdomeinen heen. Samen met hen wordt een antwoord gezocht op hun vragen. De organisatie organiseert laagdrempelige gezinsondersteuning aan ouders, op verschillende manieren. Ouders kunnen er deelnemen aan groepswork, waarin ze onder deskundige begeleiding van een groepswerker, samen kunnen praten en uitwisselen over thema's die ze zelf aankaarten. Daarnaast zijn ouders en kinderen welkom op de verschillende vrije ontmoetingsmomenten waarbij samen spelen en andere ouders ontmoeten centraal staan. In samenwerking met de Stad Gent bouwt de organisatie aan een project dat inzet op toegankelijkheid van de (geestelijke) gezondheidszorg en op preventieve wijze een aantal gezondheidsthema's aanraakt. Tot slot – zowel figuurlijk als letterlijk – wordt de werkweek steevast afgesloten met een ontmoetingsnamiddag waarop alle buurtbewoners welkom zijn voor een gezellige babbel of kunnen deelnemen aan de Nederlandse conversatielessen (vzw De SLOEP, 2016).

De organisatie kan rekenen op de hulp van 40 vrijwilligers en probeert zo actief te zoeken naar een evenwicht tussen geprofessionaliseerde hulp als de vermaatschappelijking van de zorg. Deze vrijwilligers worden inhoudelijk en praktische ondersteund en er wordt actief ingezet op een diversiteit van de groep.

3.2.3 Doelgroep

Elk jaar bereikt de organisatie ongeveer 1000 kwetsbare gezinnen uit de wijken: Muide-Meulestede-Afrikalaan, Sluizeken-Tolhuis-Ham en Dampoort en Sint-Amandsberg.

GLBAAL BEELD



(vzw De SLOEP, 2016)

Het zijn wijken gelegen in de negentiende-eeuwse gordel, gekenmerkt door zowel hoge kansarmoedecijfers (zie tabel bijlage 1) als een hoog aantal bewoners met vreemde afkomst - daaronder verstaan we immigranten, vreemdelingen en Belgen van vreemde origine (zie bijlage 2).

Het cliënteel van de organisatie weerspiegelt deze kenmerken. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de cliënten uit 2012 uit 34 landen afkomstig waren, met een meerderheid uit Turkije (19,5%), Bulgarije (14,3%), Albanië/Kosovo (11,7%), Slowakije (11%) en Ghana (6,6%). Kleinere groepen kwamen uit Marokko, Jordanië, Syrië, Tsjetsjenië, Afghanistan, Algerije, Angola, Bosnië, Burundi, Ecuador, Ethiopië, Gambia, India, Irak, Rusland, Senegal en andere landen verspreid over de wereld. De diversiteit van de doelgroep wordt daarnaast versterkt door de verschillen in geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en woonomstandigheden.

Onderzoek toont aan dat het geen toeval is dat deze wijken getypeerd worden door deze twee kenmerken. Voor mensen met een migratieachtergrond is het risico om met armoede geconfronteerd te worden immers hoger, soms vele keren hoger dan voor personen zonder migratieachtergrond. Het armoederisico voor niet-Europese burgers die in België verblijven, loopt op tot 48%. Het armoederisico bij 'autochtone' Belgen is 12% (Van Robaey & Kanmaz, 2015). Ik leg de koppeling tussen armoede en migratie aangezien dit twee belangrijke kenmerken zijn voor het overgrote deel van de doelgroep van de organisatie.

Kortom, de organisatie bereikt een zeer diverse groep aan gezinnen die kampen met verschillende problemen, die uit de boot dreigen te vallen en vaak een heel laag welzijn hebben. Verder in deze bachelorproef ga ik geen onderscheid maken tussen vaders mét en vaders zonder een migratieachtergrond. Ik heb gekozen om hier even bij stil te staan aangezien migratie voor vele vaders in de organisatie een belangrijk kenmerk is. Aangezien de organisatie zich niet louter richt op vaders met een migratieachtergrond, wil ik dit in deze bachelorproef ook niet doen.

3.3 VADERS IN DE ORGANISATIE

In 2010 was er enerzijds een intuïtief aanvoelen dat een organisatie die inzet op laagdrempelige opvoedingsondersteuning ook alle opvoedfiguren moet zien te bereiken. Anderzijds was er de opportuniteit die zich aanbood door mij in dienst te nemen. Deze combinatie zorgde voor een voorzichtige paradigmaverschuiving. Ik kreeg de kans te experimenteren en op zoek te gaan naar werkvormen die aansluiten bij de noden en behoeftes van vaders. Met als resultaten:

- Er is een groepswerking die zich specifiek richt naar vaders. Op hun vraag werd gekozen voor een groepswerking die 's avonds of in het weekend plaats vindt, opdat het mogelijk is deelname aan deze groepswerking te combineren met werk en gezin. De jaarplanning bestaat uit debatavonden en ontspannende activiteiten zowel voor vaders alleen- als voor vaders en kinderen.
- Ook in de terminologie, de woorden die we gebruiken om in de organisatie te spreken over de cliënten, is de paradigmashift merkbaar. Er wordt actief aandacht

besteed aan het verwijzen naar 'ouders' en 'oudergroepen' in plaats van 'moeders' en 'moedergroepen'. Op die manier worden de medewerkers steeds verplicht te reflecteren en te evalueren in welke mate hun aanbod verschillende opvoedfiguren bereikt.

- Er is een werkwelzijnsproject opgestart. In samenwerking met verschillende partners (VDAB, Gent Stad in Werking vzw en Dienst Werk Stad Gent) bouwt dit project aan de brug naar werk. Ouders worden individueel met zorg toegeleid en opgevolgd in het traject naar werk. Dit project ontstond vanuit de bevinding dat verschillende vaders de vraag naar werk aan de organisatie stelden. Het project wil hen hierin kunnen begeleiden en de werking van de organisatie aanpassen aan hun zorgen.

Desondanks deze inspanningen tonen de cijfers van 2016 aan dat slechts een klein percentage van de bezoekers in het onthaal vaders zijn. In 2016 had de organisatie 830 contacten in het onthaal, waarvan er bij 267 contacten melding gemaakt werd in het registratiesysteem of het om een vader of een moeder ging. 217 van die 267 contacten waren moeders, amper 50 contacten waren vaders (vzw De SLOEP, 2017). We kunnen dus stellen dat het aantal vaders die bij ons aankloppen m.b.t. individuele of gezinsondersteuning significant kleiner is dan het aantal moeders dat we binnen deze dienstverlening bereiken.

Binnen het groepswerk zien we een andere tendens. Hier merken we dat vaders al in grotere getale bereikt worden en dat bereikte vaders ook vaker terugkomen naar de groepsmomenten:

	Aantal bijeenkomsten	Aantal contacten	Aantal ≠ moeders/vaders	Gemiddeld aantal moeders/vaders per bijeenkomst
Arabische moedergroep	11	90	36	8,2
Turkse moedergroep	9	56	19	6,2
Vadergroep	6	41	22	6,8

(vzw De SLOEP, 2017)

De voorbije jaren hielden we aan het einde van het werkjaar steeds een evaluatie van de groepswerkmomenten in de verschillende vaste groepen (Arabische moedergroep, Turkse moedergroep en vadergroep). De groepswerkers concludeerden dat ze minder enthousiasme vonden bij de moeders om een activiteit buiten de organisatie te doen (uitzondering was dat ze wel graag naar een park of speeltuin gaan). Bij de vaders merkten we daar toch een verschil, er was steeds een grotere opkomst om naar een museum, natuur- of dierenpark, voetbalwedstrijd of toneelstuk te gaan. Lagere opkomst merkten we hier bij activiteiten die eerder als doel hadden de vaders te informeren over opvoeding en gezin.

3.4 BESLUIT

Dat het betrekken van vaders noodzakelijk is, staat buiten kijf. Zowel wetenschappelijk onderzoek, intuïtief aanvoelen als mijn eigen persoonlijke ervaringen als vader zitten hier op dezelfde lijn. Toch is de vertaling naar de praktijk geen evidente oefening. De organisatie bereikt al vaders met het huidige aanbod, maar ze vormen nog een kleine groep. Wat zijn dus de mogelijke hindernissen die vaders ervan weerhouden om de stap te zetten naar de organisatie en welke methodieken kunnen ons helpen? Deze bachelorproef kan een eerste stap zijn naar een herbronningsoefening samen met de organisatie, om zo op zoek te gaan naar mogelijke veranderingen en verbeteringen.

4 ONDERZOEK

4.1 INLEIDING

In dit vierde hoofdstuk beschrijf ik de methodologie. Ik behandel de wijze waarop het onderzoek gebeurd is en verantwoord de keuzes die binnen dat kader gemaakt zijn.

4.2 BEVRAGING VAN PROFESSIONALS

Wat zou een praktijkonderzoek zijn zonder de betrokkenen aan het woord te laten? Het niet bevragen van deskundigen m.b.t. het begeleiden en ondersteunen van vaders in de preventieve gezinsondersteuning, zou ik dan ook als een gemiste kans zien. Daarom nam ik contact op met enkele professionals om hun visie m.b.t. dit thema te beluisteren. Sommige van hen ontmoette ik persoonlijk, bij anderen ging mijn bevraging telefonisch of via e-mail door.

- Redouane Ben Driss, Psycholoog-Psychotherapeut-Opleider. Hij begeleidt hulpverleners die met migranten werken in opdracht van het Centrum voor Geestelijke Gezondheid (CGG) en het Steunpunt Cultuursensitieve Zorg in Brussel. Ook werkt hij met allochtone families, ouderen en jongeren die het psychisch moeilijk hebben (Ben Driss & Ooms, 2014). Hij startte samen met Link=Brussel vzw in 2002 daar het bekende vaderproject op.
- Veerle Aerden, coördinatrice van Link=Brussel vzw, Centrum voor Interculturele Samenlevingsopbouw en medebezieler van het vaderproject.
- Jamal El Boujddani, coördinator van Taimoem, een dagcentrum van het in Antwerpen gelegen vzw De Touter. vzw De Touter begeleidt gezinnen en jongvolwassenen die zich in (een) problematische opvoedings- en leefsituatie(s) bevinden, ongeacht hun etnisch-culturele origine. Het preventieve gezinsondersteuningsaanbod situeert zich binnen de Bijzondere Jeugdbijstand. Jamal houdt zich onder andere bezig met twee vadergroepen
- Nele Travers, verantwoordelijke bij EXPOO Expertisecentrum Opvoedingsondersteuning. EXPOO bracht in 2013 de themabundel 'Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning. Een overzichtsbundel met vaststellingen en tips' uit.
- Thomas Thys, projectleider en lector-onderzoeker Pedagogie van het Jonge Kind (Arteveldehogeschool). In 2015 en 2016 voerde hij het project 'Vaders In-Zicht: Verwachtingen en noden van kansarme vaders in de perinatale periode'.
- Willy Tysmans, ex-directeur van Stedelijke Basisschool De Horizon in Borgerhout, waar hij een succesvolle vadergroep startte.
- Katrien Franssens van RIMO Limburg vertelde over het vaderproject in de Kleine Waterstraat in Beringen. Deze vadergroep bestaat spijtig genoeg niet meer, dit omwille van verschillende redenen. De eerste buurtwerker die dit project leidde is ondertussen op pensioen en zijn opvolger overleed bij een ongeluk. Via bevragingen bij diverse personen die bij het project betrokken waren poogde ze voor mij het verhaal van de vadergroep te reconstrueren.
- Geert Vercruyce van de Opvoedingswinkel in Brugge. Hij startte de sessies Kiekendoe (West-Vlaams voor 'kijk' en 'doe') om vaders en kinderen samen een leuk moment aan te bieden via workshops in verschillende wijken. Ook deze vaderwerking bestaat ondertussen niet meer.

4.3 VRAGENRONDE BIJ VADERS

Wat de professionals mij echter niet zo accuraat kunnen vertellen, zijn de ervaringen van de vaders zelf. Vaders die ooit een ondersteuningsvraag stelden aan de organisatie, maar ook vaders die voor onze organisatie niet steeds te bereiken waren. Met andere woorden vaders die hun weg in de preventieve gezinsondersteuning al gevonden hebben en vaders die de juiste ingang tot de preventieve gezinsondersteuning nog aan het zoeken zijn of juist mindere ervaringen hebben binnen die preventieve gezinsondersteuning. Deze groep vaders zijn in mijn ogen dan ook de echte experts die zeker aan het woord moeten komen.

Het voorbije halfjaar heb ik gesprekken aangeknoopt met vaders in het onthaal, voor en na de vaderbijeenkomsten en in de wandelgangen van de organisatie. De uitspraken, verhalen en anekdotes die uit deze informele bevragingen naar boven kwamen komen hier zeker aan bod. Ik heb ook zes vaders formeel bevroegd over hun ervaringen als vader, hoe ze hun rol als vader invullen en hun ervaringen met de preventieve gezinsondersteuning van onze organisatie én met andere organisaties. Ten slotte organiseerde ik een focusgroep met een selecte groep vaders. De getuigenissen van de vaders zijn anoniem gemaakt door het gebruik van een andere naam.

4.3.1 Interviews

In de periode april tot augustus 2017 plande ik 10 interviews met vaders. Ik maakte de keuze om vijf vaders te kiezen die al bekend zijn met de organisatie. Dit konden contacten zijn in het onthaal (individuele ondersteuning), binnen het aanbod van het groepswork of beide. Daarnaast ging ik ook op zoek naar vijf vaders die ofwel een moeilijke relatie met de preventieve gezinsondersteuning hebben of er totaal geen relatie mee hebben. Om deze vaders te bereiken deed ik een beroep op organisaties die een meer outreachend karakter hebben, en bijgevolg meer bij de gezinnen over de vloer komen. Ik kreeg vooral veel hulp van de regioverpleegkundigen van Kind & Gezin.

Uiteindelijk gingen er slechts zes van de tien interviews door. Enkele vaders kwamen niet opdagen op de afspraak, anderen bleken na het maken van de afspraak onbereikbaar te zijn.

De richtvragen die ik vooraf had voorbereid voor het interview, zijn terug te vinden in bijlage 3.

De zes vaders hadden een of meer van volgende kenmerken:



4.3.2 Focusgroep

Ten slotte heb ik een kleine focusgroep van vaders samengesteld om te horen welke preventieve gezinsondersteuning zij als nuttig achten en aan welke noden de organisatie in de toekomst nog tegemoet kan komen. Binnen deze focusgroep wou ik ook horen welk nut en belang zij toeschrijven aan deelname aan een vadergroep.

Ik nodigde zes vaders uit. Enkelen van hen had ik ook al vooraf geïnterviewd. Van de zes genodigden, zijn er slechts twee vaders komen opdagen. Drie vaders excuseerden zich kort vooraf, een andere vader bleek onbereikbaar te zijn toen ik hem probeerde te contacteren. Het was de beslissing van deze vaders om deze focusgroep (al kon je bezwaarlijk nog van een focusgroep spreken) toch te laten doorgaan. Elk extra verhaal, elke extra ervaring kon dit onderzoek alleen maar rijker maken.

De voorbereiding van de focusgroep is terug te vinden in bijlage 4.

4.3.3 Mattheüeffect

Thomas Thys (2017) waarschuwde me vooraf al voor het Mattheüeffect: “Door vaders aan te spreken, creëer je al een relatie en vind je al een groep vaders die bereid is om je te spreken en die dus al betrokken zijn op het thema of de hulpverlening”. Dit kan ertoe leiden dat mijn onderzoeksresultaten vertekend zijn. De vaders die ik bereikt heb voor de interviews en focusgroep engageren zich hiertoe, omdat ze het zelf veilig ervaren om te spreken over de vaderrol en hun relatie met de preventieve gezinsondersteuning. Dit Mattheüeffect maakt dat het moeilijk blijft een inzicht te hebben in de doelgroep die niet wil/kan participeren aan de preventieve gezinsondersteuning. We moeten bij de analyse van de resultaten hier blijvend aandacht voor hebben.

4.3.4 Sociaal wenselijke antwoorden

Vaders zullen sneller antwoorden geven die sociaal wenselijk zijn en waarvan ze denken dat deze positief zullen afstralen op zichzelf. “Het probleem is echter dat vragenlijsten [interviews in deze bachelorproef] dikwijls onderhevig zijn aan de neigingen van de respondent om op een sociaal aanvaardbare manier te antwoorden, wat men aanduidt met het concept ‘vertekening door sociale wenselijkheid’ (Ganster et al., 1983; Zerbe & Paulhus, 1987; Fisher, 1993 gelezen in Heirwegh, 2004). Dit is volgens mij ook een grote valkuil bij één-op-één-interviews. We moeten dus bewust zijn van onze rol in de waarde van de antwoorden die we krijgen. Daartegenover staat dat als er een *similar-to-me* situatie is, waarbij er gelijkenissen zijn tussen de geïnterviewde en de interviewer er meer accurate antwoorden worden gegeven. “If both the interviewer and interviewee are similar, whether in demographics or even education level, they will develop more accurate perceptions of the other’s self-concepts, as the two self-concepts will be similar” (Sears & Rowe, 2003 gelezen in Pennsylvania State University Blog, 2015). Met dit in het achterhoofd heb ik voor de start van elk interview ook duidelijk gemaakt dat ik ook een vader ben en sprak ik tijdens het interview ook over mijn ervaringen als vader. Naast het opbouwen van een basis van vertrouwen tussen mij en de vaders, wou ik zo ook wegblijven van een te formeel karakter van het interview.

4.4 BESLUIT

Ik koos er dus voor om het centrale thema in deze bachelorproef vanuit verschillende perspectieven te benaderen, zowel dat van gebruikers als van medewerkers. Bij het gebruikersperspectief – de vaders - koos ik voor verschillende methodieken, om zo een sterk, doordacht en helder beeld van de vaders te krijgen. De uitkomsten tracht ik weer te geven binnen het verdere verloop van deze bachelorproef, aangevuld met inzichten uit de literatuurstudie.

DEEL 2:

ANALYSES EN ONDERZOEKSBEVINDINGEN

5 VADERSCHAP: VERHALEN, MYTHES EN DENKBEELDEN OVER VADERS DOOR DE EEUWEN HEEN.

5.1 INLEIDING

In wat hierna volgt sta ik stil bij de kijk op vaderschap en de rol van de vader doorheen de tijd. Deze denkbeelden hebben immers het huidige landschap van opvoedingsondersteuning mee gevormd. Denkbeelden van vroeger zijn de grondvesten geweest om de hulpverlening op uit te bouwen, en bepalen dus voor een groot stuk hoe er gewerkt wordt met ouders. Kortom, die heersende opvattingen over vaders kennen hun voedingsbodem in de lange geschiedenis van het concept vader.

Hieronder maak ik een opsplitsing tussen de lange periode voor de twintigste eeuw, met archaische en vastgeroeste denkbeelden over vaders en de periode vanaf de twintigste eeuw waar vaders geleidelijk aan meer in beeld kwamen in het gezin als betrokken opvoedingsfiguren met bepaalde (soms geringe) rollen in het gezin.

Daarnaast merken we vanaf de twintigste eeuw ook een paradigmaverschuiving in de term opvoeding. Carolien Gravesteijn (2015) beschrijft hoe opvoeding in de vroegmoderne tijd vooral godsdienstgeïnspireerde opvoedingsadviezen waren. Maar ook dokters lieten van zich horen met eerder wetenschappelijke adviezen, die niet zelden betrekking hadden op hygiëne en gezondheid. Pas vanaf 1900 kwam er naast aandacht voor lichamelijke gezondheid ook aandacht voor pedagogische aspecten.

5.2 VÓÓR DE TWINTIGSTE EEUW

Van oudsher zien we dat vaders geen zorgende rol in het gezin kregen toebedeeld. Zelfs uit de vroegste verhalen uit de mythologie wordt dit bewezen:

Het is opvallend dat de oude associatie van mannen met geboorte en wedergeboorte in onze cultuur zo strikt gehanteerd wordt, dit in tegenstelling tot culturen die aarde-vaders in hun mythen hebben bewaard. In deze culturen worden mannen die ten opzichte van hun kinderen een verzorgende rol vervullen als norm geaccepteerd; in culturen waarin het beeld van de aarde-vader ontkend wordt, daarentegen, worden een dergelijke betrokkenheid van vaders bij hun kleine kinderen als afwijkend gezien. (Hewlett, 1991 gelezen in Burgess, 1997)

Toch merkt Blankenhorn (1995) op dat in het koloniale Amerika vaders vaak de eerste en onvervangbare verzorgers waren. Hij zag de grote fundamentele verandering gebeuren wanneer vaders buitenhuis gingen werken. De industrialisatie en de moderne economie leidde tot een fysische scheiding van werk en huis. Vaders konden niet meer op beide plaatsen tegelijkertijd zijn. De grote verandering in het familieleven in de negentiende eeuw was volgens Blankenhorn dan ook de feminisatie van de huiselijke sfeer. De capaciteiten van vrouwen zouden volgens bepaalde opinies liggen bij het zorgen voor de kinderen en het creëren van een veilige morele ethiek voor het familieleven (anders dan de buitenwereld die gedomineerd wordt door mannen).

Deze rolverdeling zorgde ervoor dat vaders en moeders in twee verschillende sferen werden opgedeeld met elk eigen doelstellingen. Of zoals Jung het stelde: "Het woord

'vaderland' duidt op grenzen, een afgebakende plaats in de ruimte, terwijl het land zelf Moeder Aarde is, rustig en vruchtbaar" (1949, gelezen in Burgess, 1997).

Dat vaders en moeders door de geschiedenis heen zich daardoor ook verschillend gingen ontwikkelen, lijkt daar dan ook niet vreemd aan. Vaders leken geen deel uit te maken van de leefwereld van kinderen en volgens Burgess (1997) zien we de laatste vierhonderd jaar een voortdurende promotiecampagne voor slechts een beperkt aantal vormen van vaderlijk gedrag. Deze campagne was volgens haar niet bedoeld als bewuste samenzwering, maar leidde wel tot een scala aan gevestigde belangen die zowel volwassen mannen als vrouwen voortdurend in een bepaald gedragspatroon geduwd hebben, zoals gebleken is uit onderzoek naar de 'mannelijkheid'.

De zorgende en zachte vader had het dan ook moeilijk, zonder rolmodellen en een maatschappij die juist vaderschap roemde als die zich liet kenmerken door strengheid en afstandelijkheid. "Calvijn zei tegen vaders dat de beste en meest liefhebbende vader zijn tedere gevoelens verborg 'achter een strenge buitenkant'. Lijfstraffen werden aanbevolen." (Miller, 1987, gelezen in Burgess, 1997). Delumeau & Roche (1990, gelezen in Burgess 1997) zagen dat de zorg voor de kinderen werd ontmoedigd door de zorgende vader af te schilderen als zwakkeling of door te stellen dat enkel bedrogen echtgenoten baby's knuffelen.

Hoe zag de rol van de vader er dan wel uit? Badinter (1989, gelezen in Burgess, 1997) zag een samenleving waarin vaders patriarchen waren, wat letterlijk 'heerser' en 'vader' betekent. Die termen vielen toen sterk samen. Naast heerser krijgt de vader ook nog een ander functie toebedeeld, namelijk die van kostwinner. "Tegen het einde van de 19de eeuw had Rousseaus idee van de 'gescheiden sferen' [binnen het gezin] echter voor beide seksen opgang gemaakt en was er een economisch systeem ontstaan waarin de broodwinning niet alleen de belangrijkste bezigheid van vaders was, maar zelfs hun primaire functie" (Burgess, 1997).

Burgess (1997) benoemt ten slotte dat er zelfs binnen de kunst geen plaats was voor vaders, op enkele kleine uitzonderingen na. Ook zien we heel weinig vaders met kinderen afgebeeld.

5.3 PARADIGMAVERSCHUIVING VANAF DE 20STE EEUW

Vanaf de 20^{ste} eeuw zien we al een kleine verschuiving in de kijk op vaders en hun rol binnen het gezin. Griswold (1993, gelezen in Burgess, 1997) stelt dat parttime-vaderschap niet alleen mogelijk maar zelfs wenselijk was. Vaders zouden in tegenstelling tot de moeder juist een frisse aanpak en een nieuwe kijk op allerlei zaken kunnen bieden, omdat ze losstonden van de dagelijkse sleur.

We zien echter dat de vader hier nog geen volwaardige rol van betekenis speelt op het vlak van betrokkenheid naar de kinderen. Bovenstaand citaat duidt vooral op een bijrol en geen hoofdrol in het gezinsgebeuren. De vader neemt de rol op van scoutsleider of leermeester.

Vaders kregen een functie binnen het gezin maar werden vaak ook neergezet als onhandige klungels of 'grote kinderen'. We kennen allemaal het reclamespotje van een condoommerk met een vader die met zijn onhandelbare kleuter in de knoop ligt in een grootwarenhuis. De moraal van deze spot is: "begin niet aan kinderen als je het niet aankan".

Emily Bell (1990, gelezen in Burgess, 1997) benoemt in een krantenartikel een succesvol reclamespotje van de Gouden Gids waar een jongetje het gepaste geschenk zoekt voor zijn vader en uitkomt op een uitbreiding van de modeltreinen van vader. Het spotje eindigt met een beeld van vader die alleen met zijn treintjes zit te spelen. Er werd smalend gedaan over vaders en ondanks het feit dat ze dus 'in beeld komen', zien we geen vaders die van aanpakken weten in het gezin.

Deze paradigmaverschuiving hield in dat de vader betrokken is in het gezin, maar dat hij vooral niet de rol van moeder moet opnemen. Ook op het vlak van betrokkenheid werd er

aangeraden dat mannen beter emotioneel op een afstand blijven, zoals Andrew Samuels (1993, gelezen in Burgess, 1997) stelde.

Men zou kunnen stellen dat vaders zich al te makkelijk lieten sturen door adviezen en daardoor even gemakkelijk een emotioneel betrokken rol konden opnemen ten aanzien van de kinderen. Toch merken we dat de vader amper rolmodellen van die nabije-vader vond om zich aan te spiegelen. "Mannen vinden het ook moeilijk actie te voeren voor betrokken vaderschap, omdat ze geen beelden hebben waaraan ze zich kunnen spiegelen. Dergelijke beelden zitten verstopt in hun privéleven; in de publieke arena hebben ze alleen vrouwelijke voorbeelden" (Burgess, 1997).

Daarnaast spelen beide wereldoorlogen ook een rol. De afwezige vader werd geëxcuseerd en als normaal beschouwd, niet zelden omdat hij overleden was tijdens één van beide oorlogen. De getuigenis van deze dame staft deze stelling: "Ik ben er zeker van dat de afwezigheid van mijn vader tijdens mijn eerste jaren van mijn leven een invloed heeft gehad op mijn eigen gedrag toen ik trouwde en kinderen kreeg. Ik heb mijn man niet zoveel bij de opvoeding betrokken als ik misschien zou gedaan hebben als zelf een vader in de praktijk had meegemaakt" (Hopkins, 1927, gelezen in Burgess, 1997).

Het lijkt mij niet vreemd dat het gebrek aan rolmodellen in de publieke ruimte en het in stand gehouden machogedrag dat aan een man wordt toegeschreven en dat zich kenmerkt als afstandelijk en rationeel (in plaats van betrokken en emotioneel), er voor gezorgd heeft dat vaders zich buitenshuis naar de norm zijn gaan gedragen. Dat sluit echter niet uit dat deze vaders een andere relatie met hun kinderen hadden. Burgess (1997) geeft tevens aan dat historici zich bij het verzamelen van informatie vooral verhaalden op wat er zich afspeelde in de publieke ruimte.

Dat gebrek aan rolmodellen kan tevens een aanleiding geweest zijn dat vaders zich buiten het huis geen houding wisten aan te nemen, buiten het voorgeschreven afstandelijke en autoritaire gedrag naar de kinderen toe. Handelingsverlegenheid om zich naar de buitenwereld toe als warme en emotioneel betrokken vaders op te stellen kwam duidelijk in beeld tijdens video-opnames van vaderschapsdeskundige Charlie Lewis in 1995:

Zoals verwacht, vertoonden de moeders de meeste interactie met de kinderen en hielden vaders zich wat afzijdig. Vervolgens zei de onderzoeker dat hij even weg moest omdat er telefoon voor hem was. Hij zei hun dat ze zich even konden ontspannen, maar liet zonder dat zij dat wisten de camera doordraaien. Hij zag dat het gedrag van de moeders constant bleef, maar dat dat van de vaders veranderde. Als de vaders dachten dat ze niet meer geobserveerd werden, namen ze meer initiatief tot interactie met hun kinderen (Burgess, 1997).

Vandaag zien we meer en meer 'nieuwe vaders' of 'moderne vaders'. Maar wie is die vader en aan welke beschrijving laat hij zich het best meten? Johan Thienpondt (2017), psychoanalyticus en stichtend lid van de Papa-Pro-Groep⁴, benoemt de moderne vader als betrokken (vanaf de babyleeftijd) en liefdevol aanwezig. Voor het kind is hij een voorbeeldfiguur, die bespreekbare grenzen bepaalt. Hij is daarnaast ook een coach/motivator in de opvoeding die zijn gevoelens niet uit de weg gaat. Hij rondt af met twee fundamenteën die belangrijk zijn voor die moderne vader: waardering en intimiteit.

Toch kunnen we stellen dat niet elke 'nieuwe of moderne vader' zich met dit perfecte beeld kan meten. Alhoewel hij meer betrokken en affectiever is, is hij in de meeste gevallen meer weg van huis dan de moeder. Cijfers uit 2014 toonden aan dat er meer vaders zijn die aan het werk zijn dan moeders. "De werkzaamheidsgraad van vrouwen (63 procent) is in 2014 ook een stuk lager dan die van mannen (72,4 procent)" (Sommen, 2015). Daarnaast zijn we ook niet steeds zeker dat vaders die meer thuis zijn, ook meer met de kinderen bezig zijn: "Wij hebben ooit moeders, vaders en kinderen een dagboek laten bijhouden over hun

⁴ Papa-Pro-Groep is een 'denktank', die vindt dat het vaderschap nog altijd ondergewaardeerd wordt in onze maatschappij, ook door de mannen zelf. Mannen, die overigens te weinig kansen krijgen om hun rol als vader op zich te nemen. (Papa-Pro-Groep, 2017)

tijdsbesteding. Wat bleek? Vaders namen alleen verzorgende taken op zich als de vrouw van huis was” (Glorieux, 2016).

We zitten ondertussen in de 21^{ste} eeuw. De betrokken vader speelt zijn rol maar is anderzijds nog te onzichtbaar. Peter Adriaenssens (2013) beaamt dat vaders moeilijk te bereiken zijn, Hij vindt het opvallend dat vaders als positieve figuren in de media vaak ontbreken. Toch ziet hij goede vaders, zonder supervaders te zijn, en hun aanwezigheid maakt dat vaders het gemiddeld goed doen, maar dat maakt natuurlijk geen leuk verhaal in de media.

Ten slotte wijst Thomas Thys (2017) erop dat betrokkenheid op de hulpverlening of in de publieke ruimte (zoals aan de schoolpoort) vaak wordt verward met betrokkenheid in de opvoeding, dit wordt nog vaak als parallel beschouwd. Hij vindt dit enerzijds normaal, maar anderzijds stelt hij dat dit onze kijk op vaders en hun betrokkenheid vertekent.

5.4 BESLUIT

De kijk op vaders en hun rol met betrekking tot de kinderen is doorheen de geschiedenis grondig gewijzigd. Waar vaders vroeger een eerder autoritaire en meer afstandelijke rol opnamen, zien we nu vaders die een eerder warme communicatiestijl durven te hanteren en zich ook inlaten met de verzorgende taken. Een niet te ontkennen rol in onze visie op vaders is steeds weggelegd geweest voor heersende denkkaders, pedagogen, reclame en media. Daarnaast zien we dat de industrialisatie de vader heel lang weg heeft getrokken van het kerngezin, maar dat ook oorlogen zorgden voor talloze afwezige vaders.

Toch zijn we niet zeker dat alle adviezen en aanbevelingen aan vaders om zich als ‘koele wetsbepaler’ op te stellen doorheen de eeuwen ook steeds perfect nagevolgd werden. De vader in de privéruimte van het gezin is even lang niet zichtbaar geweest of slechts in minimale mate. Daarnaast zien we ook verschillende brillen op vaderbetrokkenheid, wat maakt dat het concept ‘vader’ als concept nooit heeft bestaan.

De ‘nieuwe man’ of ‘moderne man’ die vandaag de dag meer en meer de rol opneemt in het gezin is daarnaast ook een sociaal construct waar er grote maatschappelijke verwachtingen aan vast hangen, waaraan de vaders waarschijnlijk onmogelijk te allen tijde aan tegemoet kunnen komen. Vaders hebben zich gelukkig niet steeds laten sturen door het heersende verwachtingspatroon.

Waarschijnlijk heeft de beeldvorming van de vader door de eeuwen heen als autoritaire, afstandelijke en afwezige vader ook een invloed gehad op hoe we vandaag kijken naar vaders binnen de preventieve gezinsondersteuning of ruimere hulpverlening. Wanneer er wordt nagedacht over het bereiken van vaders, is het dan ook uiterst relevant na te gaan op welke manier de organisatie en in ruimere zin de maatschappij naar die vaders kijkt. Deze indirecte aanwezige beelden kunnen op zich al als een enorme drempel aanvoelen voor vaders.

6 VADERBETROKKENHEID

6.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wil ik stilstaan bij wat vaderbetrokkenheid juist inhoudt. Wat betekent het voor de vaders en wat leert de literatuur ons? Ook laat ik de professionals aan het woord die al sinds jaar en dag met vaders binnen de preventieve gezinsondersteuning met vaders aan de slag gaan. Zij kunnen mij waarschijnlijk een objectief en waarheidsgetrouw beeld geven over vaderbetrokkenheid en de zichtbaarheid daarvan binnen het ruime hulpverleningslandschap.

Het is immers net die vaderbetrokkenheid die de preventieve gezinsondersteuning zowel wil stimuleren als erkennen, om samen met het gehele gezinssysteem te bouwen aan meer ontwikkelingskansen en het welzijn van alle entiteiten te verhogen.

6.2 WAT IS VADERBETROKKENHEID?

In het opiniestuk 'Vaders zijn evenwaardige opvoedingsfiguren (Pleidooi voor vadervriendelijkheid)', stelt Thomas Thys (2016) dat vaderbetrokkenheid geen eenduidig concept is. Er is volgens hem een onderscheid tussen de beschikbaarheid van de vader en het engagement die de vader aangaat. Een vaak afwezige vader kan toch zeer ondersteunend zijn voor moeder en kind (daartegenover staat dat er vaders zijn die vaak aanwezig zijn, maar toch alle zorg aan de partner overlaten). Het andere aspect van vaderbetrokkenheid benoemt de auteur als een vaderbetrokkenheid die gekenmerkt is door het opnemen van voornamelijk praktische en financiële verantwoordelijkheden. Tevens kan de ondersteunende relatie met de partner een teken zijn van vaderbetrokkenheid.

Voor de twee vaders die naar de focusgroep kwamen betekende vaderbetrokkenheid vooral:

- je kinderen elke dag zien,
- je kinderen ondersteunen zodat ze het goed doen,
- wat nodig is om ervoor te zorgen dat ze steeds kiezen om op het rechte pad te blijven.

Eén van de vaders vond dat een goede vaderbetrokkenheid ervoor zorgt dat het zijn leven verlicht en van blijdschap voorziet.

6.3 HET BELANG VAN VADERBETROKKENHEID

Pretenderen dat vaderbetrokkenheid van belang kan zijn voor kinderen, de partner, de vader zelf en de partnerrelatie, zonder een woordje uitleg zou spijtig zijn. Een afwezigheid van de vader als 'active caretaker' zou erop kunnen wijzen dat vaders noch de partners een nood ervaren om zich betrokken op te stellen. Creëren we dan niet een probleem, waar er geen is, is een vraag die ik me vaak gesteld heb? De onderzoeksliteratuur wijst er echter op dat vaders een belangrijke partner zijn in de ontwikkeling van de kinderen en op positieve gevolgen van vaderbetrokkenheid op de vaders zelf.

Allen en Daly (2007) onderstrepen dat positieve vaderbetrokkenheid positieve effecten heeft op het vlak van de cognitieve ontwikkeling; de emotionele ontwikkeling en welzijn; sociale ontwikkeling; de fysieke gezondheid van de kinderen.

Ten slotte zijn er ook winstdomeinen buiten het kind, zoals winst voor de vader, de moeder en de samenleving.

6.3.1 *Cognitieve ontwikkeling*

Volgens Cabrera, Fagan en Farrie (2008, gelezen in Thys & Hoogewys, 2016) kan een vader-babyengagement in een vroeg stadium niet enkel geassocieerd worden met vaderbetrokkenheid wanneer het kind wat groter is, maar het vermindert ook de kans op een vertraagde cognitieve ontwikkeling en stimuleert zelfs de cognitieve ontwikkeling van het kind.

Allen en Daly (2007) stellen dat betrokken vaders in de eerste zes levensmaanden van hun baby een hoge interactie hebben met het kind op het vlak van spel en verzorging tot hogere cognitieve vaardigheden. Na een jaar kan dit leiden tot een hoger cognitief functioneren en de peuters zouden beter zijn in het oplossen van problemen. Vaders zouden ook veel meer wat-, wie-, waarom- en waar-vragen stellen in vergelijking met de moeders, wat kan leiden tot betere communicatieve vaardigheden en een ruimere woordenschat. Tijdens de schoolleeftijd blijft het effect van vaderbetrokkenheid van tel: kinderen halen betere punten op school, ervaren meer schoolvreugde en hebben minder tuchtproblemen op school. Door een beter academisch presteren zouden ze op latere leeftijd ook meer kans maken op een succesvolle carrière en op een hoger psychologisch welzijn.

6.3.2 *Emotionele ontwikkeling en welzijn*

Pasgeboren baby's van betrokken vaders hebben meer kans op een veilige hechting en exploreren sneller hun omgeving. Als deze kinderen eenmaal groter zijn, is het waarschijnlijk dat ze minder kampen met depressie en hebben ze een grotere tevredenheid over hun leven en hun persoon, ze gaan beter om met stress en frustratie en kunnen hun emoties beter kanaliseren. Volgens Allen en Daly (2007) kunnen ze daardoor makkelijker sociaal aanvaardbaar gedrag vertonen.

6.3.3 *Sociale ontwikkeling*

Kinderen van betrokken vaders hebben vaker positieve peer-contacten, meer sociale competenties en kunnen zich beter verbinden tot anderen. Wanneer deze kinderen opgroeien vertonen ze makkelijker een tolerant en een begripvol karakter. Ook ontdekten Allen en Daly (2007) in de onderzoeksliteratuur dat deze kinderen, later als volwassenen sterkere liefdesrelaties en huwelijken kunnen aangaan en bijgevolg minder risico lopen op scheidingen. Ten slotte wijzen de onderzoekers erop dat deze kinderen zelf meer betrokken ouders kunnen worden, wanneer ze zelf betrokken vaders hebben gekend in hun kindertijd.

6.3.4 *Fysische gezondheid*

De gevolgen van vaderbetrokkenheid hebben vaak een positief indirect effect op de fysische gezondheid van hun kinderen. Moeders die tijdens de zwangerschap psychologische ondersteuning krijgen van hun partner, ervaren in vele gevallen een groter algemeen welzijn en kampen minder met *post partum*-symptomen. Alen en Daly (2007) benoemen ook een minder risico op ongelukken en obesitas.

6.3.5 *Andere winstdomeinen*

6.3.5.1 *Positieve gevolgen voor de vader*

Het Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg (2011) legt in de brochure 'Vaders, maak er werk van' uit dat betrokken vaders zich psychologisch beter voelen en dat zij zich beter kunnen behelpen in het huishouden en met de kinderen. Dit komt omdat ze soft skills leren zoals empathie en communicatievaardigheden (tevens belangrijk op de

arbeidsmarkt). Ze raken daarbij minder snel geïsoleerd na een echtscheiding. Daarnaast dragen betrokken vaders bij tot een positiever beeld over vaders in de samenleving.

6.3.5.2 Positieve gevolgen voor de moeder

Het Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg (2011) wijst erop dat partners van betrokken vaders meer kansen hebben op de arbeidsmarkt omdat ze er niet alleen voorstaan. Ze ontwikkelen ook minder schuldgevoelens als er iets fout loopt en hebben meer tijd en vrijheid.

6.3.5.3 Positieve gevolgen voor de maatschappij

Als laatste winstgebied staat het Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg (2011) stil bij de maatschappij. Betrokken vaders investeren in de kinderen en het gezin en dat zorgt voor minder sociale kosten door het terugdringen van kinderarmoede, familiaal geweld, ongewenste zwangerschap en jeugdcriminaliteit. Er wordt beter gebruik gemaakt van talentvolle vrouwen in de samenleving, aangezien meer moeders aan het werk gaan.

6.4 VADERS AAN HET WOORD OVER VADER-BETROKKENHEID

De vaders die hier aan het woord komen, zijn de vaders die ik in mijn interviewronde heb bevroegd.

6.4.1 *Vaderbetrokkenheid*

De vaders scoren zichzelf redelijk hoog op het vlak van vaderbetrokkenheid. Vier vaders geven zichzelf tussen 8 en 9,5 op tien. Aboubakar geeft zichzelf amper een 5, maar vermoedt dat zijn vrouw hem hoger zou scoren. Stefan geeft zichzelf 6 en wijt deze 'lage score' aan het feit dat hij meermaals gescheiden leefde van zijn kinderen toen hij in hechtenis zat. Ook hij denkt dat zijn vrouw hem hoger zou scoren.

Alle vaders (behalve de vader die zijn kind alleen opvoedt) schatten hun partner of moeder van hun kinderen hoger in op het vlak van betrokkenheid.

6.4.2 *De eigen vader*

Ik vroeg de vaders tevens om zichzelf te vergelijken met hun vader op het vlak van vaderbetrokkenheid. Dit is interessant omdat Thomas Thys (2017) tijdens ons gesprek mij vertelde dat vaders die onzeker zijn om over dit onderwerp te spreken, vaker de reflex hebben om terug te vallen op wat ze van kleins af aan hebben gezien in het ouderlijk huis: vaders refereren dan blijkbaar heel snel naar de eigen vader en zijn opvoedingsstijl en betrokkenheid.

Peter Adriaenssens (2013) benoemt ook de voorname rol van de eigen vader. Hij ziet een generatie die het nog moeilijk heeft om die vader en zijn belang los te laten:

Grootvaders zitten vandaag nog in een generatie die hun kroon niet willen afzetten. In begeleidingen ziet men dat vaders graag participeren aan de opvoeding van hun kinderen, maar dat ze dit niet kunnen waarmaken ten opzichte van de eigen vader, ze voelen die morele aanwezigheid van hun eigen vader. Het gebeurt niet zelden dat veel van deze vaders een zachtere positie aannemen ten overstaande van hun kinderen op het ogenblik dat hun eigen ouders overleden zijn.

Drie van de zes vaders bevestigen dat ze dezelfde stijl hanteren als hun eigen vader. Twee daarvan geven aan dat ze betrokken zijn op bijna identiek dezelfde manier als hun vader. Hier is wel de nuance dat Mounir zelf een vader had die heel betrokken was en de moeder bijstond in het huishouden. Een andere vader is Stefan:



“Ik doe het op dezelfde manier als mijn vader, het huishouden is voor mijn vrouw, ik help soms wel eens als het echt nodig is. Maar ik ga al werken buitenshuis en mijn vrouw niet”.

Yilmaz is een andere vader die zich spiegelt aan zijn vader. Hij geeft aan dat hij het belangrijk vindt om - net als zijn vader - de grootste en sterkste van het gezin te zijn, maar dat hij zijn partner wel helpt in het gezin.

Jounes vertelt dat hij zijn vrouw graag helpt met de kinderen en het gezin, in tegenstelling tot zijn eigen vader vroeger. Hij denkt wel dat vaders het vandaag ook anders doen in Marokko:



“Ook daar is er al meer gelijkheid, vaders helpen moeders al veel meer, gelukkig!”.

Hij voegt er wel aan toe dat wanneer hij werk heeft, hij thuis veel minder doet, omdat hij 's avonds moe is. Hij is een van de drie vaders die zich niet te hard spiegelen aan de eigen vader met betrekking tot betrokkenheid.

Andy heeft nooit een betrokken relatie met zijn vader gehad, daarom dat hij het anders wil doen. Hij wil juist heel betrokken zijn op zijn kinderen:



Mijn vader deed nooit iets voor mij, daarom dat ik het beter wil doen, want ik weet wat ik heb gemist. Ik heb geen contact meer met mijn vader. Ik wil er wel zijn voor mijn kinderen, ook voor mijn kinderen die niet in België wonen. Elke dag telefoneren we met elkaar, soms heb ik het gevoel dat ik ze zelfs beter ken, dan hun moeder bij wie ze wonen. De moeder is heel belangrijk, ze kan goed verzorgen, maar een vader is een fixer, een autoriteit en een beschermer.

6.4.3 Huishoudelijke taken en zorgtaken

Uit een studie van Stavenuiter, Duyvendak, Nieborg en Brugman (2006) blijkt dat vaders meer en meer taken in het huishouden opnemen: “De meeste respondenten uit de drie exceptionele groepen blijken huishoudelijke taken als sekseneutraal te bestempelen. De respondenten geven aan dat mannen en vrouwen in principe alles kunnen doen en dat ze niet zozeer in afzonderlijke mannen- en vrouwenrollen denken”.

Alle vaders die ik interviewde geven aan dat ze geregeld helpen in het huishouden. Vier vaders doen dit omdat ze vinden dat dit ook hun taak is. Twee vaders doen dit enkel als de partner het vraagt of omdat ze weten dat ze hun partner daarmee plezier doen. De combinatie werk-gezin zorgt er bij alle vaders voor dat ze minder betrokken op het gezin. Alle vaders geven aan dat ze hun partner beter gekwalificeerd zien om huishoudelijke taken te doen.



Aboubakar: Het grove werk kan ik, maar ik weet niet wat er moet gekocht worden als we naar de supermarkt gaan, ik zie niet snel het onderscheid tussen de zomer- en winterkleding van de kinderen...

Vijf vaders vinden dat ze de zorg voor de kinderen, als het nodig zou zijn, alleen zouden kunnen opnemen. Andy, die zijn kind alleen opvoedt, zegt dat hij tegelijkertijd mama en papa voor zijn dochtertje is:



Ik ben alleen met mijn peuter in België, we leven helemaal geïsoleerd. Ze heeft enkel mij en ik haar, daarom lijd ik vaak, maar ik zal het haar nooit tonen. Ik lijd voor ons twee: als zij gelukkig is, ben ik dat ook. Ik ben een ‘MOAM’: A Man On A Mission.

Aboubakar verzorgt de kinderen enkel bij hoge uitzondering:



Ik ververs bijna nooit de luiers, doe de kinderen niet in badje, ik zie dat niet als mijn werk. Het enige wat ik doe, is op de kinderen letten als het niet anders kan. Ik zou wel voor de kinderen zorgen als het moet, maar mijn vrouw wil niet dat ik dat doe, ze vindt dat haar taak, dus dat komt mij goed uit.

Hij vindt het echter wel zijn taak om zijn kinderen zaken aan te leren:



Drie weken geleden is mijn oudste zoon gestart op school, nu kijken we samen in boekjes. Wat ik zeer leuk vind is om hem de kleuren aan te leren in het Nederlands en Engels, die taal zal later belangrijk zijn om een goede job te vinden. Ik toon hem ook de letters van het alfabet en ik zeg ze voor en hij moet me nazeggen.

Yilmaz en Andy hebben bij de geboorte van een van hun kinderen opgetreden als primair verzorger van het kind en zijn dat grotendeels gebleven.

Andy is steeds bij zijn dochter, zij gaat nog niet naar school of kinderopvang. Hij vindt dit zeer intens, maar beseft dat hij op die manier zijn dochter door en door leert kennen. Mounir verdeelt de verzorgende taken met zijn vrouw gelijk. De andere vier vaders spenderen een aantal uur per dag of minder met de kinderen alleen.

6.4.4 Leuke momenten met de kinderen

Bijna alle vaders vonden dat ze voldoende mogelijkheden hadden om aan vrije tijd te doen met hun kinderen. Stefan, die lange tijd in de gevangenis verbleef, heeft het gevoel dat hij iets moet goedmaken ten opzichte van zijn kinderen en probeert vaak leuke activiteiten met de kinderen te doen. Aboubakar vindt er overigens weinig aan om ontspannende activiteiten met zijn kinderen te doen:



Ik heb daar - eerlijk gezegd - geen zin in. Ik speel niet zoveel met mijn kinderen en heb daar ook geen behoefte aan. Ik heb te veel aan mijn hoofd en heb niet de energie om actief mee te spelen.

Jounes vindt dat hij onvoldoende tijd voor zijn kinderen heeft:



Ik zou zo graag de tijd vinden om met hen naar het park te gaan of naar de bibliotheek. Daar zou ik ze veel kunnen bijleren.

Mounir zou zijn zoon graag leren vissen, aangezien hij deze sport zelf graag beoefent.

6.5 BESLUIT

Het belang van vaderbetrokkenheid op de ontwikkeling van kinderen vanaf de eerste dagen tot de volwassen leeftijd staat buiten kijf. Zowel de cognitieve ontwikkeling, de emotionele ontwikkeling en welzijn, de sociale ontwikkeling en de indirecte effecten op het fysisch welzijn, spreken boekdelen. Gezien de initiële doelstellingen van de preventieve gezinsondersteuning – namelijk het verhogen van de welzijn en ontwikkelingskansen van kinderen - is het dan ook noodzakelijk vaders te betrekken bij de ondersteuning.

Maar hoe kijken vaders zelf naar hun vaderbetrokkenheid? Vaders vinden die een woordje willen meespreken over vaderbetrokkenheid, leek geen vanzelfsprekendheid te zijn. Een groep vaders vinden die een dwarsdoorsnee is van de vaders in de maatschappij evenmin. Ik was zelf teleurgesteld dat ik mijn beoogde aantal van 10 vaders niet heb kunnen bereiken, maar anderzijds ben ik tevreden met de uitkomst van de kwalitatief onderzoek. Op het vlak van vaderbetrokkenheid scoorden de vaders goed tot heel goed, toch ben ik mij bewust van dat ik waarschijnlijk ook sociaal wenselijke antwoorden heb gekregen van de vaders..

De geïnterviewde vaders scoren zichzelf grotendeels erg betrokken op de kinderen. Toch zien ze in de moeder van de kinderen nog veel meer de expert in het kindgebeuren en vinden ze dat de moeder een hogere betrokkenheid heeft, dat zich vertaalt in meer expertise. Ze vinden dat dit grotendeels komt omdat de moeder het kind tijdens de zwangerschap heeft gedragen, het kind gezoogd heeft en de moeder niet als belangrijkste kostwinner van het gezin beschouwen.

De helft van de vaders spiegelt zich aan de eigen vader, maar legt wel eigen accenten. Sommige vaders kiezen bewust voor een andere vaderbetrokkenheid dan de eigen vader

omdat ze vinden dat de tijden veranderd zijn en er bijgevolg andere verwachtingen zijn naar vaders of omdat ze de eigen vaderfiguur niet als positief ervaren hebben.

Huishoudelijke taken worden in de gezinnen van deze vaders gedeeld met de partner, al stellen ze wel dat ze minder taken opnemen als ze buitenshuis werken. Ook hierin zien ze de partner meer als expert. Sommige vaders doen het omdat het moet of om de partner te ondersteunen en stellen dat deze taken toch nog meer de verantwoordelijkheid zijn van de vrouw. Kindgerichte taken worden evengoed door vader als door moeder opgenomen. Enkele vaders nemen sommige taken op dit domein niet op, anderen daarentegen geven aan dat ze bij ziekte of afwezigheid van de partner deze rol compleet kunnen opnemen.

Ten slotte merken we dat meer dan de helft van de bevroagde vaders minstens enkele uren per dag alleen zijn met hun kind(eren). Zij ervaren tevens dat zij voldoende mogelijkheden hebben om aan vrijetijdsactiviteiten te doen met de kinderen.

De gesprekken met de vaders tonen ons dus dat vaders vaderbetrokkenheid op hun eigen manier invullen, sterk bepaald door hun eigen situatie en verleden. Het is dan ook belangrijk om die diversiteit tussen betrokkenheid aan te voelen en mee te nemen in het wegwerken van drempels voor vaders.

7 ZITTEN VADERS MET VRAGEN?

7.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wil ik antwoorden vinden op de volgende deelvraag: zitten vaders met vragen waarin de preventieve gezinsondersteuning een rol kan spelen om tot antwoorden te komen? Als vaders echt met vragen zitten, waarom doen ze minder dan moeders een beroep op de preventieve gezinsondersteuning? Waar kunnen vaders dan wel terecht met hun vragen als ze niet aankloppen bij de hulpverlening? Op welke levensdomeinen hebben de vragen van vaders die al naar de organisatie komen betrekking en welke vragen stellen ze?

7.2 VADERS HEBBEN VRAGEN MAAR ZIJN GEEN PRATERS

“Vaders praten niet graag over hun gevoelens, het is veel gemakkelijker om oppervlakkig te blijven”, stelt Redouan Ben Driss (2017). “Die cultuur om over gevoelens te praten is er niet en vaak vinden ze het heel confronterend om over opvoeding te praten. Er zijn ook weinig structuren waarin vaders zich begeven die dit toelaten”. Volgens Thys (2017) stellen vaders zich gewoon niet gemakkelijk kwetsbaar op of vinden ze het moeilijk om te tonen dat ze iets niet weten. Dat kwam sterk naar voor uit de interviews die hij voerde voor ‘Vaders In-Zicht’:

Vaders die eerder de klassieke autoriteitsrol gebruikten toonden weinig onzekerheid en leken te weten wat ze deden. Zelfs als het kind nog maar een aantal weken oud was, maakten ze zich weinig zorgen, ze wisten perfect wat ze gingen doen. Bij die andere vaders zagen we plots een waterval: “Soms weet ik het ook niet, dan vraag ik het aan mijn vrouw of aan mijn vrienden...” Het is een kantelpunt in de hulpverlening als een vader kan zeggen: “ik weet het ook niet”.

Stefan lijkt bij de start van het interview al meteen te bevestigen dat vaders geen praters zijn:



Ik ben niet zo'n prater, ik doe dat niet graag, zo over mezelf praten. Daarom dat ik nooit mijn plaats heb gevonden in de hulpverlening. Voor één keer maak ik nu een uitzondering, maar voor de rest: laat mij maar.

Het zou hooghartig zijn om met enkele verklaringen even snel te bepalen dat we nu weten waarom vaders niet zo een praters zijn. We kunnen niet voorbijgaan aan persoonsgebonden kenmerken, net zoals het steeds mogelijk is dat er andere blokkades actief zijn. Een voorbeeld:



EEN SUCCESVOLLE INGREEP OM DIE 'STILLE VADERS' AAN DE PRAAT TE KRIJGEN: EEN PRAKTIJKVOORBEELD.

Basisschool De Horizon: Toen (ex-)directeur Willy Tysmans startte met zijn eerste vaderbijeenkomsten kon hij zijn ogen amper geloven. De voordien onzichtbare vaders daagden met 25 tegelijk op. Een groots succes, ware het niet dat de vaders enkel kwamen om te luisteren naar de directeur en verder zwegen. Dit was niet de doelstelling van de vadersgroep, bedacht de directeur, hij wou participatie van de vaders. Hij vermoedde dat hij misschien wel een blokkade kon zijn - meneer de directeur zijnde - voor een goede groepsdynamiek die interessante uitwisselingen teweeg kon brengen. Hij stelde twee papa's aan als voorzitters en groepsbegeleiders. Tijdens het eerste uur van de bijeenkomst was de directeur niet in het lokaal. Het tweede uur kwam de directeur erbij zitten en konden de bevindingen van de gesprekken gedeeld worden met hem. De ingreep bleek een grote meerwaarde te hebben. De vaders begonnen vrij te praten zonder de mogelijke bedreiging van een instituut, zoals een schooldirecteur. Binnen de vadersgroep ontstond er een sterke groepsdynamiek en waardevolle uitwisselingen tussen de vaders. (Tysmans, 2017)

7.3 VADERS HEBBEN KLEINERE NETWERKEN

“Er is een bestaande opvoedingsonzekerheid bij papa’s”, zegt Thomas Thys (2017). “Maar vaders richten zich niet snel naar de hulpverlening, maar naar online fora. Terwijl een vrouw dan snel naar het ziekenhuis zou gaan bij ziekte, zegt de man eerder, ik zal het eens ‘googlen’.” Toch ziet hij dat er ook vaders (vooral vaders in spe) zijn die hun peers gaan bevragen bij twijfels, over hoe ze de rol invullen als vader, wat vinden jouw kinderen leuk, welke spelletjes speel je met ze...? Maar wat als die peers er niet zijn?

De themabundel ‘Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning’ (EXPOO, 2013) benoemt enkele auteurs (Levant, 1988; Riley & Cochran, 1985), die aangeven dat vrouwen veelal een formeel of informeel netwerk hebben die hun ondersteunen in de overstap naar het ouderschap. Deze netwerken bestaan niet steeds bij vaders. De themabundel verwijst ook naar een ander onderzoek (McBride & Darragh, 1993) dat aantoonde dat vaders die weinig vaderbetrokkenheid tonen bijna niet op zoek gaan naar anderen om hen te helpen bij problemen. Hun voornaamste hulplijn is hun partner. Het niet zoeken van steun zou te maken hebben met traditionele rolverwachtingen.

Jamal El Boujddani van De Touter (2017) lijkt dit te bevestigen. Hij stelt dat vooral migrantenvaders in een groepsgerichte cultuur zitten die het grootste deel van hun sociaal kapitaal halen uit de eigen gemeenschap waar veel sociale controle en traditionele rolverwachtingen zijn. Ondanks een vaak niet beperkt netwerk, vinden ze in dat netwerk zelden een goede vriend bij wie ze met hun vragen terecht kunnen, laat staan dat ze een betaalbare therapeut vinden.

Andy die zijn dochter alleen opvoedt zoekt zijn eigen hulplijnen:



Als ik iets niet weet dan probeer ik het te vragen aan de huisarts of iemand van Kind & Gezin, maar die zie ik niet zoveel, dus als het echt dringend is zoek ik mensen die ook kinderen hebben, vrienden of kennissen. Ik stoor die mensen niet graag, maar als ik me niet bezorgd opstel, wie zal het dan wel doen?

Als Thys het aan het rechte eind heeft wanneer hij het heeft over vaders die informatie zoeken via het internet, bestaat de kans dat vaders ook eens op een website botsen waar vaders ten rade kunnen gaan. Zo is er Vaderklap (Declercq & Desender, 2017), een online platform waar vaders verhalen en ervaringen van andere vaders kunnen lezen, maar ook een eigen verhaal achterlaten. Het doel is om vaders te inspireren en via gedeelde ervaringen betere vaders te worden. “Een belangrijke toevoeging is dat vaders vooral praktische en medische info gaan opzoeken. Vaderklap richt zich dan weer op het emotionele luik en het verhaal van de vaders” (Thys, 2017). Toch lijken websites zoals Vaderklap eerder een ‘middenklasse-tool’ te zijn die niet voor iedereen even laagdrempelig of toegankelijk is (mensen zonder internet thuis, anderstaligen of laaggeletterde vaders).

Enkele van de bevroegde vaders geven aan dat ze soms iets opzoeken via het internet, wanneer het kind ziek is of een eigenaardige huiduitslag heeft, gebeurt dat weleens.

7.4 VADERS STELLEN ANDERE VRAGEN

7.4.1 Levensdomeinen onder vuur

Vaders die een beroep doen op de individuele ondersteuning als aanbod binnen de organisatie, zijn vaders die met een expliciete hulpvraag naar het onthaal komen. Door het integrale karakter van de individuele ondersteuning van de organisatie kunnen vaders met verschillende vragen bij ons terecht. Dit zijn vragen die betrekking hebben op verschillende levensdomeinen. Deze levensdomeinen zijn gezinsgerelateerde thema's waarop een gezin in een bepaalde fase van hun leven kan vastlopen. De belangrijkste levensdomeinen zijn:

- Opvoeding
- Onderwijs en kinderopvang
- Gezondheid

- Huisvesting
- Werk en Opleiding
- Partnerrelatie
- Verblijfsdocumenten
- Integratie en inburgering
- Budgetbegeleiding

Eenzijds zijn dit aspecten die directe vaderbetrokkenheid kunnen weerspiegelen, zoals opvoeding, onderwijs, kinderopvang en gezondheid. Maar anderzijds zijn er levensdomeinen die indirect betrokkenheid vertonen tot het gezins- en kindgebeuren. Dit link ik aan het aspect dat Thys (2016) aanhaalde als de vaderbetrokkenheid die gekenmerkt wordt door het inzetten op de ondersteunende relatie met de partner (partnerrelatie) en het opnemen van financiële verantwoordelijkheden (werk, opleiding en budgetbegeleiding). Ik voeg daaraan toe dat ook het regelen van de verblijfssituatie, de integratie van het gezin in een nieuw land en huisvesting tevens een indirecte indicatie kunnen zijn van vaderbetrokkenheid (bij vaders met een migratieachtergrond).

7.4.2 Welke ondersteuningsvragen stellen vaders?

De vaders die nu al gebruik maken van de hulpverlening die de organisatie aanbiedt, komen vooral met vragen m.b.t. de onderstaande levensdomeinen:

- hulp bij het invullen van de schooltoelage van de kinderen,
- problemen met de huisbaas van de huurwoning,
- vertalen of begrijpelijk formuleren van een brief die via de post is gekomen,
- aanvragen van een afbetaalplan voor een grote openstaande schuld,
- een verwijfsbrief vragen voor een voedselbank.
- ...

Dit zijn vaak vragen die in de gezinscontext indirect ook gevolgen hebben op het welzijn van de kinderen en wijzen dus op een (bepaald aspect van) vaderbetrokkenheid. In mindere mate stellen deze vaders directe vragen m.b.t. kindgerelateerde thema's zoals:

- het zoeken naar een kleuterschool voor de kinderen (met bijvragen zoals: welke scholen raadt u mij aan, is de kleuterklas verplicht, kan mijn kindje op school 's middags nog slapen, ...),
- een kinderopvang in de buurt zoeken,
- vragen rond het aanbod van vrije tijd in de stad voor de kinderen,
- een babyuitzet samenstellen.
- ...

Onderstaande tabel toont aan dat er procentueel meer vragen werden gesteld door vaders met betrekking tot verblijfsdocumenten en betalingsproblemen (indirecte vaderbetrokkenheid), dan vragen gesteld door vaders met betrekking tot opvoeding en kinderopvang (directe vaderbetrokkenheid).

	Opvoeding	Kinderopvang	Verblijfsdocumenten	Betalingsproblemen
Moeder	30 (96,8%)	100 (91,9%)	71 (61,2%)	257 (84%)
Vader	1 (3,2%)	10 (9,1%)	45 (38,8%)	49 (16%)
Totaal	31 (100%)	110 (100%)	116 (100%)	306 (100%)

(vzw De SLOEP, 2017)

De gemeenschappelijke deler is de vaderrol die zichtbaar wordt uit de diverse vragen die ze stellen aan de hulpverleners. Dit wordt bevestigd door Jamal El Boujddani van De Touter (2017): "Moeders zijn nog vaak de minister van Binnenlandse Zaken, ze houden zich vooral bezig met de kinderen en het huishouden daarrond. De vaders zijn dan weer de ministers van Buitenlandse Zaken, zij vertegenwoordigen het gezin naar de 'buitenwereld' toe en staan in voor alle randvoorwaarden om het gezin draaiende te houden, zoals inkomsten en allerhande paperassen."

De themabundel 'Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning' (EXPOO, 2013) ziet echter ook vaders een rol opnemen in het schoolse aspect:

De onderzoekers van het Tympaninstituut in Nederland (2007) onderzochten de behoefte aan opvoedingsondersteuning van vaders uit moeilijk bereikbare doelgroepen (migrantenvaders, vluchtelingenvaders, autochtone vaders en mannen die nog geen vader waren). Uit dit onderzoek kwam onder andere naar voor dat vaders geen grote behoefte hebben aan ondersteuning bij 'kleine' dagelijkse problemen zoals een kind dat niet luistert of niet wil eten. Dit soort problemen proberen ze voornamelijk zelf op te lossen. Ze hebben wel graag ondersteuning bij begeleiding in het onderwijs, met het aanpakken van problemen in en met het onderwijs.

7.5 HOE BEREIKEN WE VADERS BINNEN DE PREVENTIEVE GEZINSONDERSTEUNING EN MET WELKE VRAGEN KLOPPEN VADERS AAN BIJ ONZE ORGANISATIE?

Het onthaal fungeert tevens als opstap naar het groepswerk. We merken dat wanneer we 'iets' konden betekenen voor een vader ze sneller geneigd zijn om nadien eens een kijkje te nemen in onze groepswerking.

Vaders kunnen zich niet altijd voorstellen wat er voor hen te halen valt bij je organisatie. Dit betekent daarom niet dat de activiteiten aan deze vaders niet zijn besteed. Hen in contact brengen met andere vaders is juist bij uitstek een middel om hun soms zwakke positie te versterken. Voor veel vaders geldt dat zij eerst vertrouwen moeten krijgen in de organisatie en haar medewerkers vooraleer zij de stap zetten. (Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg, 2011)

We kijken hoe de geïnterviewde vaders toegang tot de organisatie vonden.

Yilmaz en Stefan leerden de organisatie kennen via hun partner. Ze kwamen op aanraden van een regioverpleegkundige van Kind & Gezin met hun partner mee omdat er vragen waren met betrekking tot het kind. Yilmaz en zijn partner zochten informatie over de erkenning van een pasgeborene, terwijl Stefan en zijn partner zich kwamen informeren over de verplichtingen en belangrijkheden inzake de zwangerschap van de partner en de nakende geboorte van hun zoontje. Jounes leerde de organisatie ook kennen via de partner, zij hoorde van het bestaan van de organisatie af via persoonlijke contacten binnen de Arabische gemeenschap in Gent. Jounes had het moeilijk om een job te vinden en richtte zich tot ons om hem te ondersteunen en te begeleiden in zijn zoektocht.

Andy en Aboubakar werden verwezen naar het onthaal van de organisatie door respectievelijk een regioverpleegkundige en een gezinsondersteuner van Kind & Gezin. Vanuit de signalen die deze professional opving, kon zij afleiden dat Aboubakar nood had aan een ondersteunend netwerk. Aboubakar ondervond veel echtelijke problemen toen hij zijn verhaal deed aan de gezinsondersteuner van Kind & Gezin en had nood aan iemand om bij te ventileren. Ook hier schatte de professional in dat Aboubakar baat zou hebben aan een ondersteunende hulpverleningsrelatie.

Uit onderzoek van de Bernard van Leer foundation (2003) blijkt dat het vooral belangrijk is om als organisatie mannen te helpen op momenten dat zij het moeilijk hebben en geen andere netwerken bezitten. Dit gaat over momenten als de zwangerschap van hun partner, de geboorte, relatie en rolverandering, verliessituaties, veranderende

werkomstandigheden, aanraking met het rechtssysteem en veranderende levenssituaties (EXPOO, 2013).

Op uitzondering van Jounes vonden bovenstaande vaders via de hulp van een andere instantie toegang tot de organisatie. Het outreachende karakter van deze externe professionals zorgde ervoor dat deze bij het gezin over de vloer konden komen en daarbij ook letterlijk ingang vonden in het gezin.

Mounir tenslotte kreeg in het opvangcentrum waar hij toen verbleef te horen over onze organisatie toen hij op zoek was naar een woning en deze zoektocht niet van een leien dakje liep.

7.6 BESLUIT

Praten over gevoelens en opvoeding zijn twee zaken die we niet snel toeschrijven aan vaders. Dat ze geen vragen zouden hebben met betrekking tot deze twee thema's lijkt echter onwaarschijnlijk. Als er vragen zijn, merken we dat vaders weinig ondersteunende netwerken hebben waar ze met die vragen terecht kunnen en/of dat ze binnen hun netwerken onvoldoende ondersteuning vinden (of denken te vinden). Daarnaast merken we in de praktijk dat vaders vragen stellen die indirect gelinkt kunnen worden aan vaderbetrokkenheid, het zijn de 'veilige' thema's rond onder meer wonen en werk en dat is al heel iets. Het kunnen formuleren dat je het even niet weet is al een eerste stap. Dit zijn de 'andere' vragen die vaders stellen. Wanneer een vader echter de ingang heeft gevonden tot de preventieve gezinsondersteuning kan er een vertrouwensrelatie opgebouwd worden, waardoor de eerder onveilige thema's voor vaders wel kunnen besproken worden.

8 VADERSCHAP: EEN WEG GEPLAVEID MET OBSTAKELS

8.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wil ik stilstaan bij mogelijke blokkades - naast de heersende paradigma's en beeldvorming - waar vaders mee geconfronteerd worden wanneer ze effectief een meer betrokken vader willen zijn of worden. Dit bekijk ik op microniveau (in relatie tot gezin en werk), mesoniveau (in relatie tot de preventieve gezinsondersteuning) en op macroniveau (in relatie tot maatschappij en overheid).

8.2 IN RELATIE TOT GEZIN EN WERK

8.2.1 *Maternal gatekeeping*

De plaats van de vader hangt af van de plaats die de vrouw de man geeft.

citaat van een vader

(Link=Brussel vzw, 2013)

Toen ik in 2006 in de organisatie startte, wist ik niet hoe ik vaders kon bereiken voor onze kersverse vaderwerking. Vanuit de organisatie werd mij toen aangeraden om bij de deelnemende moeders aan onze projecten een rondvraag te doen met als doel hoogte te krijgen over mogelijke interesse bij hun echtgenoten om deel te nemen aan activiteiten voor vaders. Toen ik deze rondvraag deed in de (toenmalige) Albanese moedergroep hoorde ik onmiddellijk dat de organisatie hun thuis was en dat hun mannen hier niets te zoeken hebben. De muren van de organisatie beschouwden een grote groep vrouwen als de buitengrenzen van hun (moederlijk) territorium (en wie weet als uitbreiding van het huishouden). Toen ik nog verder doorvroeg of hun mannen dan geen nood hadden om af en toe eens een gesprekje te voeren over gezin en opvoeding, werd mijn vraag heel snel weggelachen. "Onze mannen interesseren zich daar niet in", "Mijn man werkt altijd", "Opvoeden is mijn taak thuis", waren enkele van de reacties die ik kreeg.

Worden vaders buitengesloten uit het opvoedingsgebeuren en zijn die betrokken papa's uitzonderingen?

Thomas Thys (2017) werd begin dit jaar voor het eerst vader. Hij beschreef mij hoe hij met zijn zoon en zonder zijn vriendin naar de consultatie van Kind & Gezin ging en dat de medewerkers het uitzonderlijk vonden dat hij alleen met zijn zoon kwam: "Ze beschouwden mij als een curiositeit".

"Nee jongen, voor papa is er alweer geen bijlage", was de titel van een artikel van een bijlage van de krant De Morgen op 13 mei 2015. Het essay met de titel 'Wordt het niet tijd dat ook vaders de volle kans krijgen om te bewijzen hoe 'goed' ze kunnen zijn', werd geschreven door opiniërend hoofdredacteur van De Morgen, Bart Eeckhout. In dit essay breekt de auteur een lans voor vaders die met plezier zorgende taken opnemen voor de kinderen en zich betrokken durven opstellen. De ergernis die als motor diende voor het schrijven van dit stuk kwam nadat hij zo goed en zo kwaad als mogelijk zijn peuter te eten gaf in een cultureel centrum en meewarige vrouwelijke blikken zijn richting uitkeken. "Toch meenden blijkbaar nogal wat aanwezige dames dat 'de' vader er – uiteraard - niks van terechtbracht en dat 'de' moeder maar weer moest inspringen" (Eeckhout, 2017). Hij benoemde het als maternal gatekeeping.

Paul Raeburn (2008) beschrijft dit fenomeen in Psychology Today als volgt:

About a decade ago, researchers began to suspect that mothers played a key role in determining how involved fathers are with their kids. But it was a hypothesis without much evidence. Now, a new study finds that mothers do play an important role both in encouraging and curtailing fathers' involvement. And this maternal gatekeeping is a powerful force: Even fathers who wanted to be involved with their kids often drifted away in the face of persistent maternal criticism.

Redouan Ben Driss (2013b) stelt dat de aanwezigheid van de moeder met betrekking tot alles wat met de kinderen te maken heeft te sterk voelbaar is. Daardoor gaat de enigszins ontredderde vader zijn plaats in het gezin in vraag stellen.

Toen ik 2014 met een groep vaders naar het dierenpark Pairi Daiza ging en ze op het hart drukte dat het een activiteit was met de kinderen én zonder de moeders, kreeg ik onmiddellijk te horen dat ze thuis gingen vragen of dit geen probleem vormde voor hun echtgenotes. De vaders die er niet bij waren toen ik ze mondeling uitnodigde, telefoneerde ik nadien op om ervoor te zorgen dat ze uitgenodigd werden. Tweemaal kreeg ik de echtgenote aan de lijn. Tweemaal kreeg ik de vraag of hun man niet kon deelnemen zonder de kinderen mee te nemen. Ik vertelde dat dit zeker kon, maar dat het doel eigenlijk was om een leuke dag te organiseren voor de vaders én de kinderen samen. Een moeder bleef aandringen dat het misschien geen goed idee was, "want wie ging ervoor zorgen dat de luier ververst wordt en moet ik een lunchpakket voorbereiden voor de kinderen?" Ik probeerde de moeder gerust te stellen dat papa zeker zelf de luier ging verversen en dat die desnoods zelf het lunchpakket kon maken 's ochtends, zij moest dat niet doen. "Nee hoor", kreeg ik te horen, "dat lunchpakket zal ik wel maken, ik doe dat liefst zelf".

Naast kritiek op het zorgend vermogen van de echtgenoot, voelde ik ook dat de vrouw de deur dichtield voor haar man, aangezien ze het voorbereiden van de lunch als haar taak beschouwde. Paul Raeburn (2008) kreeg in een gesprek met onderzoekster Sarah J. Schoppe-Sullivan van de Ohio State University het volgende te horen: "Mothers can close the gate, but they can also open the gate. The effects of encouragement were stronger and more straightforward than the effects of criticism".

Vanuit haar literatuuronderzoek kon Sarah J. Schoppe-Sullivan (Raeburn, 2008) afleiden dat wanneer moeders zich engageren in meer aanmoediging en minder bekritisieren van vaders, vaders een grotere relatieve betrokkenheid en competentie bij zuigelingen aan de dag brengen.

8.2.2 De combinatie werk-gezin

Werk en gezin combineren is niet steeds even gemakkelijk. Hier wil ik onderzoeken of vaders juist meer of minder werk met gezin combineren (in vergelijking met moeders) en hoe ze dat proberen te regelen. Welke mogelijkheden hebben vaders om deze combinatie haalbaar te houden en op welke barrières botsen vaders als ze voor een van deze regelingen kiest? Maar ook: wat zijn de voordelen?

8.2.2.1 Deeltijds werken of niet?

Vaders combineren in vergelijking met moeders nog steeds meer werk en gezin. Volgens De Vos-Van Der Hoeven (2012) die zich baseren op cijfers van het Centraal Bureau voor Statistiek in Nederland is 10% van de moeders meer dan 35 uur per week aan het werk, 40% werkt tussen 12 en 27 uur en 15% werkt tussen 27 en 35 uur per week. 10% van de moeders werkt 12 uur of minder. De restgroep werkt niet.

Ze onderzochten ook de vaders en daar werkt amper 18% van de werkende vaders parttime. Het parttime werken wordt onder de ouders slechts in 6% van de gezinnen verdeeld onder moeders en vaders. Ze besluiten dat het combineren van werk en gezin nog vooral iets is wat moeders doen.

VDAB interviewde in hun MagEzine (Van Wanzele, 2010) een vader die besloten had deeltijds te gaan werken. Dirk: “Omdat ik geen zin had om de enige kostwinner te zijn, besloten we de koek te verdelen en allebei minder te werken. Gelukkig gingen onze beide werkgevers daarmee akkoord.” Maar gaan werkgevers er steeds even gemakkelijk mee akkoord dat hun mannelijk personeel minder gaat werken of heeft Dirk gewoon geluk?

8.2.2.2 Deeltijds werken, een mes dat aan twee kanten snijdt?

Vanhecke en Eckert (2016) schreven in De Standaard het artikel ‘Vaderschapsverlof, da’s het einde van mijn carrière’. Een anonieme bron getuigt:

Natuurlijk had ik recht gehad op tien dagen vaderschapsverlof. Maar in het bedrijf waar ik toen werkte, een adviesbureau, was het niet mogelijk om het op te eisen. Ik werkte aan een belangrijk project. De buitenlandse klanten waren onderweg naar België, toen ons kindje werd geboren.

Vanhecke en Eckert (2016) geven verder in het artikel aan dat de reden waarom veel vaders geen vaderschapsverlof nemen, dezelfde reden is waarom ze wensen anoniem te blijven: omdat ze niet durven. Ze zijn bang dat het hun carrière zal schaden als ze dit probleem openlijk aankaarten.

De infografiek van De Standaard (zie bijlage 6) geeft aan dat vaders in vergelijking met moeders nog steeds minder gebruik maken van het vaderschapsverlof (moederschapsrust in het geval van moeders) en ouderschapsverlof.

Van de vaders die ik interviewde zijn er maar twee vaders aan het werk. Eén vader doet nu nog een stage, maar kan na de stage, betaald aan de slag. De andere vader werkt clandestien. Algemeen bekeken merken we dat de doelgroep van De SLOEP moeilijk toegang vindt tot de arbeidsmarkt. Bij de moeders zien we vooral een grote groep die aan het werk zijn als poetsvrouw in een betalingssysteem van dienstencheques. Bij de vaders zien we een grote Oost-Europese groep die als (schijn)zelfstandige aan het werk zijn in de vleesverwerkingsindustrie of andere sectoren waar zware arbeid eerder de regel dan de uitzondering is. Zelden weten de vaders hun rechten op de werkvloer. De meeste vaders zijn al blij als ze een job vinden om de huur en facturen te betalen. Minder werken om zo meer de tijd te hebben om voor de kinderen te zorgen, lijkt voor vele van deze vaders niet mogelijk.

8.2.2.3 De voordelen van deeltijds werken

Dirk, die door MagEzine (Van Wanzele, 2010) geïnterviewd werd, benoemt het bezoeken van de schoolactiviteiten van de kinderen als een voordeel van parttime werken: “De taken in ons gezin zijn sindsdien mooi verdeeld en we zien onze kinderen van dichtbij opgroeien. We zijn betrokken bij hun schoolactiviteiten én hebben daarnaast nog tijd voor hobby’s, uitstapjes en familiebezoekjes.”

Minder werken voor vader, betekent uiteraard ook meer tijd voor de kinderen. De vaders in de organisatie die werkzoekend of werkonbekwaam zijn, deeltijds werken of deeltijds een vorming volgen, zijn natuurlijk de vaders die sneller gebruik maken van onze dienstverlening. Een Afghaanse vader die vaak naar het onthaal komt, brengt de twee oudste kinderen naar school en gaat ze ook afhalen. Nadien komt hij naar de organisatie met zijn briefwisseling om die te laten voorlezen, aangezien hij analfabeet is. Wanneer er activiteiten zijn voor de kinderen is hij er steeds bij. Minder werken kan een manier zijn om vaders dichtbij het gezinsgebeuren te krijgen, vaders nauwer te betrekken bij de zorgende taken en gemakkelijker toegang te vinden in de preventieve gezinsondersteuning.

8.3 OBSTAKELS VOOR VADERS BINNEN DE PREVENTIEVE GEZINSONDERSTEUNING

Ik beschreef al eerder dat talloze organisaties binnen de preventieve gezinsondersteuning (maar ook daarbuiten) problemen ervaren om vaders te bereiken en duurzaam te binden aan de werking. De inspanningen van deze organisaties staat buiten kijf, maar net zoals de organisatie waar ik werk, zien we deze inspanningen niet steeds (blijvend) renderen. Welke zijn de belemmeringen die vaders mogelijk ervaren om zich welkom te voelen en zich ondersteund te voelen eens ze met ons aanbod in contact komen? Welke hindernissen ervaart de vader die uit het zicht blijft van de preventieve gezinsondersteuning? Hier wil ik beschrijven dat er hindernissen zijn op vier verschillende niveaus:

1. De beeldvorming over de organisatie
2. De verwelcoming van vaders
3. Het personeelsbestand van de organisatie
4. De structuur, openingsuren en aanbod van de organisatie

8.3.1 De beeldvorming over de organisatie

Onze organisatie is een Inloopteam erkend door Kind & Gezin, een deel van de ouders komt de organisatie binnen via de gezinsondersteuners en regioverpleegkundigen van Kind & Gezin. Aangezien ook tijdens de consultaties meer moeders dan vaders worden gezien, is het niet verwonderlijk dat de focus grotendeels nog op moeders ligt. Nele Travers (2017) van EXPOO vertelde dat een collega van Kind & Gezin⁵ de website eens liet controleren op het gebruik van de term 'vader' of 'papa' en dat liet vergelijken met de termen 'mama' of 'moeder' en het verschil was heel groot. Het woord 'papa' kwam amper voor. Volgens haar probeert Kind & Gezin nu vaker de term 'ouder' te gebruiken.

Taalgebruik kan ervoor zorgen dat vaders (of papa's dus) zich minder welkom of aangesproken voelen als zelfs websites bijna voorbijgaan aan hun bestaan. Ook Redouan Ben Driss (2017) herkende dit en zei met een kwinkslag dat Kind & Gezin voor veel mensen 'Kind en Moeder' betekent.

Volgens Nele Travers (2017) is de kleur van de website van EXPOO dan ook bewust in het rood (en groen) gezet, kleuren die niet meteen gelinkt kunnen worden aan louter moeders of vaders. De organisatie waar ik werk heeft van oudsher als basiskleuren (baby)blauw en wit - misschien ook niet de beste keuze? Met de tip van Nele Travers ben ik dan ook aan de slag gegaan om mijn stem te hebben bij de opmaak van de nieuwe folder van de organisatie, zodat die ook vadervriendelijker lijkt. De website van de organisatie heb ik zelf gemaakt en daarin heb ik het voorbije halfjaar aandacht besteed om voldoende foto's van vaders te plaatsen.

De beeldvorming van een organisatie maakt deels dat ze juist wel of niet als een welkome omgeving wordt beschouwd. Deze beeldvorming wordt mede gemaakt door interne en externe professionals maar misschien nog veel meer door de ouders die de organisatie kennen, de gebruikers van het aanbod.

Het valt alle vaders sterk op dat de organisatie meer gericht is op vrouwen, maar benadrukken dat ze dit niet als een teken zien dat ze niet welkom zijn in de organisatie. Andy had er nooit echt bij stilgestaan:



Dat het een vrouwenorganisatie lijkt heb ik nooit gedacht. Ik besef dat het allemaal meer om moeders draait, je ziet heel veel moeders, vooral in de consultatiebureaus.

Jounes vindt het een typische organisatie voor moeders, maar voelt zich toch thuis in de organisatie.

⁵ EXPOO en Kind & Gezin huizen op hetzelfde adres in Brussel. Sinds mei 2014 valt EXPOO onder het decreet preventieve gezinsondersteuning. De aansturing gebeurt nu volledig door Kind & Gezin.

De beeldvorming van de organisatie kan ook een rol spelen of een vader zich welkom voelt. Ik schets dit even met een voorbeeld. Een vader die ik interviewde, kwam enkele maanden voor het interview kwaad het gebouw ingestormd. Na een huiselijke ruzie was zijn echtgenote komen zeggen dat ze niet meer naar huis wou en liever op straat zou slapen dan terug te keren naar haar man. Aangezien ze een minderjarige dochter mee had en we daarom niet wilden dat ze met het kind 's avonds en 's nachts op straat rondzwierf, besloten we haar door te sturen naar een crisisteam waar ze even op adem kon komen en een bed kreeg aangeboden. De vader vond het onbegrijpelijk dat we hem niet hadden verwittigd en zonder naar zijn verhaal te luisteren haar kant gekozen hadden. We legden aan de vader uit hoe onze dienst werkt en dat we werken vanuit de vraag van de ouder, zonder daarin positie in te nemen, maar in het teken van de crisis en het welzijn van het kind gehandeld hebben. De vrouw keerde de volgende dag trouwens terug naar het echtelijke huis. De man begreep het, maar hij had het beeld gekregen dat wij enkel moeders helpen en er met zijn verhaal geen rekening werd gehouden. Zonder het gesprek achteraf met de vader, was de kans heel groot dat hij zich zeker niet welkom zou voelen bij ons.

De beeldvorming over de organisatie speelt ook een rol in betrekkingen met andere organisaties. Wanneer partnerorganisaties ons aanbod en onze doelstellingen onvoldoende kennen, lopen we het risico dat vaders niet naar ons worden doorgestuurd als ze niet weten dat wij een aanbod hebben voor vaders. Vorige winter kwam er een cameraploeg - in opdracht van Kind & Gezin - interviews afnemen van professionals en ouders in de organisatie. Meestal doet de organisatie dan beroep op een klein groepje vaste gebruikers die de organisatie al langer kennen, steeds moeders. Deze keer werd er echter voor gekozen om eens andere ouders uit te nodigen, op mijn aandringen werden 2 van de 3 interviews afgenomen bij vaders.

8.3.2 *De verwelkoming van vaders*

Om de eerste verwarring voor te zijn, kunnen we stellen dat de meeste, misschien wel alle organisaties die werken in de preventieve gezinsondersteuning, hun deuren met plezier openzetten voor vaders. Toch merk ik, en met mij ook een aantal andere professionals dat er nog veel ruimte is voor verbetering. Jamal El Boujddani (2017) van De Touter merkt bij veel hulpverleners een handelingsverlegenheid op om vaders te bereiken en te begeleiden, omdat ze voordien weinig of geen vaders ontmoetten in hun setting. Om tot een goede hulpverlening te gaan moeten we soms uit onze comfortzone durven komen en een nieuwe basishouding vinden, stelt hij.

De vaders die ik sprak vinden die basishouding ook een belangrijke voorwaarde om zich welkom te voelen binnen de preventieve gezinsondersteuning. Voor hen gaat het dan over de wil van de professional om zich begripvol op te stellen; niet te formele maar menselijke contacten; aandacht krijgen; interesse voelen; erkenning krijgen; respect voelen; vertrouwen voelen en de manier van aanspreking. Ook benoemen een aantal vaders eerder structurele zaken die inherent zijn aan organisaties zoals het niet eindeloos doorgestuurd worden en de efficiëntie van de hulpverlening. Misschien zijn er geen grote verschillen wanneer ik deze vraag zou stellen aan moeders. Af te leiden uit deze interviews hangt een goed welkomstbeleid dus voor een groot deel af van de basishouding van de professionals en de structurele eigenschappen van de preventieve gezinsondersteuning en niet zozeer met een bepaald welkomstbeleid specifiek voor vaders.

Dit wordt bevestigd in de brochure 'Vaders, maak er werk van' (Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg, 2011):

Vaders vinden professionaliteit belangrijker dan het geslacht... Wanneer je vaders vanuit je deskundigheid tegemoet treedt, doet het geslacht weinig ter zake. Net zomin je zelf kinderen moet hebben om met ouders aan de slag te gaan.

We krijgen wel een ander verhaal te horen wanneer we vaders bevragen over de contacten die ze hebben wanneer ze samen met de partner een gesprek hebben met een professional. De geïnterviewde vaders geven aan dat ze vaak worden overgeslagen als ze

samen met hun vrouw bij een hulpverlener, zorgverlener of dokter komen. Wanneer ze bij Kind & Gezin op consultatie gaan, worden de vragen vaker geadresseerd aan de moeder. De meeste vaders vinden dit normaal, zeker als het over de verzorgende taken gaat. Toen Jounes met zijn vrouw en de pasgeborene op de consultatie was, werd hij bewust van zijn bijrol, maar hij vond het normaal, aangezien zijn vrouw gedurende negen maanden de baby had gedragen. Dit gaat ook over respect, erkenning en gezien worden, toeval of niet?

In tegenstelling tot de bevraagde vaders hamert Thomas Thys (2017) wel op een beter welkombeleid voor vaders:

Een vader moet zich oprecht uitgenodigd voelen en ik denk dat dit niet altijd zo is. We hebben in ons onderzoek [Vaders In-Zicht] ook gehoord dat dit niet steeds zo was: papa's die in de kinderopvang komen waar de muren vol hangen met beeldmateriaal van moeders met kinderen, maar geen vaders. Een bepaalde vader gaf aan dat hij in de wachtzaal zat van een opvoedingspunt, waar er ook veel prenten en documentatie aanwezig waren van moeders met kinderen. De enige affiche waar een vader was op afgebeeld, was een affiche over huiselijk geweld.

Deze laatste anekdote is voor mij heel herkenbaar. De affiches van Kind & Gezin zijn foto's met een voorlichtende boodschap. De enige van deze affiches die bij ons in de organisatie ophangt waarop een vader staat afgebeeld, is de affiche met de boodschap 'Schudden is schaden'.

8.3.3 Het personeelsbestand van de organisatie


Het inloopteam van de organisatie, waar ik een deel van ben, telt 10 werknemers. Daarvan ben ik de enige man. Gelukkig zijn er onder de dokters, logistieke medewerkers en vrijwilligers ook nog enkele mannen te vinden.


Is de aanwezigheid van een man noodzakelijk als randvoorwaarde om kwaliteitsvol te werken met vaders of om ze te binden aan het aanbod? Link=Brussel vzw bewees in het verleden al dat dit niet per se hoeft te zijn. Gedurende enkele jaren was de vaste groepswerker een vrouw. Een belangrijke voetnoot hierbij is wel dat Redouan Ben Driss als ondersteuner bij de groepsmomenten een constante was en nog steeds is. Veerle Aerden (2017), coördinator van Link=Brussel, geeft echter aan dat deze vrouwelijke ondersteuners betekenisvolle (ondersteunings)relaties aangingen en ondersteunend waren voor de vaders.


De brochure 'Vaders, maak er werk van' (Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg, 2011) beschouwt mannelijke personeel als bondgenoten voor de vaders. Mannen zouden ook sneller het vertrouwen winnen en ervoor zorgen dat vaders sneller de stap zetten naar het aanbod van de organisatie. Ze merken ten slotte op dat vaders een eigen communicatiestijl en interesses hebben, ook als het over opvoeden gaat.

De organisatie ging er lang van uit dat vaders zich er niet snel thuis voelden, omwille van het sterk vrouwelijke karakter van de organisatie. Als je binnenkomt zie je dat vrouwen, zowel in het cliënten- als het personeelsbestand sterk vertegenwoordigd zijn.

Laten vaders zich daadwerkelijk afschrikken door een vrouwelijk personeelsbestand binnen de preventieve gezinsondersteuning? Ik vroeg het aan de zes vaders die ik interviewde:

 Jounes: *Voor mij maakt het niet uit. Sommige thema's bespreek je als vader liever met een man, als vrouw zijn er ook thema's die ze liever met vrouwen bespreekt. Het is beter dat er in organisaties als deze mannen zijn tewerkgesteld.*

 Andy: *Het maakt niet uit, maar de attitude van de hulpverlener maakt het verschil: interesse tonen, investeren, moeite doen, dat is belangrijk.*

 Aoubakar: *Ik kan bijna alles tegen een vrouwelijke medewerker zeggen, voor mij maakt dat weinig verschil. Wel was ik eens bij relatiebemiddelaar van het CAW en zat tegenover een vrouw en daar voelde ik mij initieel niet goed bij. Toen het nadien*

door een man werd overgenomen voelde ik mij al meer op mijn gemak. Ik wil zeker zijn dat er ook iemand aan mijn zij kan staan.



Yilmaz: Liefst vertel ik mijn verhaal tegen een mannelijke hulpverlener, maar ik heb ook vertrouwen in vrouwelijke hulpverleners.



Sven: Ik richt me liefst tot een mannelijke hulpverlener, dingen waarover ik me schaam vertel ik liever aan een man omdat ik denk dat die mij beter zal begrijpen.



Mounir: Voor mij is dat eender, man of vrouw, het maakt niet uit.

Een vrouwelijk teambestand lijkt dus niet per se een onoverkomelijke barrière voor vaders. De meeste vaders die ik interviewde geven aan met hun verhaal terecht te kunnen bij vrouwelijke ondersteuners. Toch geven enkele vaders aan dat er thema's zijn die ze verkiezen om met een mannelijke hulpverlener te bespreken. Twee vaders verkiezen liefst een man: het gevoel hebben 'medestanders' te hebben kwam bij deze vaders sterk naar voren. De vertegenwoordiging van een man in het personeelsbestand wordt door bijna alle bevroegde vaders wel als een verlagend van de drempel beschouwd.

De milde houding van de vaders tegenover vrouwelijke professionals betekent niet dat de organisatie waar ik werk op zijn lauweren moet rusten. Persoonlijk vind ik het wel belangrijk om blijvend te streven naar een betere verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers in het team. Een teamsamenstelling zou idealiter een weerspiegeling moeten zijn van de samenleving. Als een organisatie louter draait op vrouwelijke krachten, zullen vaders misschien niet altijd het gevoel krijgen welkom te zijn.

Dit wordt erkend door Thomas Thys (2017). Hij stipt aan dat de mannelijke personeelsbezetting van de kinderopvang in Vlaanderen amper 3,7% is van het totaal. Van alle vroedvrouwen in Vlaanderen is amper 2% mannelijk. Het is kennelijk een probleem dat ook in andere segmenten van de sector zichtbaar is. Op mijn vraag of er dan geen nood is aan een grote sensibiliseringscampagne om studenten terug naar de 'zachte richtingen' te loodsen, geeft hij echter aan dat dit al gebeurt: "Heel veel opleidingen zetten al heel bewust in om mannelijke studenten te overtuigen een bepaalde studierichting te kiezen in de zachte sector. Ook veel onderwijskoepels zetten in om meer mannen te krijgen in de sector".

8.3.4 De organisatiecultuur en het organisatieaanbod

In de cursus 'Orthopedagogische Doelgroepen en Werkvelden 2' wordt gezinsgerichte hulp omschreven als iets wat je kan bereiken als de hulpverlener bereid is om extra inspanningen te doen en 's avonds aan huis te gaan bij cliënten. Dit staat beschreven in het hoofdstuk 'Multiprobleemgezinnen' (Perquy, 2014). Ik maak deze verbinding omdat vaders niet zelden moeilijk te vatten zijn. Zoals beschreven bij het deel 'Werk-gezin combinatie' werkt een groot deel van de vaders nog voltijds, wat maakt dat ze vaker dan moeders niet bereikbaar zijn tijdens de openingsuren van diensten in de preventieve gezinsondersteuning. Om vaders te vatten moet men enerzijds outreachend aan de slag gaan (thuis- of vindplaatsgericht werken) en zich aanpassen aan de beschikbare momenten van de vaders. In dit licht besloten wij al in 2006 om onze vaderactiviteiten 's avonds of in het weekend te laten doorgaan. In het volgende hoofdstuk ga ik dieper in op outreachend werken als methodiek om vaders beter te bereiken.

Working 9 to 5 lijkt dus niet meer van deze tijd. Als we met vaders aan de slag willen gaan, moeten we de randvoorwaarden voor vaders creëren om de kans te krijgen zich te laten vatten voor de preventieve gezinsondersteuning en flexibeler met uurroosters omspringen.

Aangezien vele werkende vaders overdag (meestal) niet thuis zijn, zorgt dit ervoor dat vaders minder zichtbaar zijn aan de schoolpoort, op oudercontacten en andere activiteiten van de kinderen die tussen de kantooruren doorgaan. Willy Tysmans (2017), ex-directeur van Stedelijke Basisschool De Horizon in Borgerhout, vertelde mij dat hij amper papa's zag die de kinderen kwamen ophalen na schooltijd, noch waren ze te zien op oudercontacten. Zijn onderwijzend personeel besloot dit al te snel te plaatsen onder de noemer dat er thuis

onvoldoende schoolcultuur was doordat de vaders zich niet betrokken toonde. Na bevraging bleek dit toch anders te zijn, bij het merendeel van de bevragede gezinnen bleek de vader overdag te werken.

8.4 GEEN HELPENDE HAND VAN DE OVERHEID?

Een moeder wordt altijd erkend, je kan niet anoniem bevallen, een vader moet wel altijd erkend worden voor hij papa wordt. Het ontbreken van dat juridische aspect geeft vaders nog de keuze, de mogelijkheid om te zeggen: ik ben het niet. (Thys, 2017)

Een vader word je pas officieel, wanneer je in het plaatselijke gemeentehuis (en nu zelfs in enkele Gentse ziekenhuizen ter plaatse) je kind gaat erkennen. Vader worden: een administratief gebeuren...

Onder deze titel wil ik een kijkje nemen in de rol die overheid speelt of kan spelen. Wat kan de overheid betekenen om betrokken vaderschap van aan de kinderwieg te stimuleren? Wat met de rechten van de vader die niet meer in het kerngezin woont?

Maar evengoed: in welke mate zet de overheid in om projecten binnen de preventieve gezinsondersteuning beter te ondersteunen? Met andere woorden welke subsidielijnen bestaan er voor organisaties om actief met vaders aan de slag te gaan?

8.4.1 Vaderschapsverlof en ouderschapsverlof

Het vaderschapsverlof in België duurt tien dagen. België zit hierbij boven het Europese gemiddelde van zeven dagen (Thys, 2017). In politieke middens horen we meer en meer geroezemoes over een langer vaderschapsverlof. Er gaan zelfs stemmen op om vaders verplicht een deel van het ouderschapsverlof op te nemen.

Naar analogie met het Zweedse voorbeeld kunnen mannen verplicht worden een deel van het zorgverlof op te nemen, de zogenaamde 'daddy days'. Dat zal leiden tot een mentaliteitswijziging: dat mannen afwisselend met hun vrouw de loopbaan onderbreken, wordt dan een evidentie. (Sommen, 2015)

Ondanks dat Thomas Thys (2017) een uitbreiding van het ouderschapsverlof zeker geen slechte zaak vindt, wil hij wel een nuance plaatsen: "Onderzoek in de Scandinavische landen heeft al uitgewezen dat het leeuwendeel van de 12 maanden nog steeds wordt gebruikt door de vrouw". Hij merkt zelfs dat het 'korte' vaderschapsverlof (in vergelijking met de moederschapsrust) voor sommige vaders een afschermdende werking kan hebben. Tijdens de eerste tien dagen gaat het immers ook vaak over organiseren van babybezoek, verhuis van/naar het ziekenhuis, kaartjes bezorgen, In plaats van de betrokkenheid bij de opvoeding van de kinderen.

Alle vaders die ik interviewde zagen in zichzelf de belangrijkste kostwinner, zelfs als ze op dit moment geen vaste job hadden. Ze vinden het de taak van de vader om het gezin te onderhouden.

8.4.2 Wat met de alleenstaande vader?

Vaders die niet meer met de partner samen zijn, behouden een deel van het ouderlijk gezag:

Als u bij een scheiding vooraf over de verblijfsmodaliteiten en de onderhoudsbijdragen afspraken maakt, kan de familierechtbank dit akkoord bekrachtigen. Het ouderlijk gezag moet, behalve in uitzonderlijke gevallen, verder door beide ouders gezamenlijk worden uitgeoefend. Dat heeft tot gevolg dat belangrijke beslissingen met betrekking tot de gezondheid, de opvoeding, de opleiding, de vrijetijdsbesteding en de godsdienstige of levensbeschouwelijke

keuzes van het kind door beide ouders samen moeten worden genomen.
(belgium.be, 2017)

Nele Travers (2017) zet echter een kanttekening in dit verhaal:

Wanneer er heel kleine kinderen betrokken zijn, zien we echter dat er over de gezinnen in scheidingssituaties, binnen de onderzoekswereld geen eensgezindheid bestaat over wat best is. Er zijn onderzoekers die zeggen dat de vele overgangen tussen verblijfplaatsen en personen niet goed zouden zijn voor baby's met betrekking op het hechtingsproces, wat wel kan voor lagereschoolkinderen, dus dat is een zeer moeilijk thema. Er is geen consensus bij de onderzoekers met betrekking tot dit thema, dus worden vaders vaker minder rijk bedeed dan de moeders. Er is hier zeker nog meer onderzoek nodig.

Ondanks dat we vaders de laatste decennia een grotere rol toebedelen in de verzorging van kinderen en het belang van een grote vaderbetrokkenheid, merken we dat de samenleving niet even snel mee-evolveert. Thys (2017) stelt echter dat wanneer er jonge kinderen zijn het hoederecht inderdaad sneller naar de moeder gaat - vanuit de redenering van het belang van borstvoeding en de nood aan de fysieke relatie met de moeder -, maar spijtig genoeg schuift het nadien niet op naar een gelijkere verdeling tussen moeder en vader eens het kind wat ouder is. Een bemiddelaar van de rechtbank vertelde Thys dat het belangrijk is om vaders heel goed in te lichten over de gevolgen van die verdeling. Daarom raden ze nu aan om een verdeling voor de beginjaren van het kind te maken maar ook een verdeling voor later, voor het te laat is en kinderen niet graag meer bij papa gaan.

8.4.3 Overheidssteun voor vaderprojecten

Het Fonds Hugo Van Mierlo van de Koning Boudewijnstichting is zowat de bekendste subsidielijne voor een projectsubsidie voor organisaties die actief inzetten op vaderbetrokkenheid (en dan vooral voor vaders van jonge kinderen). Elk jaar is er slechts één laureaat. Spijtig genoeg zijn er daarnaast niet al te veel subsidielijnen. Nele Travers (2017) erkent dit, ze ziet ook dat de aandacht om vanuit de overheid in te zetten op die vaderbetrokkenheid vanaf jonge leeftijd verdwenen is. Veerle Aerden (2017) van Link=Brussel vzw, die naast de vaderwerking ook nog vele andere deelwerkingen heeft, zag het budget voor het vaderproject ook verminderen. Binnenkort kan de organisatie slechts iemand voor acht werkuren per week aanstellen om de vaderwerking te runnen. Dit maakt echter niet dat de organisatie de handdoek in de ring gooit.

Binnen de organisatie waar ik werk subsidieert Kind & Gezin (Vlaamse Gemeenschap) al onze groepswerkingen, dus ook de vaderwerking. Toch hebben we vanuit Kind & Gezin nooit de expliciete opdracht gekregen om expliciet iets voor vaders te organiseren. Er is dan ook geen verschil tussen de steun die we kregen voor we met vaders aan de slag gingen en sinds we een vaderwerking hebben, wat wil zeggen dat we met dezelfde subsidies meer organiseren, wat de werkdruk vergroot op de werknemers.

8.5 BESLUIT

Vaderbetrokkenheid is een thema dat onderhevig is aan een aantal obstakels. Enerzijds in het gezin (microniveau), waar vaders niet zelden hun plaats vinden als betrokken vader en zorgfiguur voor de kinderen, anderzijds buiten het gezin waar ze uitgedaagd worden een gezonde balans te vinden tussen werk en gezin. Het taboe voor vaders om gebruik te maken van het vaderschapsverlof en/of ouderschapsverlof (macroniveau), zorgt er echter voor dat vele vaders dit niet of beperkt doen. Sommige werkgevers lijken daar niet voor open te staan. De vaders die wij bereiken in de organisatie kennen meestal hun rechten niet hieromtrent of hebben deze rechten niet omdat ze als (schijn)zelfstandige aan de slag zijn.

Gelukkig zijn er werkgevers die wel openstaan voor het ouderschapsverlof en juist daar krijgen we dan verhalen van grotere betrokkenheid op het gezinsleven. De

werkomstandigheden van een vader kunnen er dus voor zorgen dat een vader de randvoorwaarden al of niet krijgt om dichter betrokken te zijn bij de kinderen en gemakkelijker gebruik te maken van de preventieve gezinsondersteuning.

Op mesoniveau, meer bepaald de preventieve gezinsondersteuning - waar wij als professionals waarschijnlijk een groot effect kunnen op uitoefenen - lijkt niet steeds even laagdrempelig of verwelkomend voor vaders. Niet alleen kunnen we de beeldvorming en de verwelcoming (deels) van de organisatie beïnvloeden, maar organisaties kunnen ook werken aan een personeelsbestand, waar een grote groep van ouders, hoe divers ze ook zijn, zich aan kunnen spiegelen of identificeren. *Last but not least* kunnen we op onderzoek gaan in welke mate dat de werkvormen en werkstructuren (zoals uurroosters) juist stimulerend of remmend werken op het bereiken en kwaliteitsvol begeleiden van vaders. Extra subsidielijnen (macroniveau) voor vaderprojecten zouden zeker welkom zijn, maar ondertussen zien we wel dat er nog steeds veel organisaties zijn die de focus om vaders te bereiken binnen de preventieve gezinsondersteuning weigeren te verliezen.

De overheid (macroniveau) kan een stimulerende factor zijn om de rol van de vader te sensibiliseren of juist niet. Aan het wetmatig kader rond vaderschap is er nog werk, dit kader staat vaak nog in de weg van een positieve vaderbetrokkenheid, wanneer vaders gescheiden zijn of niet meer met de moeder van de kinderen samenwonen.

9.1 INLEIDING

In de vorige hoofdstukken heb ik al weergegeven welke drempels vaders kunnen ervaren binnen de preventieve gezinsondersteuning. Vanuit de verworven kennis hierover kunnen we nadenken hoe we deze drempels kunnen aanpakken. Binnen de vorige hoofdstukken zijn er al mogelijke oplossingen geformuleerd voor deze drempels. Toch wil ik in dit voorlaatste hoofdstuk nog een aantal praktische tips geven voor een vadvriendelijk onthaal, maar sta ik tevens stil bij een methodiek die ons kan helpen om vaders toe te leiden naar het aanbod van de preventieve gezinsondersteuning, namelijk het outreachend- en vindplaatsgericht werken. Ten slotte vergelijk ik de eigen praktijkplaats met enkele vaderwerkingen in Vlaanderen en Brussel om zodoende te leren uit hun ervaringen.

9.2 PRAKTISCHE TIPS VOOR EEN VADERVRIENDELIJK ONTHAAL

De themabundel 'Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning' (EXPOO, 2013) geeft enkele tips hoe de organisatie beter duidelijk kan maken dat er ook een aanbod is voor vaders. Een korte herhaling van tips die voorheen al aan bod kwamen in 8.3:

- zorg bij de aankleding van burelen en ontmoetingsplaatsen dat het zowel vaders als moeders aanspreekt,
- gebruik in je communicatiemateriaal (foto's, website, folders, posters, ...) zowel foto's van vaders als moeders,
- bekijk je openingstijden en zorg dat ook werkende vaders en moeders voldoende terecht kunnen.

Beetje bij beetje zijn we aan het werk om de organisatie laagdrempeliger te maken voor vaders door een specifiek aanbod voor hun te ontwikkelen. De geïnterviewde vaders geven aan dat ze zich ook welkom voelen in de organisatie. Dit zijn bemoedigende signalen, maar wat met de vaders die we niet bereiken, noch binnen de individuele gezinsondersteuning, noch in het groepswork? De kans bestaat dat het voornamelijk vrouwelijk karakter van de organisatie in de weg staat om de stap te zetten naar de preventieve gezinsondersteuning. Hier komt de beeldvorming en het welkomstbeleid rond de organisatie terug in beeld. Zijn de professionele partners van de organisatie bekend met het aanbod, en de mogelijkheid om na de werkuren langs te komen? Dit onderdeel ga ik niet verder uitwerken binnen deze bachelorproef omdat het mij zou leiden tot een grondige en langdurige prospectie binnen het sociaal werkveld. Wel wil ik nog enkele strategieën en tips benoemen die beschreven zijn in de themabundel (EXPOO, 2013), die de organisatie kunnen helpen om vaders nog beter te bereiken:

- communiceer duidelijk dat je algemeen aanbod ook voor vaders bedoeld is. Je kan bijvoorbeeld zeggen dat je oudercursus voor zowel vaders als moeders is in plaats van een opvoedcursus voor ouders,
- werk samen met partners die in contact staan met vaders om vaders uit specifieke groepen te bereiken.

Redouan Ben Driss (2017) vat dit alles nog eens samen: "Creëer een plaats voor vaders, waar ze thuis kunnen zijn, vele organisaties zijn vaak nog te 'moederlijk' ". We zagen al bij de paragrafen over beeldvorming van de organisatie en verwelcoming van de vaders, dat de geïnterviewde vaders ook het vrouwelijke karakter van de organisatie herkennen. Al vonden ze dit niet allemaal een direct obstakel om toegang te zoeken tot onze diensten. Belangrijker vonden ze de basisattitude van de onthaalmedewerkers en was de aanwezigheid van een mannelijke medewerker een eerder drempelverlagende factor.

9.3 OUTREACHEND EN VINDPLAATSGERICHT WERKEN

Naast een duidelijke communicatie naar partners en andere professionals die direct of indirect met vaders in contact komen, benoemt de themabundel van EXPOO (2013) verder het belang van een outreachende houding:

Outreachend werken is erop gericht om mensen te vinden die door actieve vermijding of door een gebrek aan besef geen diensten gebruiken (Erickson & Page, 1998). Een van de belangrijkste uitgangspunten voor outreachend werken is de pro-actieve manier van contactleggen met mensen die wellicht hulp behoeven, maar die zelf niet om hulp vragen en die geen (adequate) hulp ontvangen (van Doorn et al., 2008; Ozechowski & Waldron, 2008). Outreachend werken moet niet gezien worden als een uitkomst, maar als een proces van vertrouwen bouwen en van geleidelijke betrokkenheid met als uiteindelijk doel het betrekken bij en het accepteren van de zorg die nodig is voor die persoon (Bond et al., 2001; Erickson & Page, 1998 gelezen in Van Der Wal, 2009)

Het winnen van het vertrouwen van vaders is onmogelijk als die vaders uit beeld blijven. Vier van de vaders die ik geïnterviewd heb, hebben door de outreachende houding van een gezinsondersteuner en/of een regioverpleegkundige het aanbod van de organisatie leren kennen. Dit is iets wat we in de organisatie spijtig genoeg nog te weinig doen, dit heeft vooral te maken met de al bestaande werkdruk bij de werknemers. Toch lijkt het mij een voorwaarde om kwaliteitsvol gezinsgericht te werken.

Vindplaatsgericht werken houdt dan in dat we naar belangrijke ontmoetingsplaatsen van vaders gaan: de scholen, de moskee, vzw's en feitelijke verenigingen die een groot aandeel vaders bereiken. Een verruiming van het professionele partnerbestand en een andere taakverdeling zouden dan gevolgen zijn voor de professional binnen de preventieve gezinsondersteuning.

Nele Travers (2017) wijst wel op een mogelijk gevaar bij outreachend werken:

Outreachend werken kan een goede keuze zijn, maar we moeten wel beseffen dat er ook gevaren schuilen aan deze werkwijze. Als de hulpverlening in huis komt, is het dan nog steeds een veilige plek voor de vader en bij uitbreiding het gezin? Als hulpverlener ga je nooit zomaar bij iemand op bezoek, dat beseffen heel veel ouders. De aanwezigheid van hulpverleners kan als een bedreiging gezien worden.

9.4 VADERS TOELEIDEN NAAR GROEPSWERK

De groepswerking voor vaders in onze organisatie is dit jaar zijn twaalfde jaargang ingegaan. In het begin pakte de mosterd niet, maar we gaven niet op. Vaders vonden het natuurlijk altijd leuk om een voetbalwedstrijd uit de hoogste klasse mee te pikken. Hoe leuk zulke activiteiten ook zijn voor vader en kind, het beleven van een leuke voetbalavond was zeker geen (eind)doelstelling. Beetje bij beetje leerden we bij en gestaag zagen we het enthousiasme onder de vaders stijgen. We wisselden echter periodes van hoge opkomst naar de bijeenkomsten en kwalitatieve groepsmomenten af met periodes met lage opkomst en amper groepsinteractie. Sinds de laatste jaren hebben we een stabiele groep die komt voor informatie, groepsinteractie en leuke momenten met kinderen. Die groep is echter niet groot en de succesmomenten weten we nog niet juist te interpreteren.

9.4.1 *Waarom geen oudergroepen, in plaats van moedergroepen en vadersgroepen?*

De themabundel 'Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning' (EXPOO, 2013) vertelt ons dat vaders eerder gemengde groepen kiezen in plaats van exclusieve vadersgroepen, toch zijn er uit de evaluatie van vadersgroepen verhalen gekomen dat vaders die exclusieve groepen ook wel waarderen.

Het lijkt een paradoxale boodschap, zeker aangezien er een aantal vadersgroepen zijn die vanuit de vaders zelf zijn opgestart. Veerle Aerden (2017) van Link=Brussel vzw vertelde mij dat ze al enkele groepen hadden voor vrouwen, toen er enkele vaders bij haar kwamen morren en ook een groep voor vaders wilden. Dat bleek de aanzet te zijn van een vaderwerking die vandaag al meer dan 15 jaar bestaat.

Thomas Thys (2017): "Het is makkelijker voor vaders om onderling betrokken te zijn op elkaar, dat gaat moeilijker als de vrouw erbij is."

Jounes is zelf al een aantal maal naar een gemengde groepswerking gekomen die we organiseerden in de organisatie.



Ik was de enige vader tussen allemaal moeders, maar ik vond dat niet zo heel erg. De volgende maal ben ik niet meer geweest omdat het vooral de thema's waren die mij niet zo interesseerden.

De getuigenis van Jounes vertelt ons dat het aanbod voor de gemengde groepen, misschien nog teveel gericht is op moeders. Een grotere waakzaamheid om ook op maat van vaders te werken lijkt dus onontbeerlijk om ook vaders in die gemengde groepen aan te spreken.

In de organisatie vinden kortlopende reeksen rond de zwangerschap en de babyleeftijd van de kinderen, de peuterleeftijd en de voorbereiding op de kleuterklas, plaats. Hierin zijn zowel de moeders als de vaders welkom. Toch zien we amper vaders komen. Sommige edities hebben we wel een vader of twee over de vloer gekregen, maar nooit kwamen ze voor een tweede sessie. Het gebeurde wel dat een vader deelnam aan een sessie en op een volgende was hij er niet meer, maar wel een andere vader. Ook voor die tweede vader blijft het dan bij één sessie, terwijl we geloven dat als die vaders samen een sessie hadden bijgewoond, ze meer sessies zouden bijgewoond hebben. Ik denk dat identificatie hier een belangrijke rol speelt. Als je de vreemde eend in de bijt bent is het niet vanzelfsprekend om je, in een nog vreemde setting, thuis te voelen.

Nele Travers (2017) vindt het echter belangrijk om hierin te blijven investeren:

Waarom zetten we moeders en vaders niet gewoon samen? Samen informeren en nadien in een groep vaders en groep moeders apart samen discussiëren over het onderwerp? Het zit in ons hoofd dat vaders alleen gaan komen als het alleen voor hun is. In de literatuur of onderzoek vinden we niets terug dat vaders en moeders samen in groepen plaatsen niet zou lukken... De werkingen zouden er voor iedereen moeten zijn, vertrekken vanuit het universele. Niet te snel indelen in groepen voor vaders en moeders. We vullen het te snel in voor de ouders die we begeleiden, zonder effectief nog te weten waarom we iets doen of juist niet doen.

In de organisatie hebben we een aantal methodieken om ouders te ondersteunen. Deze hebben nu, maar vooral in het verleden al hun nut bewezen. Ik merk dat sommige van deze methodieken vastgeroest raakten zonder dat we ons nog vragen stellen of ze vandaag nog datzelfde nut hebben als voorheen. Ik merk dat ik ook sneller teruggrijp naar bekende recepten en vanuit een handelingsverlegenheid om voor verandering te durven kiezen, stel ik (en vele van mijn collega's) dan te snel dat gemengde groepen (moeders en vaders) bijvoorbeeld niet werken zonder te onderzoeken waarom niet.

Het blijft dus voorlopig een vraagstuk zonder eenduidig antwoord. Maar wat alvast belangrijk blijft is de vraag te stellen. Waar streeft de organisatie naar, wat is de missie en visie van de organisatie? Moeten vaders en moeders uitwisselen en samen gebracht worden of niet? Maar wat vast staat, is dat er voor elke keuze ook een pad voor de vaders moet worden uitgetekend.

9.4.2 *Vaders en professionals aan het woord over het belang van praten en groepswork*

"Vaders willen dingen doen en niet zomaar aan tafel zitten om te babbelen, vaders zijn geen babbelaars", is een zin die ik vaak hoorde van andere professionals, voor ik aan deze

bachelorproef begon. Klopt dit wel? En als het klopt, is dit dan de enige waarheid, of hebben vaders ook nood aan uitwisseling met andere vaders? Over welke thema's willen ze meer informatie? Waar zijn ze bezorgd over?

Volgens Redouan Ben Driss (2017) zijn er zeker vaders die willen praten. Vaders zoeken een overdracht van waarden: "Hoe kunnen we vaders zijn voor onze kinderen?" Vaak zijn het volgens hem vaders die een beperkt netwerk hebben. Hij modereert de gesprekken bij Link=Brussel vzw. Hij zegt dat vaders informatie wensen hoe ze de relatie tussen zichzelf en de kinderen kunnen opbouwen en hoe deze relatie er moet uitzien. Daarnaast hebben vaders ook vragen over de eigen partnerrelatie.

Jamal El Boujddani van De Touter (2017) erkent dat vaders meer gesloten zijn, maar door het 'problematiseren' van thema's merkt hij dat vaders toch over bepaalde zorgen beginnen te spreken, die anders onder de waterspiegel blijven.

Binnen de eigen organisatie heb ik dezelfde ervaring met vaders. Op de vraag met welke vragen ze zitten met betrekking tot het kind en vaderbetrokkenheid, blijft het vaak stil. Het is pas na het doorvragen of wanneer één vader een bepaald probleem benoemt, dat de tongen bij de andere vaders toch loskomen en we vaak tot een diepgaand en ondersteunend gesprek komen.

Vanuit de interviews en de focusgroep vertelden vaders mij dat ze vooral komen omdat ze het interessant vinden om samen te zijn met andere vaders en ervaringen te delen. Ook dat ze andere vaders hier kunnen ontmoeten, kwam vaak terug als meerwaarde voor de vaders. Enkele vaders met een klein netwerk of die weinig mogelijkheden hebben om aan vrijetijdsactiviteiten te doen, komen vooral om uit hun isolatie te breken en omdat ze zich op die manier minder alleen voelen 'hier'. Met 'hier' bedoelden de vaders België, wat voor de meeste vaders niet hun moederland is. Ze vinden dan ook dat deelname aan de vaderactiviteiten ervoor zorgt dat ze zich vlotter kunnen aanpassen aan hun gastland.

Kortweg gaat het er dus over om een gemeenschappelijke deler te vinden tussen vaders en durven op onderzoek te gaan in hun leef- en belevingswereld. Wat ligt er op het voorplan? Wat houdt je wakker 's nachts? Als je dit kan achterhalen kun je vaders ook verbinden tussen elkaar en met hun omgeving en versterken in de rol als vader.

9.4.3 *Enkele vadergroepen naast elkaar*

Wat was de initiële insteek van een organisatie die kiest om een vadergroep te starten, hoe bereiken ze vaders? Hoeveel vaders bereiken ze? Welk aanbod hebben ze voor vaders? Wat zijn succesfactoren en struikelblokken waarmee ze geconfronteerd werden?

Hieronder wil ik de eigen organisatie naast vijf andere vadergroepen zetten:

- Vadergroep in De Touter uit Berchem (El Boujddani, 2017).
- Kiekendoe (West-Vlaams voor 'kijk' en 'doe') vanuit de Opvoedingswinkel Brugge, ondertussen stopgezet. (Vercuyce, 2017)
- Vadergroep georganiseerd vanuit basisschool De Horizon in Borgerhout. (Tysmans, 2017)
- Buurtvadersproject in Beringen georganiseerd vanuit RIMO Limburg, ondertussen stopgezet (Franssens, 2017).
- Vaderwerking Link=Brussel vzw (Aerden, 2017) (Ben Driss, 2017).

Vanuit de vergelijking kunnen we vaak ook veel leren, ondanks de onderlinge verschillen tussen deze vaderwerkingen. Een vergelijking kan ons doen nadenken en reflecteren over het eigen handelen. Wat kan ik leren van die vaderwerkingen? Maar evengoed: wat doen we al goed?

9.4.3.1 Motivatie, doel en aanbod binnen het groepswerk voor vaders

	MOTIVATIE	DOEL	AANBOD
DE VADERGROEP VAN ONZE ORGANISATIE	Vier bestaande moedergroepen maar geen aanbod voor vaders, vaders niet in beeld binnen de organisatie. Aanbodgericht zonder expliciete vraag van vaders zelf	<ul style="list-style-type: none"> - Informatie- en ontmoetingsplaats voor vaders ontwikkelen - Netwerkversterking van vaders - Vaderbetrokkenheid stimuleren - Plaats ontwikkelen waar vaders en kinderen samen kunnen groeien en leren 	<ul style="list-style-type: none"> - Debatavonden en vormingssessies voor vaders rond opvoeding, onderwijs, wonen en de vaderrol. - Uitstappen met vaders - Activiteiten met vaders en kinderen
VADERGROEP VZW DE TOUTER	Vanuit de verschillende gemeenschappen in Berchem kwamen veel vragen van vaders die bezorgd waren over (de relatie met) de kinderen. Vraaggericht aanbod rond opvoeding.	Vaders verbinden vanuit een lotgenootschap door migratie, cultuur, religie en ouderschap. Met andere woorden, het doel was om cultuursensitief te werken met vaders.	<ul style="list-style-type: none"> - Vaderrondes over opvoeding met subthema's migratie en radicalisering - Inhoudelijke thema's en leuke activiteiten aan vaders en kinderen aanbieden.
KIEKENDOE	Weinig interesse vaders voor het bestaande aanbod van de Opvoedingswinkel. Vaders leken wel vragen over opvoeding te hebben, maar hun vragen verschilden van de vragen van de moeders.	<ul style="list-style-type: none"> - Grotere laagdrempeligheid voor vaders installeren - Positieve momenten tussen vader en kind faciliteren - Netwerkverruiming van de vaders - Samen leren binnen het kader van opvoedingsondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaders samenbrengen om leuke activiteiten met kinderen te hebben. - Samen koken, knutselen, samen op uitstap
VADERWERKING LINK=BRUSSEL VZW	Vaders die bekend waren met de werking van de organisatie en de moedergroepen kwamen pleiten voor een vadergroep (vraaggestuurd)	<ul style="list-style-type: none"> - Luisteren en herstellen van de identiteit in contexten van verlies - Aanmoedigen van vaders om te praten over opvoeding. 	Interessante thema's voor vaders aanbieden die betrekking hebben op hun rol in het gezin, opvoeding, onderwijs, multimedia,... Activiteiten voor vaders en kinderen organiseren.
VADERGROEP BASISCHOOL DE HORIZON	Amper vaders aan de schoolpoort of op oudercontacten. Vermoeden van geen schoolcultuur thuis (aanbodgericht).	<ul style="list-style-type: none"> - Schoolcultuur thuis versterken - Vaders versterken door ze te verbinden 	Schoolgerelateerde bijeenkomsten organiseren voor vaders
BUURTVADERS-PROJECT RIMO LIMBURG	Jongerenoverlast en nachtlawaai in de Kleine Waterstraat in Beringen counteren om een positiever leefklimaat te ontwikkelen. Vaders kunnen een rol spelen hierin (aanbodgericht).	Leefbare buurt creëren door buurtvaders te activeren om samen met opbouwwerkers, politie en de integratiedienst enkele regulerende acties en structurerende acties op te zetten.	<ul style="list-style-type: none"> - Dagelijkse permanentie van het buurthuis - Toezicht houden in de wijk door avondwandelingen met vaders te doen.

De vadergroep van de eigen organisatie vertoont de grootste gelijkenissen met de vadergroep van De Touter, Opvoedingswinkel Brugge en Link=Brussel vzw. Naast het feit dat hun vadergroep zich tevens situeert binnen de preventieve gezinsondersteuning ligt de focus op samenkomen met vaders om te informeren, debatteren en activiteiten met kinderen te organiseren. De Horizon bekijkt de vader dan weer sterk vanuit een schoolse bril, terwijl RIMO Limburg vooral een antwoord wou formuleren vanuit een probleemstelling in de wijk, waarvoor ze de vaders (als medebelanghebbenden) wouden inschakelen.

Misschien is het niet toevallig dat de twee organisaties die een vadergroep organiseerden vanuit de vraag van de vaders zelf, twee professionals in dienst hebben, die voor de grootste migratiegemeenschap - in de buurt waar ze acteren - geen onbelangrijke rol vervullen.

Zowel bij de eigen organisatie als bij de drie andere initiatieven kwam de motivatie vanuit een bezorgdheid van de professionals zelf dat ze weinig vaders bereikten.

Jamal El Boujddani van De Touter (2017) heeft het over cultuursensitief werken als manier om migrantenvaders beter te bereiken en begrijpen. Cultuursensitieve zorg laat zich volgens de brochure van het Steunpunt Cultuursensitieve Zorg (CGG Brussel, 2010) kenmerken door een streven naar een geestelijke gezondheidszorg die aandacht heeft voor de culturele dimensie. Deze culturele dimensie moet steeds naast de lichamelijke, sociale en psychische dimensies bestaan. We moeten dus onze eigen westerse cultuur overstijgen om kwaliteitsvol te kunnen werken met vaders met een migratieachtergrond.

Ik wil verder vooral stilstaan bij de organisaties die een vadergroep organiseren vanuit de preventieve gezinsondersteuning. Zowel de eigen organisatie als Opvoedingswinkel Brugge kozen voor een specifiek aanbod voor vaders aangezien ze initieel amper vaders konden binden binnen het bestaande aanbod. Toevallig of niet zijn de doelstellingen van deze beide vaderprojecten erg gelijklopend. Ze zetten in op een netwerkversterking van de vaders, faciliteren leuke momenten tussen vader en kinderen en willen de eigen organisatie laagdrempeliger maken voor vaders. Bij De Touter en Link=Brussel vzw zien we deze kenmerken ook terugkomen, maar ligt er daarnaast nog een focus op de etnische achtergrond en verliessituaties die te maken hebben met migratie en status.

Volgens de brochure 'Vaders, maak er werk van' (Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg, 2011) gaat de voorkeur van vaders naar doe-activiteiten. Het aanbod is liefst heel doel- en resultaatgericht. Toch zet de organisatie waar ik werk - net als de drie vaderwerkingen die aan preventieve gezinsondersteuning doen - vaak in op een combinatie van doe-activiteiten en praatmomenten omdat ze merken dat de bereikte vaders ook daar een behoefte hebben.

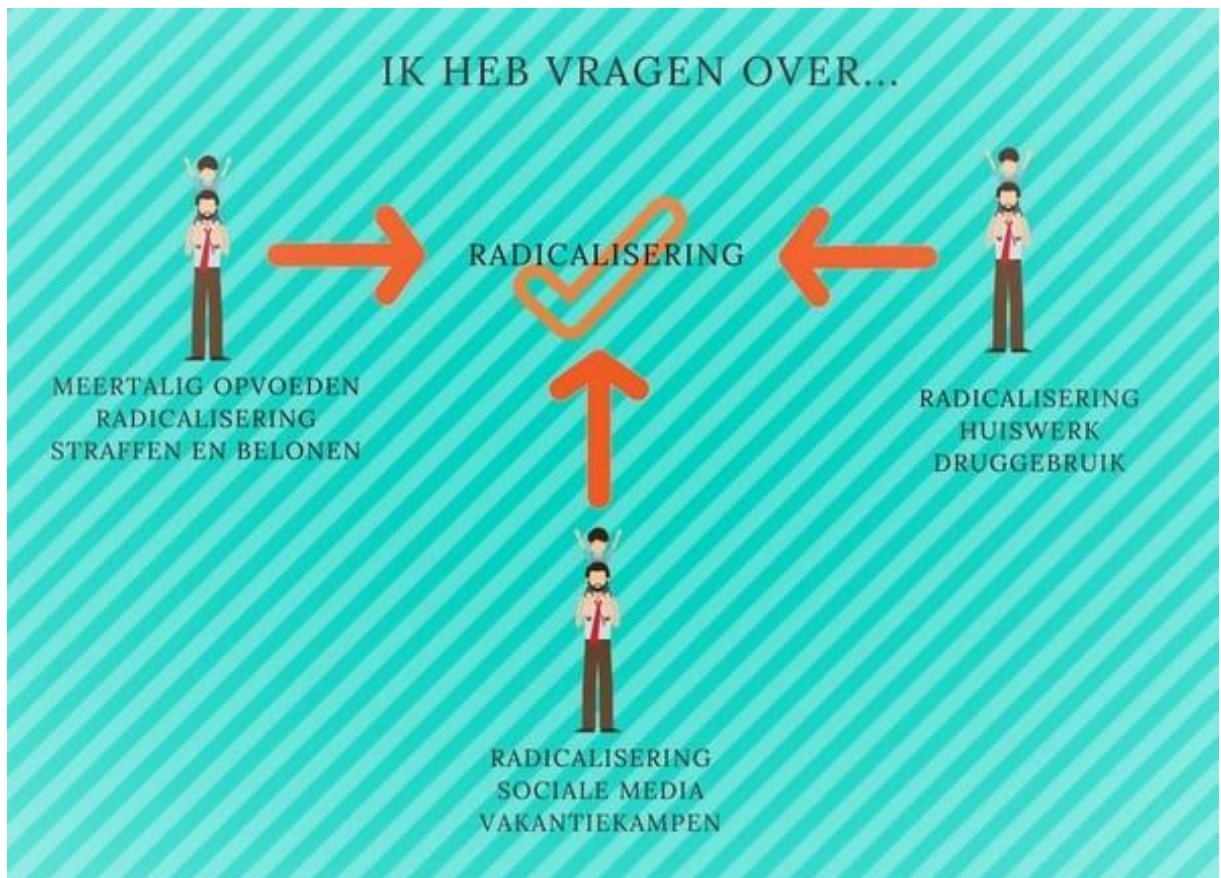
De resultaten uit de focusgroep lijken dit te bevestigen. Activiteiten waar ze warm voor lopen zijn - naast ontspannende- en doe-activiteiten met of zonder de kinderen - infosessies en debatmomenten over opvoeding (straffen en belonen, gebruik van sociale media, meertalig opvoeden en opvoeden in een multiculturele context), de rechten als vader en de vaderrol.

Ten slotte een woordje over de frequentie van de bijeenkomsten. In de eigen organisatie hebben we 10 tot 12 bijeenkomsten op een werkjaar. Aangezien er geen groepswork is in de schoolvakanties, komt dit neer op een activiteit per 3 weken. Link=Brussel vzw houdt het op één activiteit per maand. De Touter verkiest om reeksen rond bepaalde thema's aan te bieden en dan in een hogere frequentie binnen een korte periode de vaders samen te brengen. De vadergroep van Basisschool De Horizon klokt jaarlijks af op 4 tot 5 bijeenkomsten.

De twee vaders in de focusgroep lieten weten dat eenmaal per maand ideaal is. Vaak hebben ze nog andere taken te doen 's avonds in het huis of in het gezin, ze zijn wel gewonnen voor kortere reeksen rond één thema, waarbij de sessies elke week doorgaan gedurende een vooraf bepaalde kortere periode.














EEN INTERESSANTE WERKVORM OVER HET BEVRAGEN VAN VADERS EN HET VORMEN VAN EEN ONDERSTEUNEND NETWERK:



De Touter: Ontwikkel een voortraject waar je vaders warm maakt om te praten over opvoeding en de vaderrol. Door het problematiseren en bespreken van thema's binnen het groepswork kun je de krachten aan spreken om vaders te versterken. Ga bij vaders op bezoek en maak tijd voor een goed gesprek, misschien is één bezoek niet voldoende om de tongen los te krijgen. Zoek in die groep van vaders naar gemeenschappelijkheden, met andere woorden wat zou vaders kunnen binden aan elkaar. Via een inschaling van de mate waarin vaders problemen ervaren (op een schaal van 1 tot 10) kan de groepswerker de vaders laten vertellen waar ze zich nu situeren, hoe ze zich daarbij voelen en waar ze naartoe willen. Faciliteer steun en betrokkenheid tussen de vaders onderling en biedt ze het comfort om vrij te praten. (El Boujddani, 2017)

9.4.3.2 Toeleiding van vaders, kwantitatieve gegevens, succesfactoren en struikelblokken binnen het groepswork voor vaders

	TOELEIDING	AANTAL BEREIKTE VADERS	SUCCEFACTOREN EN STRUIKELBLOKKEN
DE VADERGROEP VAN ONZE ORGANISATIE	<ul style="list-style-type: none"> - Via regioverpleegkundigen en gezins-ondersteuners van Kind & Gezin, partnerorganisaties. - Geen outreachende zoektocht of vindplaatsgericht werken 	3 tot 10 vaders per sessie. Veertigtal verschillende vaders die nu of in het recente verleden al interesse toonden in de vaderwerking.	<ul style="list-style-type: none">  - Integraal onthaal zorgt ervoor dat vaders met meer vragen bij ons kunnen aankloppen - Medewerkers van Kind & Gezin zien ongeveer 99% van alle gezinnen met pasgeboren baby's, dat zorgt ervoor dat zij een groot debiet hebben.  - Weinig tot geen verbinding met bepaalde gemeenschappen. - Weinig tot geen cultuur in de organisatie om outreachend aan de slag te gaan - Vaak maar één groepsbegeleider beschikbaar voor de vadergroep. - Schommelende groepsdynamiek en groepscohesie (vaak door ≠ talen die gesproken worden).
VADERGROEP VZW DE TOUTER	<ul style="list-style-type: none"> - Via contacten Bijzondere Jeugdzorg en Jongerenwelzijn. - Outreachend en vindplaatsgericht te werk gaan. 	8 tot 10 vaders per sessie. Twintigtal verschillende vaders die nu of in het recente verleden al interesse toonden in de vaderwerking.	<ul style="list-style-type: none">  - Meerdere huisbezoeken per gezin om zo een sterke vertrouwensrelatie met de vaders uit te bouwen. - Groepswerkers gaan naar de bekende ontmoetingsplaatsen van vaders (moskee, vzw's, café's...). - Begeleiders zijn sleutelfiguren in de voornaamste migrantengemeenschap in Borgerhout. - Sterk inzetten op cultuursensitief werken - Steeds twee groepswerkers  - Overheersende aanwezigheid van bepaalde gemeenschappen in de groepen kan een afschrikwekkend effect hebben op vaders uit andere gemeenschappen.
KIEKENDOE	<ul style="list-style-type: none"> - Folders verspreiden, ook via personeelsdiensten van 5 werkplaatsen (fabrieken). - Lokale handelaren en verschillende gemeentelijke kanalen - Geen outreachende zoektocht 	50-tal vaders in ≠ wijken, bij elke activiteit waren er steeds andere vaders.	<ul style="list-style-type: none">  - Nog geen bestaand aanbod in de wijken aanwezig voor vaders zorgde ervoor dat vaders die vragen hadden al snel intekenden op het aanbod. - Samen dingen doen creëerde een vertrouwensband tussen de vaders.  - Inschrijvingen voor de activiteiten gebeurden door de moeders (en niet door de vaders)

			<ul style="list-style-type: none"> - Moeders bepaalden de gezinsagenda, als moeders een bepaalde activiteit geen meerwaarde vonden, kwamen de vaders niet.
VADERWERKING LINK=BRUSSEL VZW	<ul style="list-style-type: none"> - Via andere sociale organisaties - Via andere werkingen van de organisatie 	Tussen 4 en 15 vaders	<ul style="list-style-type: none">  - Aanwezigheid van een psycholoog (Redouan Ben Driss) die dan ook nog eens bekend is binnen de Arabische gemeenschap in Brussel - Groot professioneel netwerk in Brussel - Vaderwerking kwam er op vraag van de vaders zelf (vraaggestuurd) - Altijd twee groeps werkers  - Weinig financiële middelen voor de toekomst om de vadergroep draaiende te houden
VADERGROEP BASISSCHOOL DE HORIZON	<p>Aan de schoolpoort</p> <p>De schoolagenda's van de kinderen</p> <p>Mond-op-mond reclame door de moeders en vaders van de kinderen</p>	Gemiddeld 15 vaders	<ul style="list-style-type: none">  - Altijd twee of meer groeps werkers - 96% van de kinderen zijn van Marokkaanse origine, dit zorgde voor een sterke mond-op-mond reclame binnen de gemeenschap - Houden rekening met gebed en ploegensysteem van vaders om zoveel mogelijk vaders op de bijeenkomsten te krijgen
BUURTVADERS- PROJECT RIMO LIMBURG	Inzet van een buurtwerker die zijn ervaring en kennis inzette van de buurt en zijn bewoners	10-tal vaders	<ul style="list-style-type: none">  - De buurtvaders waren een interne groep die de buurt en zijn bewoners door en door kenden - De buurtvaders vergaderden regelmatig met de buurtwerker, de politie en de stad en kregen op die manier veel erkenning. - De buurtvaders waren belangrijk als klankbord en denkgroep en werden zo sterk betrokken. - 10 vaders bereikt op een wijk met 56 gezinnen is een groots succes.  - Enkel Turkse vaders bereikt, met als resultaat dat andere gemeenschappen zich minder betrokken voelden - Niet alle buurtvaders hielden zich aan de afspraken, wat leidde tot discussies met andere vaders - Het engagement dat verwacht werd was te groot. Zeker nadat enkele vaders werkloos werden, hadden ze plots andere prioriteiten.

De toeleiding van vaders naar het groepswork kan op verschillende manieren gebeuren. De meeste organisaties maken hun aanbod bekend via brochures, nieuwsbrieven en via de website. Dit zijn echter kanalen die niet voor alle vaders toegankelijk zijn, zoals anderstaligen, vaders die (nog geen) toegang hebben gevonden tot de preventieve gezinsondersteuning en ruimere hulpverlening. Een iets



*Figuur 1: Toeleiding
Gebruik van folders, brochures, website → Inzetten van
partnerorganisaties → Outreachend en vindplaatsgericht
werken*

kleinere groep zet tevens in op professionele contacten en rekt op de hulp van partnerorganisaties binnen de hulpverlening en gezondheidszorg. Ten slotte zien we de organisaties die gebruik maken van (interne of externe) sleutelfiguren en daarbij outreachend en vindplaatsgericht te werk gaan. Ik vermoed dat het geen toeval is dat deze organisaties de grootste continuïteit hebben binnen het deelnemersveld van vaders.

Als we de 'visvijver' van de eigen organisatie vergelijken lijkt die groter dan die van De Touter. Maar omdat De Touter sterk inzet op outreachend werken en frequente contacten met hun kleinere groep vaders onderhoudt, heeft deze organisatie meer continuïteit bij de vaders. De medewerkers van Link=Brussel vzw nemen tussen de bijeenkomsten met alle vaders twee tot driemaal contact op, zo houden ze een nauw contact met de vaders en horen ze snel wat er leeft en wie met welke vragen zit.

Het staat buiten kijf dat outreachend en vindplaatsgericht werken de meest efficiënte manier van werken is, waarbij je als organisatie ook de vinger aan de pols houdt. Dit vergemakkelijkt cultuursensitief werken alleen maar. Huisbezoeken en aanwezig zijn binnen de wijken en ontmoetingsplaatsen van vaders zorgt er dan ook voor dat de groepswerker beter weet welke thema's leven bij de vaders.

Laten we eens een kijkje nemen welke andere succesfactoren of struikelblokken zijn, onder meer: een groepswerker die bekend is in de gemeenschappen van de wijken waar je vaders wil bereiken. Deze sleutelfiguur (dit kan tevens een vader zijn die sterk betrokken is op de organisatie) kan ervoor zorgen dat er snel en veel vaders bereikt kunnen worden. Zoals hierboven al beschreven, kent deze sleutelfiguur de doelgroep goed genoeg om te weten hoe de beoogde groep vaders moet aangesproken worden en welke thema's er leven in deze groep. Deze groepen hebben vaker een sterkere groepsdynamiek en groepscohesie. Een valkuil of struikelblok hierin is wel dat het bereiken van één bepaalde gemeenschap ervoor kan zorgen dat de vadergroep een exclusief clubje wordt die moeilijker toegankelijk is voor vaders uit andere gemeenschappen.

De vadergroep van onze organisatie wordt gekenmerkt door een heel diverse afkomst. Vaak zitten we met vaders uit alle windstreken aan tafel die zelden het Nederlands voldoende beheersen om een informatiesessie of debatavond mee te volgen zonder vertaling. Wij hebben echter de mogelijkheid om gebruik te maken van professionele tolken maar verkiezen dat niet te doen. De reden hiervoor is dat dit de dynamiek van de gesprekken zou verhinderen en de vertrouwelijkheid van het persoonlijke verhaal van vaders (schijnbaar) in het gedrang zou brengen. De tussenoplossing is dat vaders onderling voor elkaar kunnen vertalen. Zo kan een vader die Arabisch als moedertaal heeft en vlot Nederlands spreekt, vertalen voor andere vaders die Arabisch spreken. De groepswerkers helpen meestal met de vertaling voor Frans-, Engels- en Spaanstaligen. Maar zelfs hier hebben we het gevoel dat we de dynamiek van het gesprek verstoren. Kortom Babylonie.

Daarnaast verbinden vaders zich moeilijker met elkaar wanneer ze geen gemeenschappelijke taal hebben, wat de groepscohesie ook deels kan blokkeren. Dit alles maakt de noodzaak om met twee groepswerkers de bijeenkomsten te begeleiden enkel groter.

Het werken met experts of een psycholoog zorgt ervoor dat vaders sneller interesse tonen. Zelfs in het verhaal van De Horizon bleek het voor de directeur al snel duidelijk dat vele vaders met een migratieachtergrond de positie van directeur hoog inschalen. Dit respect leidde er volgens hem ook toe dat vele vaders naar de groepsmomenten kwamen (alhoewel zijn titel ook een belemmering was voor de vaders om vrijuit te durven spreken).

Ten slotte wil ik niet voorbijgaan aan de belangrijke lessen die er te leren zijn uit het verhaal van de twee vadergroepen die niet meer bestaan. De vadergroep uit Beringen had een heel specifiek karakter die heel verschillend was van de andere vadergroepen, maar toch vind ik dat hun verhaal ons enkele zaken kan bijbrengen:

- focussen op een gemeenschap kan ervoor zorgen dat de vadergroep niet toegankelijk is voor vaders van buiten die gemeenschap,
- het engagement van de vaders leek opgebruikt door het grote appel om met een groep van tien vaders elke avond een buurthuis open te houden.

De vadergroep had mooi werk geleverd door het buurthuis open te houden en de leefbaarheid in de wijk te verhogen. Het afhaken van vaders betekende dat er werd beslist om het buurtvaderproject stop te zetten en er wordt een nieuw buurtcomité opgestart niet enkel voor vaders, om de leefbaarheid in de wijk te bewaken.

De vadergroep van de Opvoedingswinkel Brugge hield tevens mee op. Geert Vercruyce: “Ik weet eigenlijk niet of het aanbod dat we hadden past op de vragen die bij de vaders leven. Grote infomomenten werkten niet bij deze vaders, ik geloof dat ze meer vatbaar zouden zijn om kleinschalige doe-activiteiten te organiseren” (2017)

9.5 BESLUIT

De beeldvorming en het welkomstbeleid voor vaders kan een verschil maken. Vaders kunnen door zulks beleid het gevoel hebben dat de organisatie met hen rekening houdt. Dit kan via een toegankelijke website en afbeeldingen van vaders in het gebouw. Daarnaast is het belangrijk dat vaders weten waarvoor de organisatie staat. Daarnaast kan deelname aan het wijkgebeuren de beeldvorming over de organisatie positief beïnvloeden.

Vadergroepen zijn succesvol als je doe-activiteiten voor hen organiseert, konden we al enkele keren lezen. Maar evengoed zie ik binnen de vadergroep van de organisatie dat vaders nood hebben aan ondersteunende netwerken, willen praten over hun vaderrol en zich willen informeren over kindgerelateerde onderwerpen. De verhalen van de vadergroepen van De Touter, Link=Brussel vzw en Basisschool De Horizon lijken dit enkel maar te bevestigen. De verschillende verhalen zullen elk een deel van de waarheid met zich meedragen.

Ik geloof echter dat groepswerkers die de juiste insteek vinden en een blijvende vinger aan de pols van de vaders houden, beter dan wie ook kunnen inschatten welke methodieken in de vadergroep zullen aanslaan. De groepswerker mag echter niet op zijn lauweren rusten maar moet cultuursensitief aan de slag gaan, inzetten op duurzame vertrouwensrelaties en op zoek gaan naar sleutelfiguren uit de gemeenschappen (en bewust zijn van de baten en kosten van deze sleutelfiguren en daar ook naar handelen).

Verbinden en verrijken met af en toe een leuk doe-moment voor vader en kind. Het lijkt een bijna op een uitgebalanceerd recept uit een kookboek.

10 ALGEMEEN BESLUIT

Mijn probleemstelling luidde: Welke mogelijke hindernissen ondervinden vaders om toegang te vinden binnen de preventieve gezinsondersteuning en welke werkvormen kunnen hier een antwoord op bieden? Met andere woorden: welke werkvormen en methodieken zijn essentieel bij individueel en groepswork om op maat te werken van vaders binnen de preventieve gezinsondersteuning?

Om tot een correct en volledig antwoord te komen, klopte ik enerzijds aan bij organisaties binnen en buiten het veld van de preventieve gezinsondersteuning die expertise hebben opgebouwd in het betrekken en begeleiden van vaders. Ook ontmoette ik een aantal vaders die ik mocht interviewen en ten slotte organiseerde ik een focusgroep om de stem van de vaders duidelijk te laten weerklanken in deze bachelorproef.

De preventieve gezinsondersteuning en ruimer beken de 'zachte sectoren' lijken nog steeds vrouwenbastions te zijn. Niet alleen in personeelsbezetting maar tevens bij de gebruikers van de diensten. Dat mag ons niet verbazen. Het zijn voornamelijk moeders met kinderen die er aankloppen en deelnemen aan het aanbod.

Toch blijkt uit deze bachelorproef de nood om het gehele gezinssysteem te betrekken en dus extra aandacht te hebben voor vaders. Een betrokken vader leidt immers tot beter ontwikkelings- en welzijnsmogelijkheden. Laat het nu net dat zijn waar de preventieve gezinsondersteuning naar streeft. Maar er is meer! Vaders geven zelf ook aan vragen te hebben. Ze stellen die wel op een andere manier, of ze situeren zich op een ander levensdomein. De preventieve gezinsondersteuning kan er echter niet omheen, ook vaders zijn vragende partij.

Waar zijn ze dan die vaders met hun vragen? Ze botsen helaas op verschillende drempels en vinden moeilijk de weg naar het bestaande aanbod. De drempels situeren zich zowel op micro-, meso- als macroniveau. Zo is er in eerste instantie het feit dat de hulpverlening nog steeds gestoeld is op een archaïsche kijk op de vaderfiguur. De vader werd als kostwinner gezien, die weinig tot niets vandoen had met de zorgende taken in het gezin, al kunnen we niet ontkennen dat er door de eeuwen heen altijd vaders zijn geweest die een grote vaderbetrokkenheid aan de dag legden. Ze waren gewoon niet zichtbaar in de publieke ruimte.

De laatste decennia zien we echter meer en meer vaders aan de oppervlakte komen die hun rol als zorgende en affectieve ouderfiguur opnemen. Het discours rond vader verandert wel in de samenleving, maar nog steeds worden vaders geblokkeerd door de structuren waarin ze zich begeven: vaders worden economisch nog vaak gezien als grootste kostwinner in het gezin, vaders worden vaker nog minder bedeed in het hoederecht... Tenslotte zien we op het thuisfront vaders die moeilijk toegang krijgen verzorgende taken, wat kan leiden tot een ontredderde vader die zichzelf in vraag begint te stellen. Vaderbetrokkenheid blijkt geen vanzelfsprekendheid.

Hier komt de organisatie in beeld. Het imago van de organisatie zorgt ervoor dat vaders de organisatie al dan niet als laagdrempelig of verwelkomend beschouwen. Vanuit het onderzoek dat ik in de literatuur en de praktijk heb gevoerd, moeten organisaties vooral tonen dat vaders er welkom zijn: Zien we vaders als waardevolle pionnen binnen de preventieve gezinsondersteuning? Uit de interviews met vaders bleek dat vaders gezien willen worden in die ondersteuning. Vaders willen zich erkend voelen in hun vaderrol. Met andere woorden: we mogen ze vooral niet overslaan wanneer ze met de partner voor een hulpverlener zitten. Maar we kunnen nog meer doen! Hangen er foto's van vaders in de wachtruimte? Hoe zit het met het taalgebruik en de vormgeving op brochures en website? Is er mannelijk personeel (waar een of enkele mannen al veel kunnen betekenen in de beeldvorming over de organisatie)? Over deze vragen moeten we durven nadenken als we een specifiek welkombeleid voor vaders opzetten.

Binnen dat welkomstbeleid moeten we ook onderzoeken hoe we vaders kunnen bereiken. De platgelopen paden die ons zo bekend zijn - en zo comfortabel aanvoelen als we moeders willen bereiken - moeten we durven verlaten en andere manieren van toeleiding onderzoeken om vaders naar onze organisatie toe te leiden. Het belang van investeren in de vertrouwensrelatie met vaders kwam meermaals naar voor in de gesprekken met vaders en professionals. Vaders thuis bezoeken, zichtbaar zijn in de wijken waar vaders leven en actief bezoeken van hun ontmoetingsplaatsen, zijn efficiënte manieren om vaders toegang te verlenen tot de preventieve gezinsondersteuning.

Investeren in vaders en de wil om vaders te willen begrijpen zijn twee schitterende manieren om de vinger aan de pols te houden bij vaders en de gemeenschappen waar ze deel van uitmaken. Zo maak je contact en hou je vooral contact met vaders.

Gemakkelijk zal het niet zijn, onderweg gaan met vaders zal steeds een route zijn over hobbelige wegen. Gelukkig brengen de ervaringen van vaders, de literatuur en de verhalen van de experts hoop. Ze geven ons handvaten, tips en *good practices* om aan de slag te gaan met deze drempels. Die kunnen niet zomaar vertaald worden naar elke praktijk en in elke situatie, het is steeds belangrijk aandacht te hebben voor de verschillende contextfactoren en bij alle veranderingen de doelgroep te bevragen en mee te laten participeren.

Ik wil hier graag afsluiten met een betoog om blijvend kritisch en reflectief na te gaan of vaders een plek vinden in de organisatie. Met deze bachelorproef hoop ik alvast een eerste stimulans tot reflectie en inspiratie aan te bieden. Voor mij is deze bachelorproef een aanzet geworden om verder op onderzoek te gaan en praktijkvoorbeelden te verzamelen die andere spelers in de preventieve gezinsondersteuning - en zelfs ruimer - kunnen inspireren en aanzetten om vaders mee te nemen in hun verhaal.

“Sometimes I think my papa is an accordion. When he looks at me and smiles and breathes, I hear the notes.”

(Zusak, 2005)

BIBLIOGRAFIE

- Adriaenssens, P. (2013). *Vaderweek 2013. Kom papa, laten we samen ons levenspad bewandelen*. Brussel: Link=Brussel vzw.
- Aerden, V. (2017, juli 12). (A. Van Schoors, Interviewer)
- Ait Aadi, H. (2010, juli 19). Persoonlijke communicatie.
- Allen, S., & Daly, K. (2007). The Effects of Father Involvement: An Updated Research Summary of the Evidence. *Fira (University of Guelph)*.
- Belgium.be. *www.belgium.be*. Geraadpleegd op 27 juli 2017 van https://www.belgium.be/nl/familie/koppel/scheiding/ouderlijk_gezag
- Ben Driss, R. (2013). *Vaderweek 2013. Kom papa, laten we samen ons levenspad bewandelen*. Brussel: Link=Brussel vzw.
- Ben Driss, R. (2017, juni 16). (A. Van Schoors, Interviewer)
- Ben Driss, R., & Ooms, T. (2014). *De kwestie van migratie en identiteit wordt steeds complexer*. 27 december 2014 van <http://www.mo.be/interview/de-kwestie-van-migratie-en-identiteit-wordt-steeds-complexer-redouane-ben-driss>
- Blankenhorn, D. (1995). *Fatherless America*. New York City: HarperCollins Publishers.
- Burgess, A. (1997). *Het Vaderinstinct*. Leuven: Van Halewyck.
- CGG Brussel. (2010). *Steunpunt Cultuursensitieve Zorg*. Brussel: CGG Brussel.
- De Vos-Van Der Hoeven, T. (2012). *Werk en gezin combineren*. Geraadpleegd op 7 augustus 2017, van <http://www.opvoedadvies.nl/werkgezin.html>.
- Declercq, P., & Desender, D. (2017). *Vaderklap*. Geraadpleegd op 2 augustus 2017, van www.vaderklap.be
- Eco, H. (1989). *Foucault's Pendulum*. London: Secker & Warburg.
- Eeckhout, B. (2017, mei 13). Neen jongen, voor papa is er alweer geen bijlage. *De Morgen*, pp. 16-17.
- El Boujddani, J. (2017, juni 20). (A. Van Schoors, Interviewer)
- EXPOO. (2013). *Themabundel Vaders, opvoeding en opvoedingsondersteuning*. Geraadpleegd op 2 juni 2017, van https://www.expoo.be/sites/default/files/atoms/files/themabundel_4web.pdf
- EXPOO. *Wat is opvoedingsondersteuning?*. Geraadpleegd op 8 juli 2017 van <http://www.expoo.be/wat-is-opvoedingsondersteuning>
- Geutjens, H., & Simillion, L. (2010, juli 20). Persoonlijke communicatie.
- Glorieux, I. (2016, juni 8). Echte mannen blijven thuis voor de kinderen. (S. Van Den Broeck, Interviewer)
- Gravesteyn, C. (2015). *Ouderschap in ontwikkeling*. Duivendrecht: SWP.
- Heirwegh, T. (2004). *Vertekening door sociale wenselijkheid in onderzoek naar onetisch consumentengedrag: vergelijking van verschillende onderzoeksstimuli* (Masterproef). Gent, België: Universiteit Gent.
- Link=Brussel vzw. (2013). *Vaderweek 2013: Kom papa, laten we samen ons levenspad bewandelen*. Brussel: Link=Brussel vzw.
- Myria, Federaal Migratiecentrum. (2015, december). *Myria*. Geraadpleegd op 14 juli 2017 van http://www.myria.be/files/Myriatics2__layout-NL-bis.pdf

- Palstra, S. (2010, augustus 5). Persoonlijke communicatie.
- Papa-Pro-Groep. *Papa Pro*. Geraadpleegd op 2 augustus 2017 van <http://users.skynet.be/papapro/>
- Pennsylvania State University Blog (2015). *Similar-To-Me Effect in the Workplace*. Geraadpleegd op 27 juli 2017 van <https://sites.psu.edu/aspsy/2015/04/17/similar-to-me-effect-in-the-workplace/>
- Perquy, K. (2014). Multiprobleemgezinnen. In K. Perquy, *Orthopedagogiek 2. 1ste jaar professionele Bachelor in de orthopedagogie. Cursus/Syllabus*. (pp. 5-26). Gent: Hogeschool Gent.
- POD Maatschappelijke Integratie. (2016, maart 18). *POD Maatschappelijke Integratie*. Opgehaald van <https://www.mi-is.be/nl/pers-multimedia/armoede-blijft-vrouwelijk>
- Provinciaal Steunpunt Opvoedingsondersteuning Limburg. (2011). *Vaders, maak er werk van*. Hasselt: Provincie Limburg.
- Raeburn, P. (2008, juni 13). *Psychology Today*. Geraadpleegd op 28 juli 2017 van <https://www.psychologytoday.com/blog/about-fathers/200806/maternal-gatekeeping-do-mothers-limit-fathers-involvement-their-kids>
- Remmerswaal, J. (2005). *Groepswork als uitdaging*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Simpson, B. (2003, augustus). What is a father. *The British Journal of General Practice*, 660-661.
- Sommen, L. (2015, mei 8). Veel mannen willen thuis meer voor de kinderen zorgen, maar worden daar scheef voor bekeken. *Knack*.
- Staes, B. (2012, oktober 10). Rabot is de armste Gentse wijk, Drongen de rijkste. *Het Nieuwsblad*.
- Stavenuiter, M., Duyvendak, J. W., Brugman, M., & Nieborg, S. (2006). Leren van verschillen: zorgende vaders in uitzonderlijke praktijken. *Universiteit van Amsterdam*, 34-35.
- Theuwen, C. (2010, augustus 23). Persoonlijke communicatie.
- Thienpondt, J. *Papa Pro*. Geraadpleegd op 27 juli 2017 van <http://users.skynet.be/papapro/DE%20ONMISBARE%20ROL%20VAN%20DE%20VADER%20IN%20DE%20OPVOEDING.htm>
- Thys, T. (2016, oktober 27). *www.sociaal.net*. Opgehaald van <http://sociaal.net/opinie/vaders-evenwaardige-opvoedingsfiguren/>
- Thys, T. (2017, juli 7). (A. Van Schoors, Interviewer)
- Thys, T., & Hoogewys, A. (2016). *A Hermeneutic Review on Father Involvement in Pregnancy, Childbirth and Infancy*. Gent: Arteveldehogeschool
- Travers, N. (2017, juni 28). (A. Van Schoors, Interviewer)
- Tysmans, W. (2017, juni 23). (A. V. Schoors, Interviewer)
- Van Den Broeck, S. (2016, juni 8). *Echte mannen blijven thuis voor de kinderen*. Opgehaald van www.vub.ac.be: <http://www.vub.ac.be/TOR/wp-content/uploads/2016/06/08-06-2016-Echte-mannen-blijven-thuis-voor-de-kinderen.pdf>
- Van Den Broucke, M. (2014). *De kracht van aanwezige vaders...niet langer lost voices: Beleving en perspectief van vaders van een kind met een beperking* (Masterproef). Universiteit Gent, België.
- Van Der Wal, M. (2009). *Outreaching werken, vinden en binden van jongeren: een specialistische taak* (Masterproef). Enschede: Universiteit Twente.

- Van Robaeys, B., & Kanmaz, M. (2015, juni 10). *www.sociaal.net*. Geraadpleegd op 15 juni 2017 van <http://sociaal.net/analyse-xl/armoede-bij-mensen-met-migratieachtergrond/>
- Van Wanzeele, I. (2010, juni). *VDAB MagEzine*. Geraadpleegd op 15 juni 2017 van <https://www.vdab.be/magezine/juni10/vader.shtml>
- Vanhecke, N., & Eckert, M. (2016, april 27). Vaderschapsverlof, da's het einde van mijn carrière. *De Standaard*.
- Vercuyce, G. (2017, juni 29). (A. Van Schoors, Interviewer)
- Veronesi, S. (2015, april 21). Tussen vaderland en moedertaal: Sandro Veronesi over 'Zeldzame aarden'. *Humo*.
- Volker, B. (2015, december 26). *Je zoekt vrienden die op jezelf lijken*. Geraadpleegd op 15 juni 2017 van <https://newscientist.nl/blogs/interview-beate-volker-je-zoekt-vrienden-die-op-jezelf-lijken/>
- vzw De SLOEP. (2015). *Jaarverslag*. Gent: vzw De SLOEP.
- vzw De SLOEP. (2015). *vzw De SLOEP*. Geraadpleegd op 15 juli 2017 van <https://www.desloep.be/onthaal>
- vzw De SLOEP. (2017, juli 5). Registratiesysteem. Gent, Oost-Vlaanderen, België.
- Zusak, Markus (2005). *The Book Thief*. New York: Alfred A. Knopf

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Gemiddeld netto belastbaar inkomen per aangifte (euro) 2009 - wijken

BIJLAGE 2: Afkomst

BIJLAGE 3: Vragen interview vaders

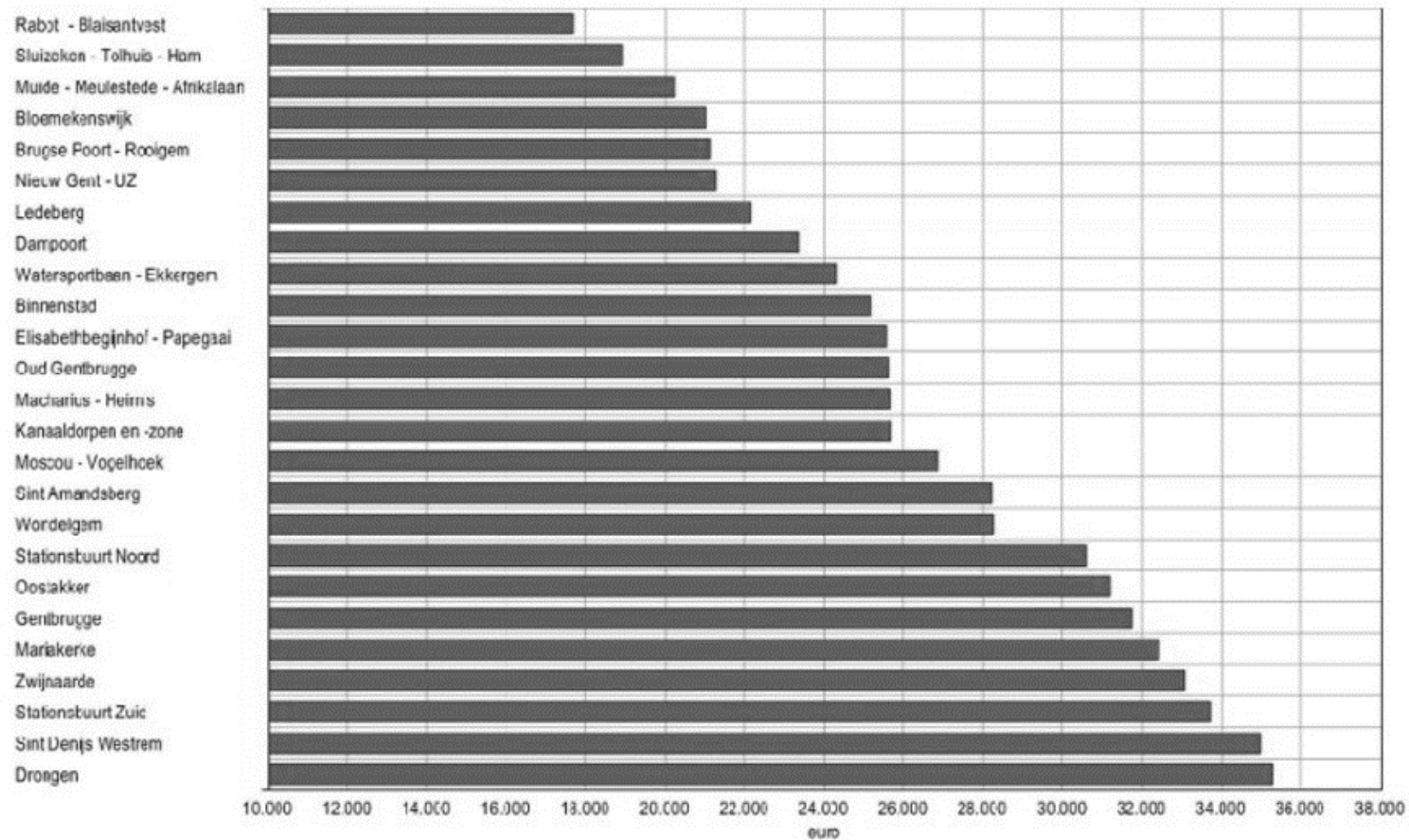
BIJLAGE 4: Voorbereiding focusgroep

BIJLAGE 5: Informed consent

BIJLAGE 6: Grafiek De Standaard

BIJLAGE 1: GEMIDDELD NETTO BELASTBAAR INKOMEN PER AANGIFTE (EURO) 2009 - WIJKEN

Gemiddeld netto belastbaar inkomen per aangifte [euro] 2009
Wijken



Bron: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie

(Staes, 2012)

BIJLAGE 2: AFKOMST

- Immigranten

Immigranten hebben een migratiebeweging gemaakt. Niet alle immigranten vreemdeling. Een groot deel van hen heeft de Belgische nationaliteit verworven sinds ze in België zijn aangekomen (Myria, Federaal Migratiecentrum, 2015).

- Vreemdelingen

Vreemdelingen hebben een andere nationaliteit dan die van het land waarin ze verblijven, maar ze hoeven niet per se ooit in een ander land te hebben verbleven. Niet alle vreemdelingen zijn dus immigrant. Vreemdelingen die in België zijn geboren en nooit migreerde, zijn eigenlijk de kinderen van immigranten. Ze worden vaak aangeduid met de termen tweede of derde generatie.

Immigranten en vreemdelingen hebben dus een deel gemeen, maar overlappen elkaar niet helemaal. Ze zijn dus niet totaal verschillend, alleen zijn de indicatoren anders: het geboorteland is het criterium voor immigranten en de huidige nationaliteit definieert wie vreemdeling is (Myria, Federaal Migratiecentrum, 2015).

- Belgen van vreemde origine

Ze zijn geboren in België met een vreemde nationaliteit en zijn intussen Belg geworden. Wat ze gemeen hebben met de immigranten en de vreemdelingen, is hun vreemde nationaliteit bij de geboorte (Myria, Federaal Migratiecentrum, 2015).

- Belgen zonder migratieachtergrond

Hiermee bedoelen we dus de personen die niet in één van de bovenstaande drie categorieën hoort. Dit is binnen de organisatie een ondervertegenwoordigde groep. De organisatie bereikte in 2016 amper 3 mensen zonder migratieachtergrond, ondanks dat onze deuren evengoed voor hun openstaan vindt deze groep (nog) geen aansluiting tot onze preventieve gezinsondersteuning. Dit kan te maken hebben met de oververtegenwoordiging van die andere groepen. Als de organisatie al iemand zonder migratieachtergrond bereikt binnen de individuele begeleiding of het groepswork, haakt die snel af wanneer ze in een grote groep van mensen van andere origine terechtkomen.

Volgens Beate Volker heeft dit te maken met puur sociaaldemografische kenmerken: opleiding, etniciteit, leeftijd, geslacht. Ga maar na, bijna niemand heeft vrienden van een generatie boven of onder die van hemzelf. Ook vriendschappen tussen mannen en vrouwen zijn zeldzaam. Iedereen zoekt dus zijn gelijken op (2015).

BIJLAGE 3: VRAGEN INTERVIEW VADERS

Onderstaande vragen waren vooral richtvragen die ik meenam om het gesprek richting te geven. Ik motiveerde de vaders om zoveel mogelijk te vertellen en liet ruimte voor stiltes. Vaak gingen gesprekken vaak andere richtingen uit dan vooraf gepland en dat liet ik gebeuren. De vaders hebben op het einde van elk interview/gesprek steeds op alle richtvragen een antwoord kunnen formuleren

1. Is er een verschil tussen de taken die jij opneemt voor het gezin en de taken die je vader destijds opnam? Welke zijn de verschillen? Hoe zou je jezelf omschrijven als vader?
2. Op een schaal van 0 tot 10 hoeveel zou je jezelf scoren als het aankomt op betrokkenheid naar je kinderen. Hoeveel zou je je vrouw scoren?
3. Hoe heb je ooit de weg gevonden naar De SLOEP?
4. Als je De SLOEP moet beoordelen als een werking, vind je die eerder gericht op moeders of op vaders? Waarom vind je dat?
5. Aan wie kan je het gemakkelijkst je verhaal kwijt, zijn dat mannelijke of vrouwelijke hulpverleners?
6. Hoe ervaar je de verzorgende taken bij de kinderen of de huishoudelijke taken?
7. Merk je verschillen in de manier van aanspreken van je vrouw of jezelf in de hulpverlening? Word jij op andere zaken aangesproken dan je vrouw?
8. Zijn er onderwerpen m.b.t. je gezin die beter met je vrouw besproken worden dan met jou?
9. Wanneer voel jij je welkom bij een hulpverleningsorganisatie?
10. Waarom denk je dat er in De SLOEP meer moeders gebruik maken van de hulpverlening dan vaders?
11. Wie wordt er het snelst aangesproken wanneer je samen met je vrouw naar de school van de kinderen gaat, naar de voedselbank gaat, naar De SLOEP gaat, ... Hoe komt dit volgens jou?
12. Ben je vaak alleen met je kinderen?
13. Ervaar je voldoende mogelijkheden om aan vrije tijd te doen met je kinderen?

BIJLAGE 4: VOORBEREIDING FOCUSGROEP

INTRO:

- Voorstelling
 - Doelstelling van het onderzoek
 - Doelstelling van de focusgroep
- Voorstelling van de papa's:
 - Wat is je naam? Van waar kom je? Hoeveel kinderen heb je?
 - Wat vind je belangrijk/ leuk aan papa zijn?

VRAGEN:

- 1) Welke soort vragen/ondersteuning wensen vaders?
 - a. Hebben jullie het afgelopen jaren vragen gehad rond jullie gezin en/of de opvoeding van de kinderen?
 - b. Over wat gingen deze vragen?
 - c. Op welke terreinen situeerden die vragen zich?
- 2) Welke vorm van hulpverlening ervaren vaders als ondersteunend?
 - a. Hoe hebben jullie deze vragen opgelost?
 - i. Hebben jullie daarbij beroep gedaan op een instantie? (Waarom wel/waarom niet)
 1. Welke instantie?
 2. Hoe heb je contact opgenomen met deze instantie?
 3. Ging je alleen of ging je samen met je vrouw?
 4. Waarom wel/Waarom niet?
 5. Voelde je je geholpen? Of niet?
 6. Wat had anders gemoeten?
 7. Wat is voor jou de ideale context om vragen in te stellen?
- 3) Over welke thema's zouden jullie graag meer geïnformeerd worden?
- 4) Vadergroep?
 - a. Waarom kom jij naar de vadergroep?
 - b. Wat vind jij de leukste activiteit in de vadergroep?
 - c. Welke thema's spreken je het meest aan, welke minder?

<ul style="list-style-type: none">● Opvoeding van baby's en peuters● Gezonde voeding● Verzorging van de baby● Opvoeden van tieners● Rechten als vader● Meertalig opvoeden● Activiteiten samen met kinderen	<ul style="list-style-type: none">● Op uitstap alleen● Op uitstap met de kinderen● EHBO voor baby's en kinderen● Opvoeden in een multiculturele context● Andere
--	---

BIJLAGE 5: INFORMED CONSENT

Zowel bij de interviews en de focusgroep heb ik deze *informed consent* gebruikt. Voor het interview of de focusgroep van start ging, legde ik aan de deelnemers uit wat het opzet was van deze bevraging.

Ik vond het belangrijk om dit duidelijk mogelijk uit te leggen, zodat de vaders zelf ook beseften wat het belang van hun woorden voor mijn bachelorproef waren. Maar ook ruimer binnen de organisatie kregen ze via deze bevragingen de kans om hun stem te laten horen en een participatieve samenwerkingsrelatie op te zetten met de vaders. Geen enkele vader stoorde zich eraan dat ik de gesprekken ook elektronisch zou opslaan. Ook stond ik stil bij de mogelijkheid om in het najaar van 2017 - met deze bachelorproef als basis – een publicatie te maken over het werken met vaders binnen de preventieve gezinsondersteuning. Alle vaders stemden in dat ik de afgenomen interviews tevens mag gebruiken voor deze publicatie.

Bij de gesprekken met de professionals heb ik deze informed consent niet gebruikt, maar heb ik via e-mail, telefoon of tijdens het één-op-één gesprek toegelicht waarvoor ik de verkregen informatie zou gebruiken.

Hieronder een voorbeeld van een *informed consent* (pagina 66-67) die ik gebruikte voor de interviews van de vaders.

Geachte heer, mevrouw,

Arne Van Schoors, student aan de Hogeschool Gent, opleiding Bachelor Orthopedagogie, voert in het kader van zijn/haar bachelorproefproject een onderzoek uit naar ‘*Vaders in beeld binnen de preventieve gezinsondersteuning*’. Dit onderzoek loopt van 02/2017 tot en met 08/2017. Dit bachelorproefproject wordt begeleid door de promotor Poes Proost.

.....

Graag had Arne Van Schoors in de loop van het onderzoek ‘*Vaders in beeld binnen de preventieve gezinsondersteuning*’ een gesprek met u gehad. Dit gesprek/deze gesprekken duurt/duren ongeveer 1 uur.

Dit gesprek kan bij u thuis doorgaan, tenzij u een andere plaats verkiest. Het tijdstip wordt in samenspraak met u vastgelegd.

De gegevens worden volledig anoniem verwerkt. Dit houdt in dat de naam of andere herkenbare gegevens in geen geval in het onderzoek vernoemd worden. De bevindingen die voortvloeien uit het onderzoek kunnen enkel voor wetenschappelijke doeleinden worden gebruikt, opnieuw enkel indien ze volledig anoniem en met inachtneming van het beroepsgeheim worden gerapporteerd.

De studenten en hun begeleiders treden uitsluitend op in het kader van het bachelorproefproject. Mocht naar aanleiding van de gesprekken duidelijk worden dat u nood heeft aan begeleiding of ondersteuning, kunnen de studenten of hun begeleiders de rol van begeleider of behandelaar niet vervullen. Zij verbinden zich er evenwel toe in overleg met u te zoeken naar een gepaste vorm van ondersteuning.

Overeenkomstig de Wet ter Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (8 december 1992) heeft u het recht om ten allen tijde inzage te krijgen in de – bij u – verzamelde onderzoeksgegevens. U heeft ook het recht om ten allen tijde, en zonder hiervoor een reden op te geven, uw deelname aan het onderzoek stop te zetten.

We hopen dat u bereid bent deel te nemen aan het onderzoek. Indien u vragen heeft over het onderzoek kan u steeds contact opnemen met de studenten of hun begeleiders op onderstaande contactgegevens.

Met vriendelijke groeten,

GEINFORMEERDE TOESTEMMING – INFORMED CONSENT

Ondergetekende, verleent zijn / haar toestemming voor deelname aan de studie “*Vaders in beeld binnen de preventieve gezinsondersteuning*”.

Ik verklaar hierbij dat ik,

- (1) de uitleg over de inhoud en werkwijze van het onderzoek in het kader van het bachelorproefproject heb gelezen en dat me de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen
- (2) totaal uit vrije wil deelneem aan het onderzoek
- (3) de toestemming geef aan de student om mijn resultaten op een vertrouwelijke en anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren
- (4) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder opgave van reden
- (5) ervan op de hoogte ben dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen.

Voor akkoord,

Plaats en datum Naam + handtekening van de geïnterviewde
.....

Plaats en datum Naam + handtekening van de student
.....

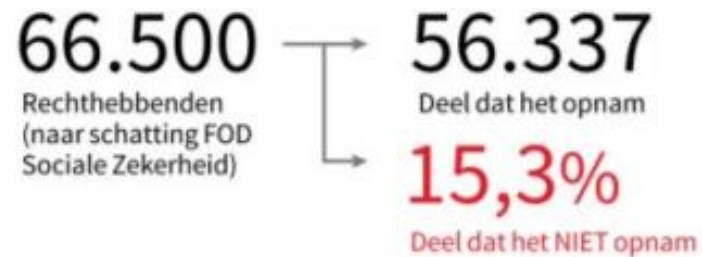
Het is voor ons belangrijk, bij de controle van gegevens, om een elektronische neerslag te hebben van het gesprek. Heeft u er bezwaar tegen dat het gesprek wordt opgenomen op schijf, uitgeschreven en daarna gewist? U zal hiervan telkens op de hoogte worden gebracht voor de opname wordt gestart.

Ja / Neen (Omcirkelen wat past)

BIJLAGE 6: GRAFIEK DE STANDAARD:

Vaderschapsverlof 10 dagen

Elke werknemer heeft recht op tien dagen verlof na de geboorte van een kind.



DS-Infografiek | Cijfers voor België | Bron: RIZIV, FOD Sociale Zekerheid, RVA

Ouderschapsverlof

4 maanden

Op te nemen als volgt:

- Niet werken gedurende 4 maanden,
- Halftijds werken gedurende 8 maanden
- 4/5 werken gedurende 20 maanden



Het percentage mannen t.o.v. het totaal dat gebruikt maakt van ouderschapsverlof is afgelopen vijf jaar met slechts 1,9% gestegen.

(Vanhecke & Eckert, 2016)