



DE NIEUWE MAN: ACHTER IEDERE STERKE VROUW STAAT EEN STERKE MAN

OMMEKEER IN DE TRADITIONELE ROLPATRONEN BIJ KOPPELS EN DE (R)EVOLUTIE VAN DE MAATSCHAPPIJ

Eens de stap gezet, blijven nieuwe mannen voor langere tijd een nieuwe man! Deze vaders van de nieuwe generatie hebben er bewust voor gekozen om de zorg voor het huishouden gedurende meerdere jaren op zich te nemen. Hun voornaamste drijfveer daarbij is dat zij hun partner de kans willen geven om zich professioneel te ontplooiën.

Zelfs al houdt deze keuze tal van voordelen in, vooral dan voor het gezinsleven, toch blijven er nog hindernissen die moeten worden overwonnen. Daarbij gaat het meestal over de noodzaak van steun vanwege zowel de omgeving als de bedrijven.



BAIN & COMPANY 



Met de steun van de Minister van Gelijke Kansen

INHOUDSTAFEL

INLEIDING.....	4
EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN.....	7
DEZE NIEUWE GEZINSREGELING HEEFT POSITIEVE EN BEVREDIGENDE GEVOLGEN.....	15
ER BLIJVEN NOG HINDERNISSSEN.....	19
VRAGEN TEN OVERSTAAN VAN DE SAMENLEVING.....	25
CONCLUSIE.....	29
BIJLAGEN: BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF.....	31
DANKWOORD.....	35

INLEIDING

Volgens een rapport van de OESO heeft 49% van de Belgische vrouwen tussen 25 en 34 jaar in 2012 een hoger onderwijsdiploma behaald. Dit percentage ligt **wezenlijk hoger** dan de 21% van 30 jaar geleden. De **toegang tot hogere studies** vertaalt zich bij deze vrouwen bovendien ook in hun **verlangens en ambities**, die vaak fors verschillen van deze van hun moeders en grootmoeders.

Met hun diploma komen zij immers in aanmerking voor functies als **kaderlid of leidinggevende**. Wanneer er zich dan een professionele opportuniteit aandient, stelt zich de volgende vraag: “Hoe het gezinsleven combineren met een professionele carrière?” Traditioneel zijn het de vrouwen die hun beroepsleven opgeven of op een lager pitje zetten ten voordele van het gezinsleven. Toch willen steeds meer moeders hun carrière voortzetten en daarbij **vragen zij hun partner om hen daarin te steunen**. Sommige koppels beslissen dan, wanneer die mogelijkheid er is, **om het traditionele patroon om te gooien**. Het zijn dan de vaders die het huishouden in handen nemen opdat hun partners hun professionele loopbaan verder zouden kunnen uitbouwen.

Deze gezinnen en vaders, die **pioniers zijn op het vlak van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen**, maken het voorwerp uit van deze studie. In deze studie wordt dieper ingegaan op de volgende onderwerpen:

De redenen die deze vaders ertoe hebben aangezet om de beslissing te nemen om de huishoudelijke taken en de opvang van de kinderen op zich te nemen

De termijn gedurende dewelke zij deze rol willen vervullen

De taakverdeling binnen het huishouden

De belangrijkste voordelen en problemen die zij daarbij ervaren

De mening van de omgeving

De verwachtingen van deze koppels ten overstaan van de maatschappij

INLEIDING

Dit **onderzoek werd gevoerd door JUMP en Bain & Company**. JUMP reikt de vrouw praktische hulpmiddelen aan om haar professionele en persoonlijke doelstellingen te realiseren en ondersteunt bedrijven en organisaties die de gender diversiteit in hun management promoten. Bain & Company is een van de wereldleiders op het vlak van strategisch advies.

De onderzochte doelgroep bestond uit mannen en vrouwen uit de JUMP community. **In België werden 49 vaders en 98 moeders geïnterviewd**. Zij maken allen deel uit van gezinnen waarin de vader het merendeel van de huishoudelijke taken evenals de opvang van de kinderen op zich heeft genomen.

Deze steekproef behoort tot de klasse **van de middelhoge tot hoge inkomens**, wat inhoudt dat **deze keuze weloverwogen, en niet onder druk, kon worden gemaakt**. Hoe lager het inkomen waarover het gezin beschikt, hoe minder deze keuze immers een haalbare oplossing is en hoe vaker het een gedwongen keuze betreft (bijvoorbeeld: werkloosheid, ziekte, enz.).

Dit onderzoek heeft duidelijke conclusies opgeleverd die inzicht geven in dit nieuwe gezinsmodel dat breekt met de traditionele rolverdeling van het koppel en waarin vaders pioniers zijn voor wat de gelijkheid tussen de seksen betreft. Deze conclusies zijn de volgende:

Deze vaders met nieuwe stijl hebben er bewust voor gekozen om de carrière van hun partner op lange termijn te ondersteunen.

Zij zijn globaal genomen tevreden over hun keuze en zijn zich bewust van de voordelen die deze situatie oplevert voor hun partner en hun gezin.

De nieuwe rolverdeling houdt echter ook een aantal nadelen in; doorgaans wordt daarbij verwezen naar het gebrek aan steun vanuit hun omgeving en van de bedrijven.

Om de inspanningen die tot hiertoe in het streven naar gelijkheid tussen de seksen zijn geleverd voort te zetten, kunnen de samenleving, de overheid en de bedrijven dit probleem niet langer zien als een probleem waarmee uitsluitend vrouwen worstelen. De problematiek moet in zijn geheel worden aangepakt en daarbij moeten dus ook de mannen worden betrokken.

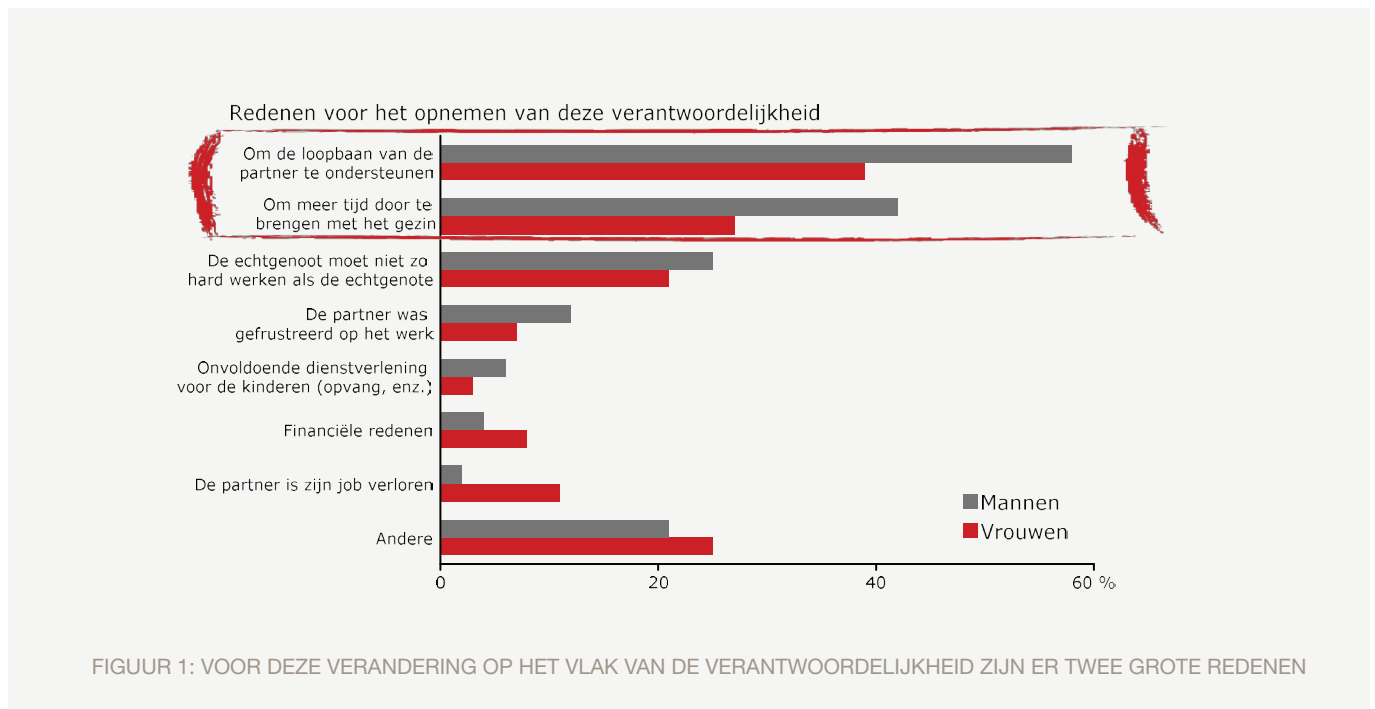
A photograph of a middle-aged couple standing close together and smiling. The man is on the left, wearing a light-colored button-down shirt and dark jeans. The woman is on the right, wearing a light-colored cardigan over a striped top and dark jeans. Her hand is resting on the man's shoulder. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter.

**NAGENOEG TWEE MANNEN OP DRIE
STELLEN DAT ZIJ DE LOOPBAAN
VAN HUN PARTNER WILLEN
ONDERSTEUNEN**

EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN

Breken met de traditionele taakverdeling binnen het gezin is **een trend die zich doorzet**. Een onderzoek dat in 2010 door Bain & Company werd gedaan naar de gelijkheid tussen de seksen op de werkvloer gaf al aan dat een steeds groter deel van de mannen bereid was om zich hoofdzakelijk met het huishouden bezig te houden om de carrière van hun partner te ondersteunen. Het lijkt dan ook interessant om een beter inzicht te krijgen in de redenen die deze koppels tot een dergelijke beslissing hebben bewogen, zodat de samenleving gaat openstaan voor dit **nieuwe gezinsmodel**, een model dat in de toekomst even gewoon zou kunnen worden als het zogenaamde “traditionele” model.

Uit de resultaten die werden verkregen springen er twee redenen uit die de vaders lijken te motiveren voor deze rolverandering (ZIE FIGUUR 1). Ten eerste wordt **het ondersteunen van de loopbaan van de partner** het vaakst als reden vermeld, gevolgd door de behoefte om meer tijd door te brengen met het gezin.

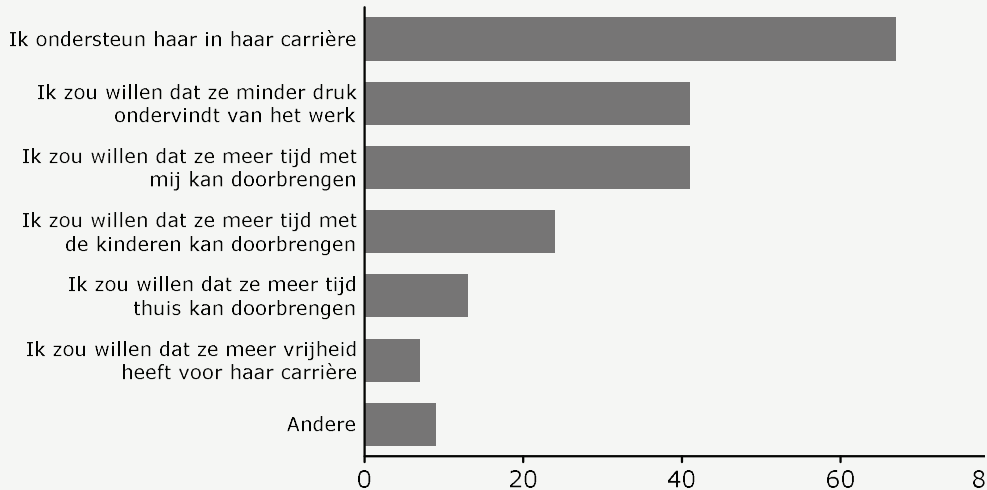


Deze twee factoren wegen bijzonder zwaar door op een dergelijke beslissing. Deze conclusie wordt eveneens bevestigd door de mening van de vaders uit de onderzoeksgroep wanneer zij verwijzen naar de professionele situatie van hun partner.

Nagenoeg twee mannen op drie stellen dat zij de loopbaan van hun partner willen ondersteunen. In vier gevallen op tien zeggen zij ook dat zij zouden willen dat hun partner **minder druk** van het werk zou ervaren en **meer tijd zou kunnen vrijmaken** voor zichzelf en, in een geval op vier, ook voor hun kinderen.

EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN

Mening van de mannelijke partners over de loopbaan van hun partner



FIGUUR 2: HET MERENDEEL VAN DE VADERS ONDERSTEUNT DE LOOPBAAN VAN HUN PARTNER

Een vader zegt hierover het volgende: “Dankzij deze regeling heeft mijn vrouw, die over betere universitaire kwalificaties beschikt dan ik, haar loopbaan en al haar potentieel kunnen ontwikkelen. Dankzij onze beslissing kan ik haar helpen en taken organiseren waarvoor zij niet de tijd zou hebben gehad indien ik niet een stapje opzij zou hebben gezet om voor ons gezin te zorgen.”

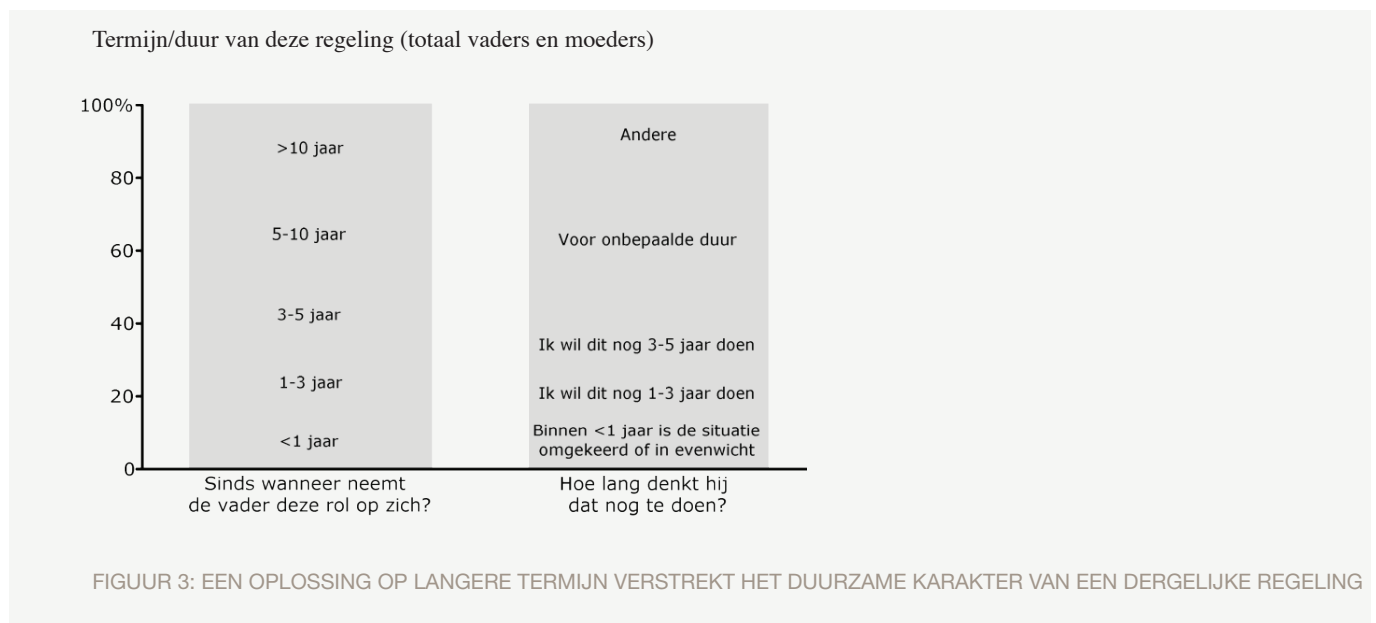
Met betrekking tot de redenen voor deze keuze zijn de vrouwen het globaal genomen eens met de twee hoofdredenen die door de mannen zijn aangehaald. **Zij relativeren evenwel de perceptie van hun partners** met betrekking tot het verband tussen deze beslissing en de steun van hun carrière.

Hier dient te worden opgemerkt dat de bovenstaande resultaten bevestigen dat de beslissing van een koppel om de huishoudelijke taken en de opvang van de kinderen over te laten aan de vader **een weloverwogen en geen gedwongen keuze is**. Het financiële aspect, het tekort aan diensten voor kinderen en jobverlies lijken immers niet de eerste redenen te zijn voor deze keuze.

EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN

De studie bevestigt eveneens dat het leeuwendeel van de koppels deze gezinssituatie niet zien als een wisseloplossing of een noodoplossing, maar veeleer als een **duurzame oplossing voor het gezin**.

85% van de geïnterviewde koppels verklaart dat de vader deze verantwoordelijkheid sinds meer dan een jaar opneemt en **meer dan 50% doet dat al meer dan 5 jaar** (ZIE FIGUUR 3). Parallel daarmee zegt 58% van hen de intentie te hebben om deze regeling meer dan 3 jaar of voor onbepaalde duur te willen volhouden.

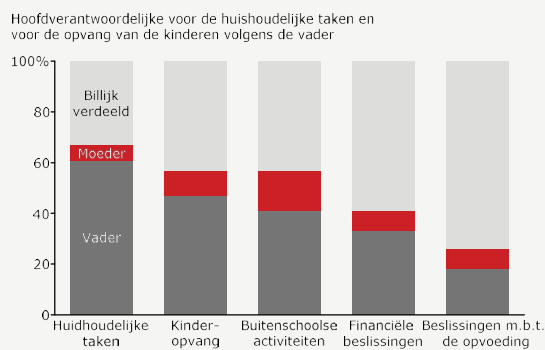


58% VAN DE ONDERVRAAGDE MANNEN HEBBEN DE INTENTIE OM DEZE REGELING MEER DAN 3 JAAR OF VOOR ONBEPAALEDUUR TE WILLEN VOLHOUDEN

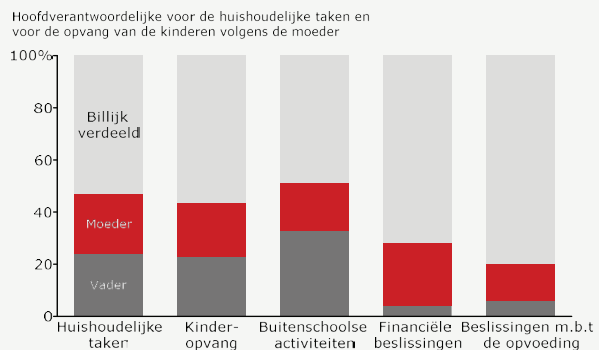
EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN

Dit engagement op lange termijn blijkt ook uit de verdeling van de dagdagelijkse taken. **61% van de vaders ziet zichzelf als hoofdverantwoordelijke voor de huishoudelijke taken.** De financiële beslissingen en de beslissingen met betrekking tot de opvoeding van de kinderen worden echter meer gedeeld en worden genomen in overleg.

De vrouwen temperen in zekere mate de perceptie van de vaders voor wat de huishoudelijke taken betreft. Zij zitten evenwel op ongeveer op dezelfde golflengte waar het gaat over de verdeling van de taken met betrekking tot de buitenschoolse activiteiten.



FIGUUR 4: TAAKVERDELING VAN DE TAKEN VOLGENS DE VADER



FIGUUR 5: TAAKVERDELING VOLGENS DE MOEDER

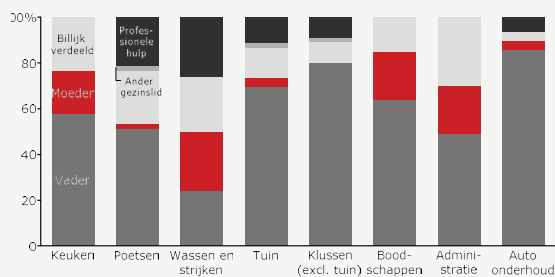
61% VAN DE VADERS ZIET ZICHZELF ALS HOOFDVERANTWOORDELIJKE VOOR DE HUISHOUDELIJKE TAKEN

In overeenstemming met de bovenstaande algemene analyse zijn de geïnterviewde vaders, volgens henzelf, de hoofdverantwoordelijken voor het merendeel van de huishoudelijke taken (ZIE FIGUUR 6). Wanneer de huishoudelijke taken worden gespecificeerd, zien wij dat de traditioneel aan de mannen voorbehouden domeinen zoals het onderhoud van de wagen, klussen en de tuin nog steeds tot hun bevoegdheidsdomein behoren. **Boodschappen doen, koken en poetsen komen bovenop hun gebruikelijke taken.** Taken zoals wassen en strijken lijken daarentegen meer bij de vrouw te blijven. Verder blijkt dat er voor bepaalde taken hulp van buitenaf wordt ingeschakeld.

EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN

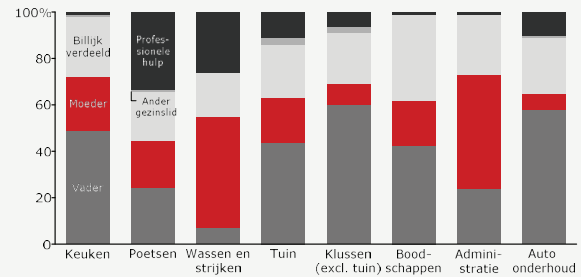
Vrouwen van hun kant temperen deze perceptie en stellen dat de man minder bijdraagt tot die taken, maar zien hem nog wel als zeer belangrijk. En daarbij worden vooral twee categorieën vermeld: **de was en het administratieve werk waarvoor vrouwen zichzelf duidelijk als hoofdverantwoordelijke naar voor schuiven.**

Hoofdverantwoordelijke taken volgens de vader



FIGUUR 6: VERDELING VAN DE HUISHOUDELIJKE TAKEN VOLGENS DE VADER

Hoofdverantwoordelijke voor huishoudelijke taken volgens de moeder



FIGUUR 7: VERDELING VAN DE HUISHOUDELIJKE TAKEN VOLGENS DE MOEDER

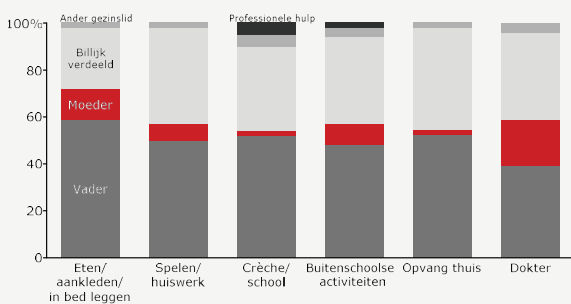
BOODSCHAPPEN DOEN, KOKEN EN POETSEN KOMEN BOVENOP HUN GEBRUIKELIJKE TAKEN

DE WAS EN HET ADMINISTRATIEVE WERK BLIJVEN DUIDELIJK DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN VROUWEN

EEN KEUZE OM DE CARRIÈRE VAN DE PARTNER OP LANGE TERMIJN TE ONDERSTEUNEN

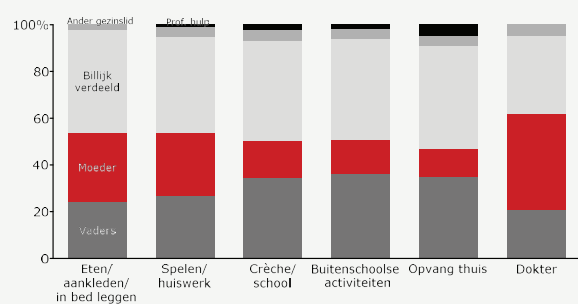
Met betrekking tot de kinderopvang stelt het merendeel van de vaders uit de onderzoeksgroep dat zij vrijwel alle zorg op zich nemen, in vergelijking dan met de betrokkenheid van hun partner. Uit het onderzoek blijkt echter dat **bij de helft van de geïnterviewde koppels er voor het merendeel van de taken sprake is van een billijke bijdrage**. De grotere betrokkenheid van de moeder heeft betrekking op doktersbezoeken. Volgens de moeders zijn de vaders erg belangrijk voor het vervoer naar school/crèche, voor de buitenschoolse activiteiten en voor de aanwezigheid thuis (ZIE FIGUUR 8 EN 9).

Hoofdverantwoordelijke voor de opvang van de kinderen volgens de vader



FIGUUR 8: KINDEROPVANG – VOLGENS DE VADER

Hoofdverantwoordelijke voor de opvang van de kinderen volgens de moeder



FIGUUR 9: KINDEROPVANG – VOLGENS DE MOEDER

**ER IS SPRAKE VAN EEN BILLIJKE BIJDRAGE
BIJ DE HELFT VAN DE GEÏNTERVIEWDE
KOPPELS KIND GERELATEERDE TAKEN**



**« VOOR MIJ IS DEZE LEVENSWIJZE PERFECT
NATUURLIJK EN MIJN KEUZE WAS POSITIEF. IK
BESCHOUW DIT ALS EEN NATUURLIJKE EVOLUTIE
BINNEN DE SAMENLEVING. IK WIL GEEN VADER ZIJN
DIE ER NOOIT IS. »**

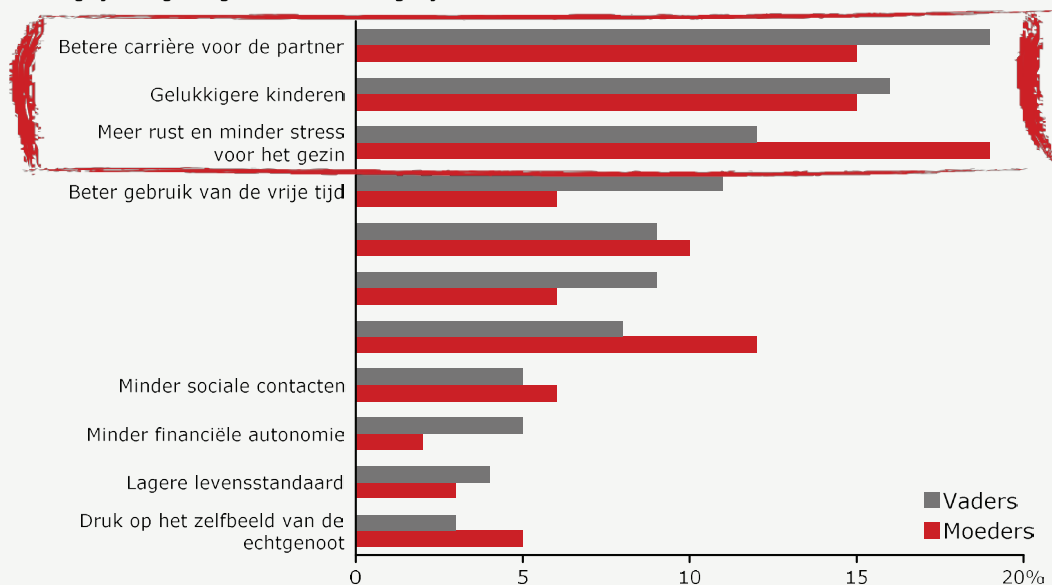
DEZE NIEUWE GEZINSREGELING HEEFT POSITIEVE EN BEVREDIGENDE GEVOLGEN

Nadat zij voor een ander statuut hebben gekozen, ervaren de **nieuwe mannen hun keuze als zijnde positief**. Slechts enkele van de respondenten hebben zich immers negatief uitgelaten over hun situatie. De drie belangrijkste gevolgen die door de respondenten werden aangehaald, worden vermeld in FIGUUR 10..

Het eerste positieve gevolg is de **kans op een mooiere carrière voor de partner**. Daarna volgt het **welzijn van de kinderen**. Uit de studie blijkt duidelijk de samenhang tussen de twee hoofdredenen die door de vaders worden vermeld om hun keuze te rechtvaardigen, namelijk de carrière van hun partner steunen en meer tijd doorbrengen met hun gezin, en de positieve gevolgen die zij vermelden.

De mening van de vrouwen loopt grotendeels gelijk met die van de mannen. Een van hen zegt: "Mijn man neemt de taken thuis voor zijn rekening en zijn aanwezigheid is belangrijk, of dat nu over de maaltijden gaat, over het vergezellen van de kinderen, enz. Het feit te weten dat hij er is, stelt me gerust."

Belangrijkste gevolgen van een dergelijke keuze



FIGUUR 10: OVER DE GROOTSTE VOORDELEN ZIJN DE VADERS EN DE MOEDERS HET EVENEENS EENS

DEZE NIEUWE GEZINSREGELING HEEFT POSITIEVE EN BEVREDIGENDE GEVOLGEN

Over het algemeen zijn, zonder specifieke aspecten in aanmerking te nemen, **zowat de helft van de vaders van deze niet-traditionele gezinnen tevreden over hun situatie.**

Een van hen verwoordt dit als volgt: “Voor mij is deze levenswijze perfect natuurlijk en mijn keuze was positief. Ik beschouw dit als een natuurlijke evolutie binnen de samenleving. Ik wil geen vader zijn die er nooit is.”

Van de andere respondenten zegt **32% een gemengd gevoel te hebben over hun keuze**, naargelang van het moment. Dat wijst erop dat zij, hoewel er tal van voordelen aan zijn verbonden, **toch dagelijks met bepaalde nadelen van hun situatie worden geconfronteerd** (ZIE FIGUUR 11).



FIGUUR 11: HET MERENDEEL VAN DE VADERS IS TEVREDEN MET ZIJN BESLISSING

ZOWAT DE HELFT VAN DE VADERS VAN DEZE NIET-TRADITIONELE GEZINNEN ZIJN TEVREDEN OVER HUN SITUATIE



**DE GEÏNTERVIEWDE VADERS STELLEN RELATIEF
BESCHEIDEN STEUN TE ERVAREN VANWEGE HUN
FAMILIE, VRIENDEN EN COLLEGA'S OP HET WERK.**

ER BLIJVEN NOG HINDERNISSEN

Ondanks de vele voordelen voor het gezinsleven ondervindt de nieuwe man ook problemen. Deze worden geïdentificeerd in FIGUUR 12. Zo is er, ten eerste, de financiële druk die een belangrijk element lijkt te zijn. Het gezin kan zich minder uitgaven permitteren dan in een situatie waarin er twee voltijdse lonen zijn om in de noden te voorzien. De man kan het er ook moeilijk mee hebben om zijn financiële afhankelijkheid te aanvaarden.

Een van de geïnterviewde vrouwen zegt hierover: “Het is moeilijk voor mijn man om de idee te aanvaarden dat hij niet degene is die de belangrijkste financiële bijdrage levert voor ons gezin.”

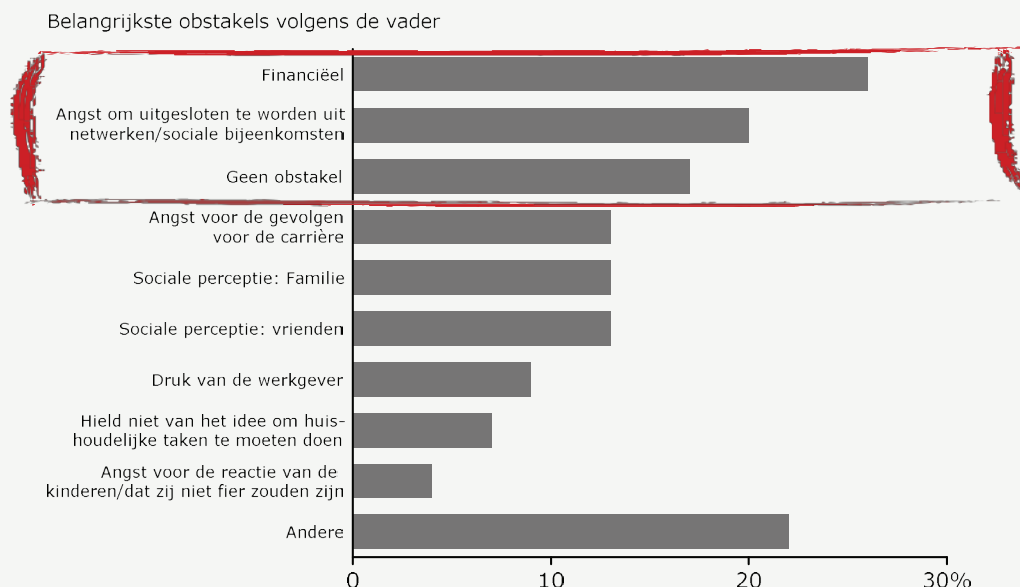
Verder is de uitsluiting uit het actieve leven een struikelblok voor dit gezinsmodel.

Een nieuwe man verwoordt het als volgt: “Het valt me op dat mijn statuut mijn sociale contacten en de uitnodigingen van de buitenwereld beperkt”.

Bovendien komen ook steeds de beroepsgebonden hindernissen van de mannen naar boven, vooral dan wegens de druk van de werkgever, maar ook omdat zij bang zijn voor de gevolgen die hun keuze zou kunnen hebben voor hun loopbaan.

“Er zijn dagen waarop ik de uitdagingen van mijn werk mis. Zo is, bijvoorbeeld, mijn Engels lang niet meer zo goed omdat ik het niet zo vaak meer gebruik. Maar je kunt niet alles hebben en wanneer ik erop terugkijk, dan was het een goede beslissing.”

Ten slotte is er de perceptie van de omgeving, van zowel vrienden als familie, die een laatste obstakel vormt dat door de vaders wordt vermeld. Een niet te verwaarlozen deel van de geïnterviewde vaders ervaart deze situatie echter niet als hinderend.

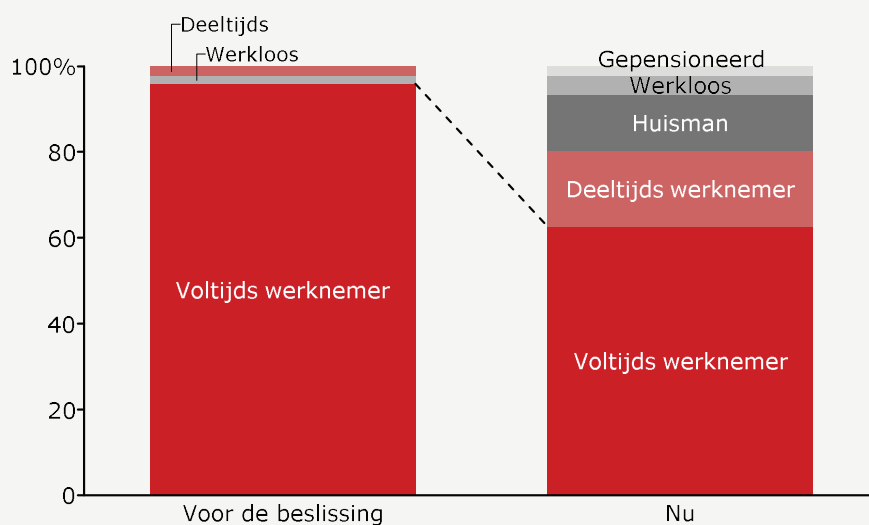


FIGUUR 12: VOORDAT ZIJ HUN BESLISSING NAMEN, ZAGEN DE TOEKOMSTIGE NIEUWE MANNEN HINDERPALEN OP FINANCIËEL EN MAATSCHAPPELIJK VLAK, MAAR EEN GROTE GROEP ONDER HEN ZAG ER HELEMAAL GEEN PROBLEEM IN

ER BLIJVEN NOG HINDERNISSEN

De belangrijkste hindernissen die door de vaders werden geïdentificeerd (financiële, maatschappelijke en professionele aspecten) **hangen rechtstreeks samen met de vermindering van hun arbeidstijd**. Deze inkrimping van hun uurrooster kan in een aantal gevallen een rem voor hun carrière vormen. Hierbij dient te worden opgemerkt dat 92% van de vaders uit de doelgroep voordien voltijds werkte. Nadat zij de keuze hadden gemaakt, bedroeg het aandeel mannen dat nog voltijds werkt 57%, of een daling met 35 procent. Daar staat een **stijging van het aantal deeltijds werkende mannen en huismannen**, maar ook van werklozen en gepensioneerden tegenover.

Evolutie van de beroepssituatie



FIGUUR 13: HET AANDEEL VADERS DAT VOLTIJDS WERKT, DAALT WEZENLIJK WANNEER ZIJ BIJ HET HUISHOUDEN WORDEN BETROKKEN

**NADAT ZIJ DE KEUZE HADDEN GEMAAKT,
BEDROEG HET AANDEEL MANNEN DAT NOG
VOLTIJDS WERKT 57%, OF EEN DALING MET 35
PROCENT**

ER BLIJVEN NOG HINDERNISSEN

De verandering van de perceptie van de entourage van deze gezinnen die voor deze oplossing hebben gekozen, is een belangrijke uitdaging. De geïnterviewde vaders stellen **relatief bescheiden steun te ervaren vanwege hun familie, (mannelijke) vrienden en collega's op het werk**.

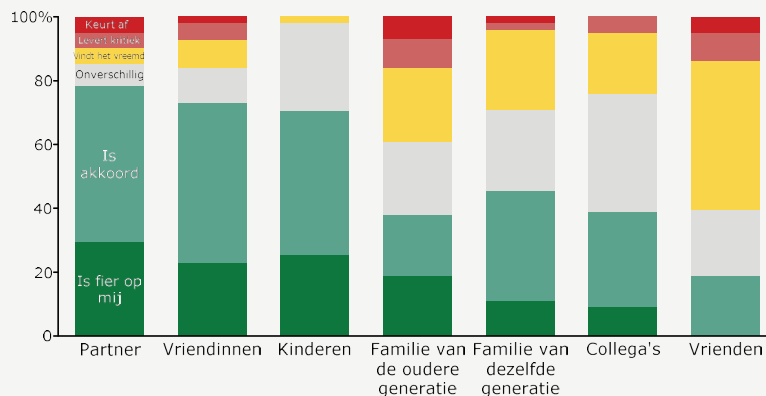
Een nieuwe man illustreert dit punt als volgt: "Onze omgeving was niet echt klaar voor deze ommezwaai toen wij die beslissing namen".

Een andere voegt daaraan toe: "De nadelen van deze situatie zijn de negatieve reacties. Zelfs al zie ik steeds meer koppels die in een vergelijkbare situatie zitten, toch is het nog niet altijd maatschappelijk aanvaard."

Zelfs al merken de vaders op dat zij relatief meer steun krijgen van hun vrouwelijke vrienden, van de kinderen en van hun partner, toch wordt over het algemeen **het gevoel van fierheid over de rol van deze nieuwe mannen niet echt vaak vermeld**.

Een van de nieuwe mannen zegt daarover: "Ik denk dat de taken die thuis worden verricht meer naar waarde moeten worden geschat. Er is bijzonder weinig erkenning vanwege de samenleving voor wat wij doen. Dat is zo voor de vaders, maar net zo goed voor de moeders".

Perceptie van entourage van de vader



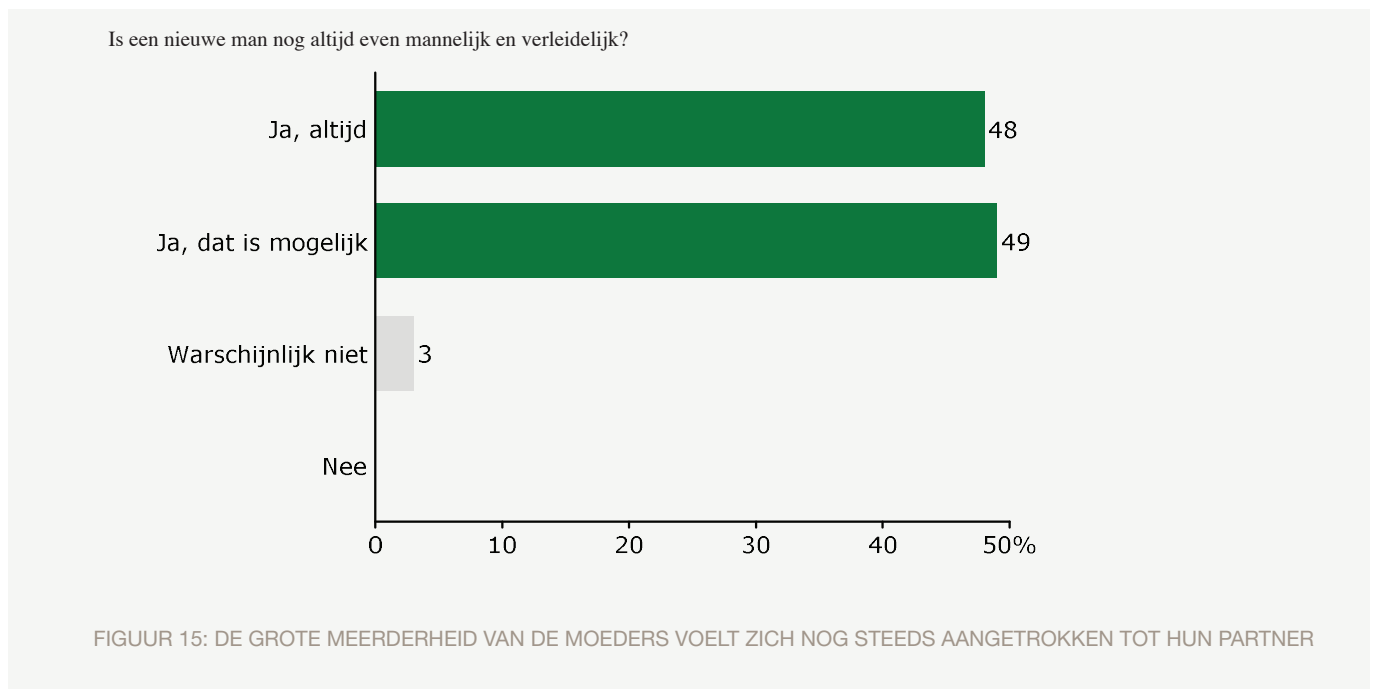
FIGUUR 14: DE VADERS HOREN ERG WEINIG POSITIEVE MENINGEN IN HUN ENTOURAGE OVER HUN KEUZE

DE GEÏNTERVIEWDE VADERS STELLEN RELATIEF BESCHIEDEN STEUN TE ERVAREN VANWEGE HUN FAMILIE, VRIENDEN EN COLLEGA'S OP HET WERK

ER BLIJVEN NOG HINDERNISSEN

Op basis van deze resultaten kunnen drie vaststellingen worden geformuleerd.

De eerste is dat de vaders die beslissen om binnen hun relatie de grootste verantwoordelijkheid voor het gezin op zich te nemen **niet altijd het gevoel hebben dat hun partner fier op hen is**. Deze vaststelling moet de aandacht van de moeders vestigen op het feit dat het noodzakelijk is dat zij hun partners duidelijk laten zien dat zij hun inspanningen waarderen. De beslissing van deze vaders **doet echter niets af aan de aantrekkingskracht die zij uitoefenen op hun partner** aangezien 97% van de geïnterviewde moeders stellen dat een man zijn mannelijkheid en aantrekkingskracht behoudt ook wanneer hij ervoor kiest om meer tijd te besteden aan het gezin.

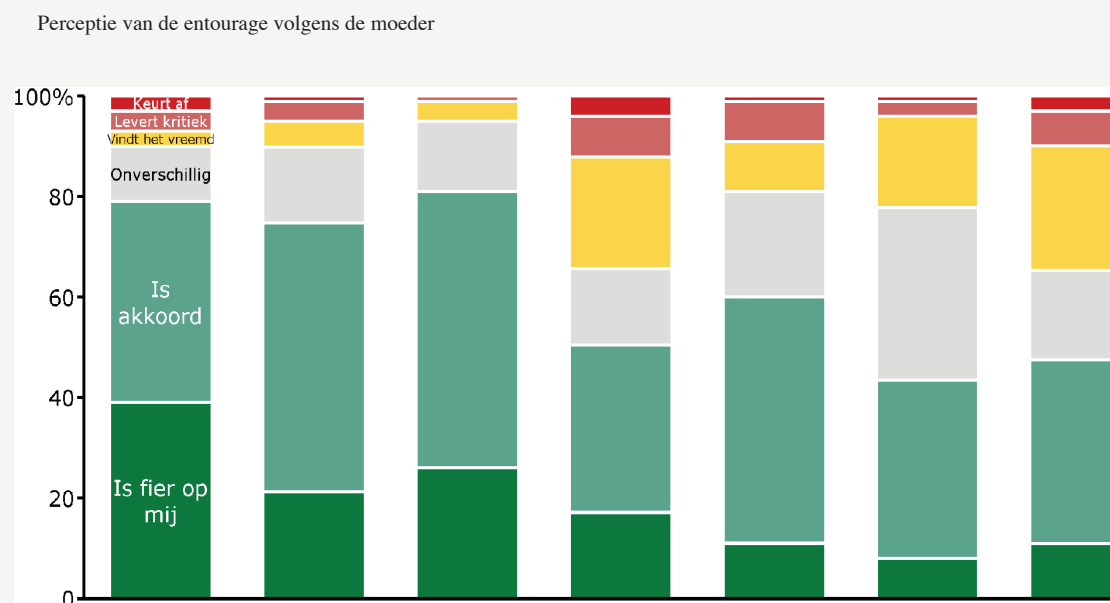


De tweede vaststelling heeft betrekking op de **geringe steun vanwege de mannelijke vrienden en de collega's**. Er is een gebrek aan expliciete steun in onze samenleving en onze bedrijven voor de vaders die de zorg voor hun gezin op zich nemen. Terwijl de initiatieven op het vlak van de gelijkheid tussen de seksen zich historisch hebben toegespitst op vrouwen, lijkt **een verandering van de mentaliteit van onze samenleving en van de bedrijfswereld ook voor mannen noodzakelijk**.

De desbetreffende moeders ervaren meer steun voor hun partner vanwege de entourage dan hun partner zelf.

Een moeder van wie de man huisman is, zegt hierover: "Ik denk dat wat mijn man doet bijzonder waardevol is voor ons gezin. Hijzelf vindt dat echter niet zo belangrijk als werk."

ER BLIJVEN NOG HINDERNISSEN



FIGUUR 16: DE MOEDERS ERVAREN MEER STEUN DAN HUN PARTNER

**EEN VERANDERING VAN DE MENTALITEIT VAN ONZE
SAMENLEVING EN VAN DE BEDRIJFSWERELD IS OOK
VOOR MANNEN NOODZAKELIJK**

A black and white photograph of a man holding a baby. The man is wearing a dark blazer over a striped shirt and jeans. He is looking down at the baby with a focused expression. The baby is wearing a light-colored outfit with ruffled sleeves. The background is a plain, light color.

**HET IS ESSENTIEEL OM DE VADERROL
IN DE SAMENLEVING EN IN BEDRIJVEN
TE PROMOTEN**

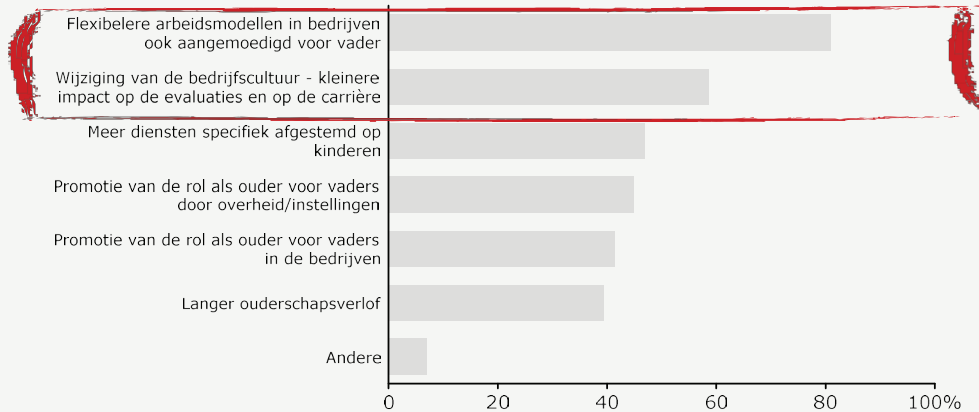
VRAGEN TEN OVERSTAAN VAN DE SAMENLEVING

De huishoudens waarvan vaders meer tijd besteden aan hun gezin willen zowel **meer flexibiliteit op het werk** als erkenning en **promotie van de vaderrol in de samenleving en in bedrijven**.

Een vader vertelt: “Op het gebied van werk denk ik dat er dingen moeten veranderen waardoor het minder moeilijk wordt om gezin en beroepsleven met elkaar te verzoenen.”

Deze vaststellingen liggen in de lijn van de resultaten van een onderzoek naar de gelijkheid tussen de seksen dat in 2013 door Bain & Company in het Verenigd Koninkrijk werd gedaan en waarin de uurregelingen voor flexibel werken werden geanalyseerd.

Aanbevelingen voor bedrijven en instellingen (volgens vaders en moeders)



FIGUUR 17: NIET-TRADITIONELE GEZINNEN VERWACHTEN MEER FLEXIBILITEIT VANWEGE DE BEDRIJVEN

VRAGEN TEN OVERSTAAN VAN DE SAMENLEVING

Ons onderzoek heeft drie belangrijke conclusies voor bedrijven opgeleverd.

Bedrijven moeten in de eerste plaats tegemoetkomen aan de verwachtingen op het gebied van flexibiliteit door **flexibel werken** niet alleen voor moeders maar ook voor vaders mogelijk te maken. Er is overigens steeds meer vraag naar dergelijke programma's. Uit een in het Verenigd Koninkrijk gevoerd onderzoek blijkt dat dit bovendien erg belangrijk is: wanneer een bedrijf zijn werknemers geen flexibele werkformules aanbiedt, dan heeft dit immers een bijzonder negatieve impact op de tevredenheid van de werknemer over de werkgever.

Verder kan een dergelijk programma alleen werken - met andere woorden, het wordt aangeboden en de werknemers maken er gebruik van – wanneer het door de onderneming actief wordt gepromoot. Bedrijven moeten de daarom **visibiliteit van deze programma's verbeteren** waardoor deze niet langer worden gepercipieerd als zijnde hinderend voor de carrièreontwikkeling. Dit kunnen ze doen door de **ervaringen van vaders te delen** die in een dergelijk programma zijn ingestapt zonder dat daarbij aan hun verantwoordelijkheden en hun loopbaanperspectieven werd geraakt, zodat de overheersende opinie van collega's en vrienden kan verbeteren.

Deze programma's moeten op dien manier **deel uitmaken van de bedrijfscultuur** en moeten door het bedrijf, en meer bepaald de bedrijfsleiding, worden gesteund.

Tegelijkertijd wordt van de overheid en de samenleving verwacht dat zij de **kinderopvang** verbeteren en de rol van de vader promoten.

Een vader zegt hierover : “Wij hebben ons moeten aanpassen. Vandaag ben ik het die de school belt wanneer er zich een probleem voordoet en niet mijn echtgenote.”

FLEXIBEL WERKEN MOET DEEL UITMAKEN VAN DE BEDRIJFSCULTUUR



**HET IS NORMAAL DAT DE SAMENLEVING
VERANDERT EN DAT MEER VADERS HUN
TAAK IN HET GEZIN OPNEMEN**

CONCLUSIE

De mannelijke partners die de hoofdverantwoordelijkheid voor hun gezin opnemen doen dat in de allereerste plaats om de **loopbaan van hun partner te ondersteunen**. Het model gaat veel verder dan het standaard ouderschapsverlof: gezinnen die voor dit model kiezen, gaan er volop voor en bewijzen dat deze beslissing er een kan zijn die **voor langere tijd of zelfs voor altijd** wordt genomen. Meer dan 50% van de geïnterviewde vaders met nieuwe stijl zitten al meer dan vijf jaar in dit model en het merendeel van hen denkt daar nog meer dan 3 jaar of voor onbepaalde tijd mee door te gaan.

In deze niet-traditionele gezinnen zijn **mannen sterk betrokken bij de huishoudelijke taken** die zij delen met hun partner. Deze nieuwe gezinsorganisatie heeft **de traditionele rolverdeling tussen de seksen nog niet volledig omgegooid of weggewerkt**. Moeders nemen nog steeds grotendeels taken op zich die ook traditioneel aan hen worden toebedeeld.

De gezinnen die voor deze organisatie kiezen, zijn tevreden over hun keuze. Bovendien verwijzen zij vaker naar **positieve gevolgen** zoals de betere ontwikkeling van de carrière van de moeder, het lagere stressniveau met betrekking tot de huishoudelijke taken, **gelukkiger kinderen en betere gezinsrelaties**.

Toch is gepaste erkenning van vaders die de hoofdverantwoordelijkheid voor het gezin op zich nemen noodzakelijk. Momenteel ervaren de **geïnterviewde vaders onvoldoende steun vanwege hun omgeving** en slechts 30% onder hen is van oordeel dat hun partner fier op hen is. Dat onderstreept de noodzaak voor de moeder om **meer dankbaarheid**, fierheid en waardering voor hun partner te tonen.

Buiten de gezinsomgeving hebben de vaders nog veel **meer nood aan steun vanwege hun mannelijke vrienden** die, veel vaker dan de andere netwerken, de keuze afkeuren, er kritiek op hebben of deze zonder meer vreemd vinden. Deze houding zou een **belangrijke hinderpaal kunnen vormen voor de verdere ontwikkeling van dit model**.

Hoewel de eerste tekenen van succes verschijnen, blijven er vragen over de wijze waarop dit gezinsmodel zou kunnen worden gepromoot. De gezinnen stellen dat in hun omgeving vooruitgang moet worden geboekt opdat dit model **toegankelijker, maatschappelijk beter aanvaard en door de bedrijfswereld beter ondersteund** zou worden. Concreet zouden ondernemingen en overheid deze evolutie kunnen aanmoedigen door **de rol van de vader te promoten** en door de **mogelijkheden op het vlak van deeltijds werk voor hen te verruimen**.

Ondanks het feit dat deze nieuwe organisatie van het gezin nog in zijn kinderschoenen staat, is dit **een eerste stap op weg naar de gelijkheid tussen mannen en vrouwen** voor wat de dagelijkse en professionele aspecten betreft en daarover moet worden nagedacht. *commune entre partenaires*.

Een vader zegt: “Ik zie deze levenswijze als iets volkomen natuurlijk en het was een positieve keuze. Het meest positieve gevolg is het contact met mijn kinderen”. Aangezien er meer vrouwen zijn die senior posities innemen in onze bedrijven, is het normaal dat de samenleving verandert en dat meer vaders hun taak in het gezin opnemen.

Een moeder die tot een van deze niet-traditionele gezinnen behoort, zegt: “Het zijn in de eerste plaats de kinderen die baat hebben bij onze keuze want mijn man is een fantastische vader. En ten tweede heeft dit mij de kans gegeven om mijn carrière uit te bouwen.”

BIJLAGEN: BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF

De groep respondenten bestond uit:

Heteroseksuele koppels in België die ten minste één kind hebben opgevoed of opvoeden

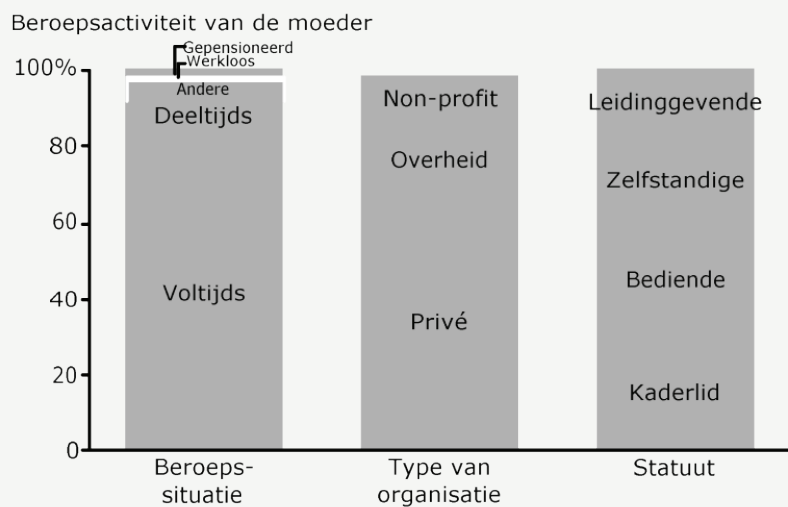
49 vaders die het merendeel van de huishoudelijke taken voor hun rekening nemen

98 moeders van wie de man aan dit profiel beantwoordt

Deze steekproef maakt deel uit van de categorie middelhoge tot hogere inkomens, wat inhoudt dat deze keuze weloverwogen en niet gedwongen werd gemaakt. Hoe lager het inkomen waarover het gezin beschikt, hoe minder deze keuze immers een haalbare oplossing is en hoe vaker het een gedwongen keuze betreft (bijvoorbeeld: werkloosheid, ziekte, enz.).

De FIGUREN 1A EN 2A beschrijven de huidige beroepssituatie van de respondenten.

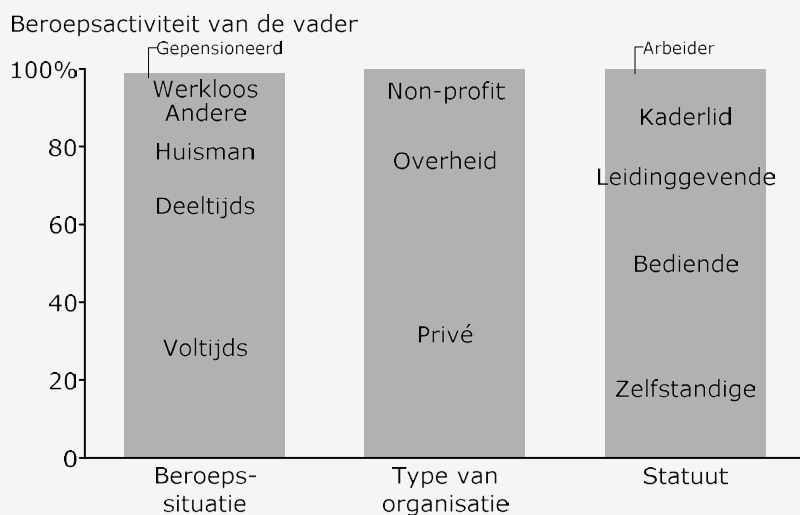
De meerderheid van de moeders (83%) werkt voltijds en 67% onder hen heeft een baan in de privésector. 48% van deze vrouwen hebben een kaderfunctie en/of leidinggevende functie.



FIGUUR 1A: HET MERENDEEL VAN DE MOEDERS UIT DE DOELGROEP WERKT VOLTIJDS EN IN PRIVÉORGANISATIES

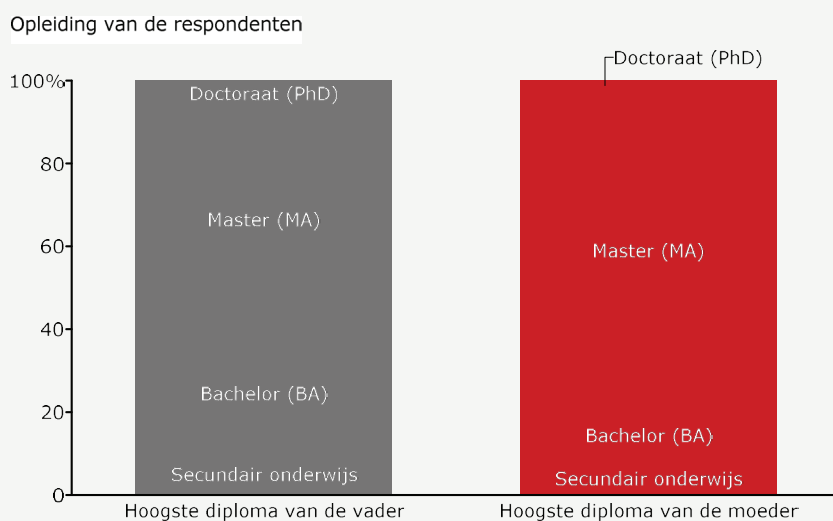
BIJLAGEN :BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF

De vaders, op hun beurt, hebben in 57% van de gevallen een voltijdse baan. 65% werkt in de privésector.



FIGUUR 2A: HET MERENDEEL VAN DE VADERS UIT DE DOELGROEP WERKT VOLTIJDS EN IN PRIVÉORGANISATIES

Hun opleidingsniveau is hoog. 92% van de moeders uit de doelgroep behaalde een hoger onderwijsdiploma, tegen 90% van de vaders. Bovendien behaalde 79% van de moeders een universitair diploma, tegen 61% van de vaders.

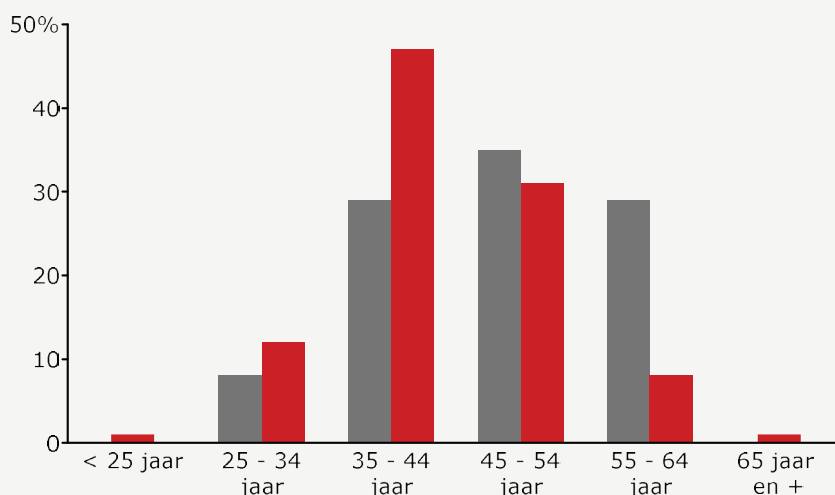


FIGUUR 3A: DE STEEKPROEF HEEFT EEN HOOG OPLEIDINGSNIVEAU

BIJLAGEN :BESCHRIJVING VAN DE STEEKPROEF

De meerderheid van de respondenten zit in de leeftijdscategorie 35-54 jaar. 41% is tussen 35 en 44 jaar oud en 32% is tussen 45 en 54 jaar oud.

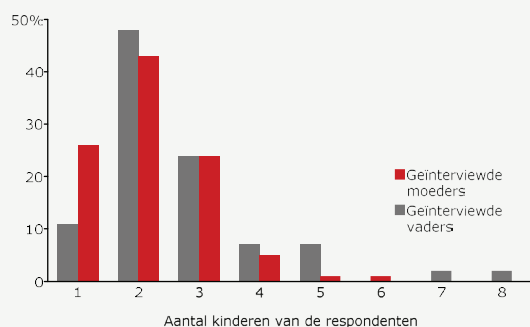
Leeftijdscategorie van de respondenten



FIGUUR 4A: DE MEERDERHEID VAN DE RESPONDENTEN ZIT IN DE LEEFTIJDSCATEGORIE 35-54 JAAR.

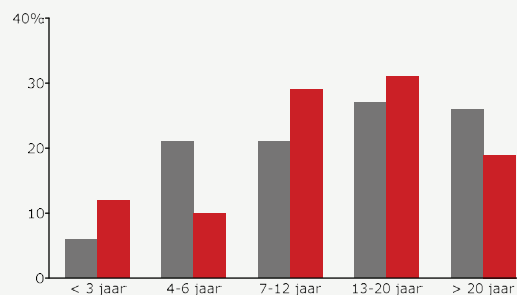
De koppels hebben over het algemeen 2 kinderen. Ongeveer 25% van de respondenten, zowel in de gezinnen van de mannen als de gezinnen van de vrouwen, heeft 3 kinderen. De leeftijdscategorieën van de kinderen zijn gelijkmatig verdeeld.

Verdeling van het aantal kinderen over de geïnterviewde gezinnen



FIGUUR 5A: DE MEERDERHEID VAN DE RESPONDENTEN HEEFT 2 KINDEREN

Leeftijdscategorieën van de kinderen in de gezinnen van de respondenten



FIGUUR 6A: DE LEEFTIJDSCATEGORIEËN VAN DE KINDEREN ZIJN GELIJKMATIG VERDEELD

DANKWOORD

Onze uitdrukkelijke dank gaat naar alle leden van de stuurgroep van deze studie, voor hun getuigenis en expertise :

Isabella Lenarduzzi, JUMP

Amandine Peeters, JUMP

Evy Hellinckx, Bain & Company

Pierre Lhoest, Bain & Company

Nina Mirzoeva, Bain & Company

Hélène Coninck, Bain & Company

Ines de Biolley, Kabinet van de Vice-Eerste Minister, Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke van Kansen, Joëlle Milquet

Dorothee Klein, Kabinet van de Vice-Eerste Minister, Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke van Kansen, Joëlle Milquet

Françoise Goffinet, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Ines Edel Garcia, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen

Lutgard Vrints, Gezinsbond

Elke Valgaeren, Gezinsbond

Pierre Lemaire, La Ligue des familles

Bertrand Salord, Microsoft

Freddy Van Eeckhout, Diversiteitsverantwoordelijke bij het Ministerie van Landsverdediging

Frédéric Goelen, huisman

Annalisa Gigante, International Business Executive en partner van een nieuwe man

Els Blaton, CEO van Everis en partner van een nieuwe man

Graag bedanken we ook alle netwerken die hebben bijgedragen aan de verspreiding van de vragenlijst :



Alsook onze mediapartners :

[Références

Vacature.
voor m/v met talent



JUMP reikt de vrouw praktische hulpmiddelen aan om haar professionele en persoonlijke doelstellingen te realiseren en ondersteunt bedrijven en organisaties die de gender diversiteit in hun management promoten.

Voor meer informatie kunt u terecht op www.jump.eu.com

BAIN & COMPANY

Shared Ambition, True Results

Bain & Company staat voor strategisch advies en is het bedrijf waar bedrijfsleiders een beroep op doen om grote beslissingen te nemen die hun onderneming veranderen.

Bain geeft advies over onderwerpen zoals strategie, operations, organisatie, technologie en fusies-overnames. Wij ontwikkelen praktische en gepersonaliseerde tools die onze klanten in staat stellen om concreet in te grijpen in hun organisaties om nieuwe competenties te ontwikkelen die noodzakelijk zijn om verandering te implementeren. Onze klanten scoren tot vier keer beter (outperformance) op de beurs. Met 48 kantoren in 31 landen biedt Bain zijn ervaring aan aan klanten in alle sectoren en werelddelen.

Waarin verschillen wij

Wij zijn van mening dat een consultant meer is dan een adviesverlener. Wij stellen ons immers in de plaats van onze klanten en stellen resultaten en geen projecten voor. Onze motivatie is afgestemd op hun motivatie en onze erelonen zijn gekoppeld aan hun resultaten. Om het volledige potentieel van hun onderneming te kunnen aanspreken, werken bij nauw samen met onze klanten. Onze waarden en processen komen zowel onze klanten als onze medewerkers en de samenleving ten goede.

Pour plus d'information, surfez sur www.bain.com.