



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

Mannen in de gezinszorg: Verslag interviews met mannelijke verzorgenden

Wendy Ver Heyen, Lorraine Léonard, Vinciane Letont & Tom
Vandenbrande

5 oktober 2006



Hoger instituut
voor de arbeid

Inleiding	3
1. Profiel respondenten	3
1.1 Regio en statuut dienst	4
1.2 Leeftijd, anciënniteit, startleeftijd en ervaring in andere diensten	4
1.3 Gezinssituatie	5
1.4 Origine	5
1.5 Opleiding	6
1.6 Vorig werk	6
1.7 Aanstellingsomvang en contractvorm	7
2. Werkbeleving	8
2.1 Keuze voor beroep	8
2.2 Voor- en nadelen beroep	8
2.3 Takenpakket	9
2.4 Beroepstrots	9
2.5 Verloopintentie	9
3. Als man werken in een traditioneel vrouwenberoep	10
3.1 Zoekkanaal	10
3.2 Behandeling tijdens sollicitatie	10
3.3 Opdracht	10
3.4 Voor- en nadelen voor mannen die het beroep uitoefenen	11
4. Reactie omgeving	11
4.1 Familie en vrienden	11
4.2 Cliënten en omgeving	12
4.3 Werkomgeving	12
5. Maatregelen om meer mannen aan te trekken	13
5.1 Waarom zo weinig mannen?	13
5.2 Hoe het beroep aantrekkelijker maken voor mannen?	13
5.3 Methodes om mannen aan te zetten voor het beroep te kiezen	14
5.4 Hoe een andere man overtuigen?	14
6. Besluit en aanbevelingen	15
Bijlage: Leidraad interviews mannelijke verzorgenden	17
1. Interviewinfo	17
2. Werksituatie en -beleving	17
3. Werken als man in een traditioneel vrouwenberoep	23
4. Reactie omgeving	26
5. Maatregelen om meer mannen aan te trekken	27
6. Persoonlijke situatie	28
7. Tot slot	29

Inleiding

In maart en april 2006 interviewden we in het kader van het PROXIMA-project een 20-tal mannelijke verzorgenden. Deze interviews vormen een aanvulling op de grootschalige bevraging van verzorgenden en verantwoordelijken van diensten gezinszorg. Via deze grootschalige bevraging onderzochten we de kwaliteit van de arbeid van meer dan 1000 verzorgenden en het beleid en de organisatie van bijna 90 diensten voor gezinszorg.

Voor meer informatie over de resultaten van deze bevraging en de resulterende aanbevelingen, verwijzen we naar de onderzoeksrapporten en de brochure die beide rapporten samenvat (Ver Heyen & Vandenbrande, 2005; Leonard, Letont & Van Daele, 2005; Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, 2006).

De bedoeling van de interviews met de mannelijke verzorgenden was na te gaan hoe ervoor gezorgd kan worden dat meer mannen aangetrokken worden tot het beroep verzorgende in de gezinszorg. Momenteel werken er immers nagenoeg geen mannen in de gezinszorg. Het aantrekken van meer mannen zou dan ook een oplossing kunnen vormen voor het (verwachte) personeelstekort in de sector.

Tijdens de interviews stelden we de mannelijke verzorgenden vragen over hun werksituatie- en beleving, hoe het is om als man te werken in een traditioneel vrouwenberoep, hoe de omgeving reageerde op hun beroepskeuze, wat er gedaan kan worden om meer mannen aan te trekken en over hun persoonlijke situatie. De leidraad die we hierbij gebruikten, is terug te vinden in bijlage. De interviews duurden gemiddeld ongeveer een uur.

In deze bijdrage bespreken we de interviewresultaten. We gaan achtereenvolgens in op (1) het profiel van de respondenten, (2) hun werkbeleving, (3) hun werk als man in een traditioneel vrouwenberoep, (4) de reactie van de omgeving en (5) de maatregelen om meer mannen aan te trekken.

Waar mogelijk vergelijken we de resultaten van de mannelijke verzorgenden met de resultaten van de Belgische verzorgenden afkomstig uit de grootschalige bevraging waarnaar we hierboven reeds verwezen. Deze resultaten hebben nagenoeg uitsluitend betrekking op vrouwen: 98,6% van de bevroegden was van het vrouwelijke geslacht. Bijgevolg kunnen we de vergelijking van de geïnterviewde mannen met de Belgische verzorgenden beschouwen als een vergelijking van mannelijke met vrouwelijke verzorgenden.

1. Profiel respondenten

We beschrijven hier zowel een aantal persoonlijke als werkgerelateerde achtergrondkenmerken van de respondenten. We bekijken achtereenvolgens de

regio en het statuut van de dienst waar ze werken, hun leeftijd, anciënniteit, startleeftijd als verzorgende, ervaring in andere diensten gezinszorg, gezinssituatie, origine, opleiding, vorig werk, aanstellingsomvang en contractvorm.

1.1 Regio en statuut dienst

In totaal interviewden we 22 mannen: 11 uit Vlaanderen, 6 uit Brussel en 5 uit Wallonië. Ze zijn afkomstig uit 11 verschillende diensten (4 Vlaamse, 3 Waalse en 4 Brusselse), waaronder 2 publieke diensten (1 Vlaamse en 1 Brusselse). 18 respondenten werken in een private dienst en 4 in een publieke. Aangezien we de populatieverdeling van de mannelijke verzorgenden naar regio en statuut niet kennen, kunnen we moeilijk oordelen in hoever deze steekproef een correcte afspiegeling van de populatie vormt.

Maar ook los daarvan moeten we de interviewresultaten met de nodige voorzichtigheid beschouwen. Hoewel we niet minder dan 22 mannen hebben geïnterviewd, moeten we toch voorzichtig omspringen met het trekken van algemene conclusies. Vandaar dat we enkel bij de beschrijving van het profiel consequent exacte cijfers geven.

1.2 Leeftijd, anciënniteit, startleeftijd en ervaring in andere diensten

De geïnterviewden hebben een gemiddelde *leeftijd* van 38 jaar en een gemiddelde *anciënniteit* als verzorgenden van 5 jaar. Dit betekent dat hun gemiddelde *startleeftijd* als verzorgende in de gezinszorg 33 jaar bedraagt. In vergelijking met de gemiddelde Belgische verzorgende (die 40 jaar is, op 28 startte in de gezinszorg en dus 12 jaar anciënniteit heeft), waren ze dus 5 jaar ouder bij hun start in de gezinszorg en zijn ze momenteel 2 jaar jonger. Hun anciënniteit ligt ongeveer 7 jaar lager. Hieruit kunnen we afleiden dat mannen al wat ouder zijn vooraleer ze in de gezinszorg aan de slag gaan en dus ook minder anciënniteit hebben dan hun vrouwelijke collega's. De volgende tabel bevat de verdeling van de geïnterviewden naar leeftijd, anciënniteit en startleeftijd.

Tabel .1 Verdeling geïnterviewden naar achtergrondkenmerken

	Aantal
Leeftijd	
20-29 jaar	5
30-39 jaar	6
40-49 jaar	10
50-59 jaar	1
Totaal	22
Anciënniteit als verzorgende	
Minder dan 5 jaar	12
5-9 jaar	7
10 jaar of meer	3
Totaal	22
Startleeftijd als verzorgende	
18-29 jaar	8
30-39 jaar	9
40-49 jaar	4
50-59 jaar	1
Totaal	22

Slechts 4 respondenten hebben ervaring in een andere dienst gezinszorg.

1.3 Gezinssituatie

De verdeling naar gezinssituatie is als volgt: 8 verzorgenden wonen samen met hun partner, 6 wonen er alleen, 4 wonen samen met partner en kind(eren), 2 zijn alleenstaande ouder en 2 verzorgenden wonen nog bij hun ouders. Bij de geïnterviewden valt dus vooral een hogere vertegenwoordiging van alleenstaanden (27%) en een lagere vertegenwoordiging van verzorgenden die samenwonen met partner en kind(eren) (18%) op in vergelijking met de Belgische verzorgenden (daar liggen deze percentages op respectievelijk 7% en 57%).

Van de 12 verzorgenden die samenwonen met hun partner, heeft er slechts één een partner die niet beroepsactief is. Onder de partners vinden we twee verpleegsters, een diëtiste, een regentes, een assistent aan de faculteit wiskunde, een onderbureelhoofd, een secretaresse, directie-assistente, een pedicure, een arbeider en zelfs een gezinsverzorgende terug. Een deel van de partners is m.a.w. hoger geschoold en/of oefent een beroep met meer aanzien dan dat van hun man uit.

1.4 Origine

7 van de bevraagden zijn van vreemde origine. Eén ervan werkt in een Vlaamse dienst, één in een Waalse en de overige 5 in een Brusselse dienst. Deze mannen zijn afkomstig uit Turkije, Italië, Peru, Roemenië, Marokko of Algerije.

1.5 Opleiding

De meeste geïnterviewden (18) verleenden zichzelf toegang tot het beroep via het niet-regulier onderwijs. Voor meer dan de helft (14) was dit via een opleiding in een erkend opleidingscentrum. Een aantal hiervan heeft zelfs bewust ontslag genomen om de opleiding te kunnen volgen. Daarnaast volgden enkele mannen (4) een opleiding als verzorgende via het onderwijs voor sociale promotie. De resterende verzorgenden (4) hadden reeds via hun initiële opleiding in het BSO toegang tot het beroep. Het aandeel geïnterviewde mannen dat via het regulier onderwijs een opleiding tot verzorgende volgde (18%), ligt dus aanzienlijk lager dan het aandeel Belgische verzorgenden voor wie dit het geval is (50% hiervan had immers via het hoger BSO of TSO toegang tot het beroep). Hieruit kunnen we afleiden dat de verzorgingssector voor mannen minder vaak een eerste studiekeuze is dan voor vrouwen.

Bekijken we de initiële opleiding van de verzorgenden die nadien via het niet-regulier onderwijs in het beroep traden, dan zien we dat de meeste (14) een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs behaalden. 7 hiervan volgden het ASO (of een opleiding in het buitenland die hiermee vergelijkbaar is). Niemand behaalde een diploma in het hoger onderwijs.

1.6 Vorig werk

Gezien hun relatief hoge startleeftijd, zal het niet verbazen dat de overgrote meerderheid (18) vooraf nog werk buiten de gezinszorg verricht heeft. Slechts 4 zijn dadelijk als verzorgende in de gezinszorg aan de slag gegaan. Het aandeel geïnterviewde mannen dat direct als gezinsverzorgende ging werken (18%), ligt hiermee lager dan het aandeel Belgische verzorgenden dat direct in de gezinszorg aan de slag ging (30%). Mannen lijken dus minder vaak dan vrouwen direct in de gezinszorg aan het werk te gaan. Dit sluit aan bij de vaststelling dat ze minder vaak de verzorgingssector als eerste studiekeuze hebben.

Van diegene die al ander werk verricht hebben, zijn er slechts enkele met ervaring in de sociale sector (ziekenverzorger, opvoeder bij gehandicapten, verpleger in Algerije en opvoeder in rusthuis). De ruime helft (10) heeft vooraf gewerkt als arbeider. De andere hebben werkervaring als chauffeur, vertegenwoordiger, administratief medewerker, gids of in de horeca.

Onderstaande tabel schetst de laatste werkervaring voor de geïnterviewden aan de slag gingen in de gezinszorg, alsook de redenen waarom ze met dit werk gestopt zijn. De belangrijkste reden om te stoppen is een slechte kwaliteit van de arbeid (te veel of te zwaar werk, nachtwerk, seizoensarbeid, zware uren, niet voltijds kunnen werken, onzeker contract). Verder kregen een aantal mannen ontslag en waren ze dus verplicht uit te kijken naar ander werk. Een laatste groep

redenen betreft de inhoud van het werk (iets maatschappelijk nuttig willen doen, in sociale sector willen werken, zich niet vinden in pedagogisch project, niet graag stilzitten aan bureau).

Tabel .2 Redenen om te stoppen met het laatste werk vóóraler aan de slag in gezinszorg

Laatste werk	Waarom gestopt?
Magazijnwerk	Ontslag gekregen (vond het saai werk)
Heftruckchauffeur	Ontslag genomen om iets maatschappelijk nuttig te kunnen doen
Loopjongen maritieme sector	Ontslag gekregen
Siersmid	Ontslag genomen omdat te veel werk
Arbeider in auto-industrie	Ontslag gekregen (wilde in sociale sector werken)
Arbeider in chocoladefabriek	Ontslag genomen o.w.v. nachtwerk en seizoensarbeid
Arbeider	Ontslag genomen om in de sociale sector te kunnen werken
Chauffeur	Zware uren, 6-dagenweek
Vertegenwoordiger	Ontslag gekregen (commerciële werk lag hem niet, interesse in dienstverlenende functie)
Opvoeder in rusthuis	Kon er niet voltijds werken
Ziekenverzorger	Nachtwerk werd zwaar (kreeg aanbod gezinszorg)
Bandwerk	Interimcontract
Opvoeder bij gehandicapten	Kon zich niet vinden in pedagogisch project instelling
Berggids in Peru	Naar België verhuisd na ontmoeten Belgische vrouw
Arbeider	Precair contract
Horeca	Niet geweten
Bouwsector	Te zwaar en precair contract
Administratief medewerker	Stilzitten aan bureau lag hem niet

1.7 Aanstellingsomvang en contractvorm

Op één verzorgende na, werken ze allen voltijds. De enige die deeltijds werkt, doet dit om familiale redenen (om voor zijn gezin te kunnen zorgen). Aangezien maar liefst 63% van de Belgische verzorgenden deeltijds werkt, is het op het eerste zicht opvallend dat nagenoeg elke mannelijke geïnterviewde voltijds werkt. Dat ze bijna allemaal voltijds werken, heeft wellicht te maken met het feit dat deze mannen de kostwinnaar zijn, terwijl dit bij de vrouwen veel minder het geval is.

Twee verzorgenden werken met een vervangingscontract, de overige 20 hebben een vast contract (onbepaalde duur of statutair). Dit aandeel ligt in de lijn van het aandeel Belgische verzorgenden met een vast contract, dat tussen 78 en 91% ligt ¹.

¹ We kunnen dit percentage niet exact bepalen aangezien we van de contractuelen (met een vertegenwoordiging van 13%) niet weten of ze een contract van bepaalde, dan wel onbepaalde duur hebben. Gaan we ervan uit dat alle contractuelen een contract van bepaalde duur hebben, dan zou 78% van de verzorgenden een vast contract hebben. In de veronderstelling dat alle contractuelen een contract van onbepaalde duur hebben, zou 91% van de verzorgenden een vast contract hebben.

We vinden dus geen verschil in de aard van het contract tussen mannen en vrouwen.

2. Werkbeleving

Om een beter zicht te krijgen op de manier waarop de mannelijke verzorgenden hun beroep beleven, bekijken we eerst de motieven die een rol speelden bij hun keuze voor het beroep als gezinsverzorgende. Vervolgens staan we stil bij de voor- en nadelen die ze toeschrijven aan het beroep. We beschrijven ook hun takenpakket en de manier waarop ze hun taken beleven. Tot slot gaan we na of ze trots zijn op hun beroep en of ze van plan zijn het beroep te blijven uitoefenen.

2.1 Keuze voor beroep

De mannen kiezen vooral voor het beroep o.w.v. de sociale contacten en de nuttige bijdrage die ze aan de maatschappij kunnen leveren door het helpen van mensen. Op dit vlak wijken ze dus niet af van hun vrouwelijke collega's.

Heel wat mannen blijken ook bewust voor de thuiszorg te hebben gekozen. Vooral omdat het contact met de cliënt persoonlijker is, de thuiszorg meer zelfstandigheid biedt en de werkdruk er lager zou liggen dan in de residentiële sector.

2.2 Voor- en nadelen beroep

De meest aangehaalde voordelen van het beroep zijn: sociale contacten, variatie in het werk, zelfstandigheid, werkuren en voldoening die je haalt uit het helpen van mensen. Ook bij de vraag naar de aspecten die het beroep aantrekkelijk maken in vergelijking tot andere beroepen, worden gelijkaardige voordelen opgesomd. Deze bevindingen sluiten aan bij de resultaten van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Daaruit blijkt immers dat werknemers uit de zorgsector beter scoren qua variatie en autonomie op het werk. Dat de werkuren als een voordeel gezien worden, heeft te maken met het feit dat verzorgenden voornamelijk tijdens de werkweek in dagdienst werken met een vast uurrooster.

Wat de nadelen betreft, is er veel minder eensgezindheid. Het meest genoemde nadeel betreft de zogenaamde 'moeilijke' cliënten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om cliënten die de verzorgenden als goedkope poets hulp gebruiken. Ook uit onze grootschalige bevraging van verzorgenden, weten we dat nagenoeg elke verzorgende wel eens bij moeilijke cliënten komt en dat bijna 95% wel eens bij cliënten komt die hun enkel willen laten poetsen.

Op de vraag naar wat het beroep onaantrekkelijk maakt in vergelijking tot andere beroepen, worden enkel het loon en het 'alleen staan in moeilijke situaties' door enkele verzorgenden aangehaald.

2.3 Takenpakket

Net als bij de Belgische verzorgenden in het algemeen, gaat het meest tijd naar poetsen. Meer dan de helft van de bevroagden besteedt er het meest tijd aan. Bij enkele verzorgenden neemt het koken en boodschappen doen het meest tijd in beslag. Verschillende mannen antwoorden niet echt op de vraag naar de taak waaraan ze het meest tijd besteden door te stellen dat dit afhankelijk is van de cliënt. Eén geeft aan dat de moraal opkrikken het meest tijd vraagt.

De taak die het meest genoemd wordt als de taak waarnaar het minst tijd gaat, betreft de verzorging. Daarnaast worden ook poetswerk, boodschappen, strijken en administratie vermeld. Elk van deze net genoemde taken worden echter door maximum 3 personen aangehaald. Bij wie antwoordt dat poetsen het minst tijd vraagt, heeft dit bijvoorbeeld te maken met het feit dat één of meerdere cliënten een poetsvrouw hebben.

De populairste antwoorden op de vraag naar de taak die ze het liefst uitvoeren, zijn: sociale taken (ondersteuning, babbelen), koken en uitstapjes met de cliënt. Enkele verzorgenden geven aan geen voorkeur te hebben.

Op de vraag naar de taak die ze het minst graag uitvoeren, zijn poetsen en strijken de meest gegeven antwoorden.

2.4 Beroepstrots

Op één na zijn alle bevroagde mannen trots op hun beroep. De enige die niet trots is, schrijft dit toe aan de clichés die rond het vervrouwelijkt beroep hangen en de travestiserende werkkledij die hij als man moet dragen. De meeste anderen geven aan trots te zijn omdat ze nuttig werk verrichten doordat ze mensen helpen.

De geïnterviewden lijken dus trotser op hun beroep te zijn dan hun vrouwelijke collega's. Van alle Belgische verzorgenden geeft 27% immers aan nooit of slechts soms trots te zijn op haar beroep.

2.5 Verloopintentie

Tweederde wil het beroep blijven uitoefenen tot zijn pensioenleeftijd. Zij oefenen het beroep immers graag uit. De andere mannen weten het nog niet omdat ze moeilijk in de toekomst kunnen kijken. Eén hiervan zit in het laatste jaar van de opleiding 'gezinswetenschappen' en zal na het beëindigen hiervan wellicht op zoek gaan naar hierbij aansluitend werk.

3. Als man werken in een traditioneel vrouwenberoep

Aangezien het beroep nog steeds vrijwel uitsluitend door vrouwen wordt uitgeoefend, gaan we ook na hoe het is om als man terecht te komen in een traditioneel vrouwenberoep. We bekijken eerst via welk kanaal de mannen dit werk vonden. Vervolgens gaan we na of ze anders behandeld worden dan hun vrouwelijke collega's tijdens het solliciteren en bij de toewijzing van taken en cliënten. Hierna bekijken we wat het beroep volgens hen voor een man al dan niet makkelijker of moeilijker maakt. Tot slot gaan we na of de mannen globaal genomen een verschil in geschiktheid voor het beroep zien tussen mannen en vrouwen.

3.1 Zoekkanaal

De meeste mannen hebben hun job via hun stageplaats (tijdens hun opleiding) of via een spontane sollicitatie gevonden. Daarnaast vonden enkele hun job via de VDAB.

3.2 Behandeling tijdens sollicitatie

Op 2 bevroagden na, voelde niemand zich tijdens zijn sollicitatie anders behandeld dan de vrouwelijke kandidaten. Eén man had het gevoel dat de dienst hem zijn beroepskeuze probeerde af te raden. Een andere had zich niet anders behandeld gevoeld tijdens zijn laatste sollicitatie, maar wel tijdens zijn sollicitatie voor de eerste dienst gezinszorg waar hij aan het werk ging. Deze dienst stond volgens hem nog niet open voor mannen en hij moest zich er zich dan ook dubbel hard bewijzen. Verschillende mannen hebben echter niet moeten solliciteren voor hun huidige functie aangezien ze op hun stageplaats aan de slag zijn kunnen gaan.

3.3 Opdracht

Bijna alle bevroagden oordelen dat de mannelijke verzorgenden dezelfde soort taken en cliënten krijgen als hun vrouwelijke collega's. Slechts één man heeft de indruk dat de zware gevallen voor de mannen zijn.

Dit neemt niet weg dat cliënten de neiging hebben om andere taken van hun mannelijke verzorgenden te verwachten. Zo zouden cliënten hun mannelijke verzorgenden sneller vragen klusjes (bv. kader ophangen, loshangend stopcontact of klink repareren, ontstoppen van de goot) of zwaarder werk te verrichten (bv. zware kast verschuiven).

3.4 Voor- en nadelen voor mannen die het beroep uitoefenen

Op de vraag naar wat het beroep moeilijker maakt voor een man dan voor een vrouw, antwoordt ongeveer de helft dat mannen in het begin moeilijker aanvaard worden door de cliënten en zich meer moeten bewijzen. Ruim één derde van de bevroegden antwoordt niks te zien dat het beroep voor een man moeilijker maakt dan voor een vrouw. Enkele verzorgenden geven aan dat het geven van een toilet moeilijker is voor een man. Slechts een enkeling oordeelt dat strijken, onderhoud of de was doen moeilijker is voor een man.

De helft ziet niks dat het beroep voor een man gemakkelijker maakt. Volgens één op drie bevroegden hebben mannen het o.w.v. hun grotere fysieke kracht makkelijker bij het heffen en tillen. Enkele geven aan dat het beroep gemakkelijker is voor mannen omdat ze handiger zijn in het uitvoeren van klusjes. Het uitvoeren van klusjes hoort echter strikt genomen niet tot het takenpakket van de verzorgenden.

De overgrote meerderheid ziet globaal genomen geen verschil in de geschiktheid voor het beroep tussen mannen en vrouwen. Toch oordelen enkele mannen dat vrouwen beter geschikt zijn voor het beroep. Volgens hen moeten vrouwen minder moeite doen omdat ze de taken die erbij horen gewoon zijn. Deze gedachtegang sluit aan bij wat uit Europees onderzoek reeds bleek, namelijk dat er nog vaak verondersteld wordt dat werken in de zorg vrouwenwerk is omdat vrouwen hier 'van nature' beter voor geschikt zouden zijn (Johansson & Cameron, 2002).

4. Reactie omgeving

Doordat mannen in de gezinszorg nog steeds witte raven zijn, waren we ook geïnteresseerd in de reacties die ze krijgen op hun beroepskeuze. We bekijken achtereenvolgens de reactie van familie en vrienden, de reactie van cliënten en hun omgeving en de reactie van de werkomgeving.

4.1 Familie en vrienden

Voor een ruime helft van de verzorgenden was de reactie van familie en vrienden over het algemeen positief vanaf het begin. Een deel had in het begin echter met verbaasde reacties te maken, vooral dan vanwege de vrienden. Bij een aantal verzorgenden snapte de omgeving in het begin niet 'wie nu zoiets als man kiest'. Vooral de mannen die hun ontslag hadden gegeven om een opleiding te volgen voor een zogenaamd vrouwenberoep werden in het begin wat argwanend bekeken. Maar er was ook een verzorgende die net op enthousiaste reacties mocht rekenen omdat hij nog op zijn 37^{ste} aan de opleiding begon. Ondertussen zijn de

verbaasde reacties over het algemeen omgebogen in relatief positieve reacties. Er is maar één verzorgende die spreekt van blijvende negatieve reacties. Vandaar dat hij met zijn familie en vrienden niet over zijn beroep spreekt. Het betreft trouwens de enige geïnterviewde die aangaf niet trots te zijn op zijn beroep.

4.2 Cliënten en omgeving

De reactie van de cliënten en hun omgeving op een mannelijke verzorgende verschilt uiteraard van cliënt tot cliënt. Door het cliché dat het werk van een verzorgende vrouwenwerk is, hebben cliënten in het begin dikwijls wat twijfels over de capaciteiten van de mannen. Dit wordt nog versterkt doordat (vooral binnen de oudere generatie) de echtgenoten vaak weinig tot niks in het huishouden helpen. Hierdoor moeten de mannelijke verzorgenden zich vaak extra bewijzen. Eens ze het vertrouwen hebben gewonnen, verloopt het doorgaans vlot.

Over het algemeen krijgen verzorgenden echter weinig ècht negatieve reacties. Maar niet iedereen laat het uiteraard merken als ze de hulpverlening door een man niet zien zitten. Bovendien geven meerdere verzorgenden aan dat de verantwoordelijke de cliënten voorbereidt op de komst van een mannelijke verzorgenden (bv. door te zeggen dat er een man zal komen die ook een opleiding gevolgd heeft en het werk dus evengoed als een vrouw kan).

Toch hebben verschillende verzorgenden al gewerkt bij cliënten die in het begin geen man wilden, maar nadien heel tevreden waren met hen. Daarnaast krijgen de verzorgenden ook wel eens met jaloerse mannen te maken die zich blijkbaar bedreigd voelen door een man die het huishouden komt doen, terwijl ze daar zelf nooit aan geholpen hebben.

4.3 Werkomgeving

De reactie van de werkomgeving (collega's, directe verantwoordelijke, andere zorgverleners) is bij de meeste mannen vrijwel steeds positief geweest. Eén van hen kreeg in het begin zelfs extra aandacht van zijn collega's. De wrijvingen die er bij sommige toch al eens zijn tussen hen en hun vrouwelijke collega's schrijven ze niet toe aan hun geslacht.

Daartegenover staat dat één van de verzorgenden zich als man gedurende geruime tijd verstoten voelde door zijn collega'. Er zijn ook enkele mannen bij wie de kwaliteit van de samenwerking met de collega's in de huidige groep goed is, maar in de vorige niet (of omgekeerd). Volgens één van hen zien vooral de oudere verzorgenden de aanwezigheid van een man niet zitten. Ze bekijken hem als een indringer en lijken schrik te hebben dat hij hun werk gaat afpakken. Een andere man die in een vorige groep niet aanvaard werd, kreeg reacties van collega's als

‘welke man wordt nu gezinsverzorgende?’ en van de verantwoordelijke als ‘wat moet ik een man nu laten doen?’.

5. Maatregelen om meer mannen aan te trekken

Als aanloop op de bespreking van maatregelen om meer mannen aan te trekken, staan we eerst stil bij de vraag waarom er zo weinig mannen zijn. Het antwoord hierop zal immers helpen bij het zoeken naar maatregelen. De vraag naar wat er gedaan kan worden om meer mannen aan te trekken, splitsen we vervolgens op in 2 subvragen: (1) hoe het beroep aantrekkelijker maken voor mannen en (2) via welke methodes mannen aanzetten om voor het beroep te kiezen. We eindigen met een bespreking van de antwoorden die de mannen gaven op de vraag ‘hoe ze een andere man zouden overtuigen om voor het beroep te kiezen’.

5.1 Waarom zo weinig mannen?

Bijna allemaal schrijven ze de geringe vertegenwoordiging van mannen in het beroep toe aan het traditionele rollenpatroon oftewel het cliché dat huishoudelijk werk vrouwenwerk is. De helft ziet ook een verklaring in het feit dat veel mannen niet weten dat het beroep bestaat en/of wat het inhoudt. Verschillende bevroegden wijten de lage aantrekkingskracht aan het loon. Dit zou eerder laag zijn voor een man die nog vaak als kostwinnaar bekeken wordt. De volgende oorzaken worden slechts door een enkeling gegeven: ontbreken van doorgroeimogelijkheden, associatie met homoseksualiteit en het feit dat mannen zich lang niet echt welkom voelden in de opleidingen die toegang verschaffen tot het beroep.

5.2 Hoe het beroep aantrekkelijker maken voor mannen?

Om het beroep aantrekkelijker te maken voor mannen dient dus in de eerste plaats het stigma van ‘vrouwenberoep’ te worden weggewerkt. Verschillende mannen geven dit dan ook als antwoord op de vraag ‘hoe het beroep aantrekkelijker gemaakt kan worden voor mannen’. Enkele mannen zien ook een oplossing in een loonsverhoging. Een paar mannen vindt dat er aangepaste werkkledij voor mannen zou moeten komen. Andere antwoorden zijn: werken aan doorgroeimogelijkheden, waardering voor beroep verhogen, meer variëteit inbouwen door minder poetswerk en de opleidingen echt openstellen voor mannen. Enkele mannen vinden tot slot dat er niks moet gebeuren om het beroep aantrekkelijker te maken voor mannen. Ze vinden het beroep al aantrekkelijk genoeg, of ze vinden dat je het beroep moeilijk kan veranderen omdat je er dan een ander beroep van maakt.

5.3 Methodes om mannen aan te zetten voor het beroep te kiezen

Om meer mannen aan te trekken, vindt bijna iedereen dat het beroep meer in de media gebracht zou moeten worden. De meesten denken hierbij aan promotiecampagnes. Enkele stellen voor een docusoap over mannelijke verzorgenden uit te zenden waarbij werkende mannelijke verzorgenden getoond en aan het woord gelaten worden. Nog anderen denken aan TV-debatten over dit thema. Heel wat bevroegden vinden dat er meer aan promotie via de school moet gedaan worden.

Eén vindt echter dat er niets gedaan moet worden om meer mannen aan te trekken. Denkend aan zijn eigen ervaring kan hij moeilijk geloven dat er een tekort aan verzorgenden is. Hij heeft immers niet dadelijk werk gevonden na het behalen van zijn attest.

Bij de 10 (Vlaamse) verzorgenden waarvan we weten hoe ze staan t.a.v. een hogere vertegenwoordiging van mannen, is er dus één die vindt dat er niet meer mannen moeten bijkomen. Daarnaast zijn er 4 die liever meer mannen in het beroep zouden zien en 5 die geen uitgesproken voorkeur hebben voor meer mannen of niet.

5.4 Hoe een andere man overtuigen?

We sloten het interview af met de vraag 'wat zou je zeggen als je een andere man zou moeten overtuigen om voor het beroep te kiezen?'. De meeste mannen zouden in dit geval de voordelen van het beroep (bv. variatie in het werk, sociale contacten, voldoening, zelfstandigheid, ...) benadrukken. Twee mannen menen echter dat het beroep een roeping is en dat je er dus geen andere man van kan overtuigen.

6. Besluit en aanbevelingen

In het voorjaar van 2006 interviewden we 22 mannelijke verzorgenden met de bedoeling na te gaan hoe ervoor gezorgd kan worden dat meer mannen aangetrokken worden tot het beroep als verzorgende in de gezinszorg.

We stelden vast dat zij zich op een aantal kenmerken onderscheiden van hun vrouwelijke collega's. Zo is het werken als verzorgende voor mannen minder vaak een eerste studie- en beroepskeuze dan voor vrouwen. De meeste mannen verleenden zich toegang tot het beroep als gezinsverzorgende via het niet-regulier onderwijs. Ze zijn dan ook al wat ouder voor ze in de gezinszorg aan de slag gaan en hebben meestal werkervaring buiten de gezinszorg opgedaan, vaak als arbeider. De drie belangrijkste redenen om te stoppen met het werk dat ze vooraf uitvoerden, zijn: de slechte kwaliteit van de arbeid, gedwongen ontslag en de inhoud van het werk. Op één na werken alle respondenten voltijds.

De mannen beleven hun werk op vergelijkbare manier als hun vrouwelijke collega's. Zo kiezen ze om dezelfde redenen voor het beroep (sociale contacten en helpen van mensen) en schrijven ze er dezelfde voordelen aan toe (sociale contacten, variatie, zelfstandigheid, werkuren en voldoening o.w.v. het helpen van mensen). Hun takenpakket verschilt evenmin. Het valt wel op dat de mannen trotser op hun beroep zijn dan hun vrouwelijke collega's.

De overgrote meerderheid van de mannen voelt zich op dezelfde manier behandeld dan de vrouwen tijdens sollicitaties en bij de verdeling van het werk. Ze zien ook geen verschil in de globale geschiktheid tussen mannen en vrouwen m.b.t. de uitoefening van het beroep. Mannelijke verzorgenden worden in het begin wel moeilijker aanvaard door cliënten. Daar tegenover staat dat ze het makkelijker hebben bij het heffen en tillen.

Bijna iedereen mag na verloop van tijd rekenen op positieve reacties van familie en vrienden. Een deel krijgt in het begin wel verbaasde reacties vanuit de vriendenkring. De omgang met de cliënten loopt over het algemeen vlot eens ze het vertrouwen gewonnen hebben. Vanuit de werkomgeving kunnen ze over het algemeen van in het begin rekenen op positieve reacties.

De meest aangehaalde redenen voor de geringe vertegenwoordiging van mannen in het beroep zijn het traditionele rollenpatroon, het feit dat veel mannen niet weten wat beroep inhoudt en het eerder lage loon voor een kostwinnaar.

Om meer mannen aan te trekken moet dus het stigma van 'vrouwenberoep' weggewerkt worden. Daarnaast moet het beroep meer bekend gemaakt worden via de media. De mannen moeten zich ook echt welkom voelen in de opleidingen

tot het beroep. Ook een loonsverhoging zou een oplossing kunnen bieden (althans volgens de bevrageden). Aan het beroep zelf moet in principe niks veranderen.

Eens de mannen in dienst zijn, is het belangrijk dat de verantwoordelijke de cliënten goed voorbereid op de komst van een mannelijke verzorgende. Er moet ook vanuit de dienst worden gezorgd dat de mannen zich echt welkom voelen, bijvoorbeeld door het voorzien van aangepaste werkkledij.

Bijlage: Leidraad interviews mannelijke verzorgenden

1. Interviewinfo

-
-
-

2. Werksituatie en –beleving

1. Sinds welk jaar werkt u als verzorgende in de *gezinszorg*? Sinds (*jaartal*):

2. Sinds welk jaar werkt u in deze *dienst*? Sinds (*jaartal*):

3. Welk soort arbeidscontract heeft u?

PRIVE

- 1. Contract van onbepaalde duur (vast werk)
- 2. Contract van bepaalde duur
- 3. Interimcontract
- 4. Vervangingscontract
- 5. Andere, namelijk (*Vul in.*):

PUBLIEK

- 1. Statutair (vastbenoemd)
- 2. Contractueel: bepaalde duur
- 3. Contractueel: onbepaalde duur
- 4. Interimcontract
- 5. Vervangingscontract
- 6. Andere, namelijk:

4. Werkt u voltijds of deeltijds?

- 1. Voltijds
- 2. Deeltijds, namelijk gemiddeld: uren per week

5. Hebt u hiervoor nog ander werk² gedaan?

- 1. Ja, namelijk :
-
-
- 2. Neen

Indien ja: waarom bent u hiermee gestopt? (enkel m.b.t. laatste werk voor gezinszorg bevragen)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Waarom heeft u gekozen voor een beroep als verzorgende in de gezinszorg?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

² Ander werk: elk werk behalve als verzorgende in de gezinszorg. Het werk als verzorgende in een rusthuis of in de kinderopvang wordt beschouwd als 'ander werk'

7. Wat waren uw verwachtingen m.b.t. het beroep? Verwachte voor- en nadelen? Verwachte positieve en negatieve kanten?

.....
.....
.
.....
.....
.....

+ :.....
.....
.....
.....
.....
.....

- :.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. Welke verwachtingen werden *wel* ingelost?

.....
.....
.....
.....

9. Welke verwachtingen werden *niet* ingelost?

.....
.....
.....

10. Werkelijke voor- en nadelen? Werkelijke positieve en negatieve kanten?

+:.....
.....
.....
.....
.....

-:
.....
.....
.....
.....

11. Welke taken³ voer je uit?

.....
.....
.....
.....
.....

12. Aan welke taak besteed je het *meest* tijd?

.....
.....
.....

13. Aan welke taak besteed je het *minst* tijd?

.....
.....
.....

³ Mogelijke taken

(1) Schoonmaak

(2) Huishoudelijke taken (bv. strijken, afwassen, ...)

(3) Verzorgende taken (bv. toilet geven, hulp bij aan- en uitkleden, ...)

(4) Ondersteunende taken (bv. gesprek met de cliënt, taken aanleren, hulp bieden bij administratie, ...)

(5) Dienstgerichte taken (bv. deelname aan vorming, allerlei vergaderingen en besprekingen, administratieve taken voor de dienst, ...)

14. Welke taak voer je het *liefst* uit? Waarom?

.....
.....
.....
.....
.....

15. Welke taak voer je het *minst graag* uit? Waarom?

.....
.....
.....
.....
.....

16. Krijgen de mannelijke verzorgenden dezelfde soort taken en cliënten?
Hebben de mannelijke verzorgenden m.a.w. dezelfde opdracht als de
vrouwelijke verzorgenden?

- 1. Ja
- 2. Neen (verschil):

.....
.....
.....
.....

17. Bent u trots op uw beroep?

- 1. Ja, want.....

.....
.....
.....
.....

- 2. Neen, want.....

.....
.....
.....
.....

18. Bent u van plan om dit beroep te blijven uitoefenen tot aan uw pensioenleeftijd?

1. Ja, want.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Neen, want
.....
.....
.....
.....
.....

Indien niet: hoe lang wil u dit beroep nog uitoefenen?

Nogjaar

3. Werken als man in een traditioneel vrouwenberoep

19. Hoe heeft u deze job gevonden? Via welk kanaal? (bv. vdab, advertentie, stage, website dienst, andere websites (bv. job@), spontane sollicitatie, plaatsingsdienst school of opleidingsinstantie, via familie/vrienden/kenissen...)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

20. Heeft u het gevoel dat u tijdens uw sollicitatie anders werd behandeld dan de vrouwelijke kandidaten? (Heeft u zich bv. extra moeten bewijzen of vervelende vragen gekregen?)

1. Ja, want.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Neen, want
.....
.....
.....
.....
.....

21. Wat zijn de voor- en nadelen van het beroep in vergelijking tot andere beroepen?

a. Wat maakt het beroep voor u *aantrekkelijk* in vergelijking tot andere beroepen?
.....
.....
.....
.....
.....

b. Wat maakt het beroep voor u *onaantrekkelijk* in vergelijking tot andere beroepen?
.....
.....
.....
.....
.....

22. Welke voor- en nadelen hebben mannen die het beroep uitoefenen? (Welk zijn de voor en nadelen van het man-zijn bij de beroepsuitoefening?)

a. Wat maakt het beroep *gemakkelijker* voor een man dan voor een vrouw?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

b. Wat maakt het beroep *moeilijker* voor een man dan voor een vrouw?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

23. Zijn vrouwen beter geschikt voor het beroep?

1. Ja, want.....

.....
.....
.....
.....
.....

2. Neen, want.....

.....
.....
.....
.....
.....

4. Reactie omgeving

24. Hoe reageerden uw *familie en vrienden* op uw beroepskeuze? Wat was hun reactie in het begin en hoe is ze nu?

a. Reactie in het begin:.....
.....
.....
.....
.....
.....

b. Huidige reactie:
.....
.....
.....
.....

25. Hoe reageren uw *cliënten en hun omgeving* op u als mannelijke verzorgende? Hoe is hun reactie in het begin en na verloop van tijd?

a. Reactie in het begin:.....
.....
.....
.....
.....
.....

b. Reactie na verloop van tijd:.....
.....
.....
.....
.....
.....

26. Hoe reageert uw *werkomgeving* (collega's, directe verantwoordelijke, andere zorgverleners) op u als mannelijke verzorgende? Hoe was hun reactie in het begin en hoe is ze nu?

a. Reactie in het begin:.....

.....
.....
.....
.....
.....

b. Reactie na verloop van tijd:.....

.....
.....
.....
.....
.....

5. Maatregelen om meer mannen aan te trekken

27. Waarom werken er volgens u zo weinig mannen in de gezinszorg?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

28. Hoe kan het beroep aantrekkelijker gemaakt worden voor mannen? (Wat moet hiervoor veranderen aan het beroep of aan de context?)

.....
.....
.....
.....
.....
.....

29. Via welke methodes zouden mannen kunnen aangezet worden om voor het beroep te kiezen? Welke concrete acties moeten ondernomen worden om meer mannen aan te trekken? (bv. mediacampagnes)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Persoonlijke situatie

30. In welk jaar bent u geboren?

31. Wat is uw huidige gezinssituatie?

1. Ik woon met mijn partner
2. Ik woon met mijn partner en kind(eren)
3. Ik woon zonder partner, met kind(eren)
4. Ik woon alleen
5. Ik woon bij mijn ouders
6. Andere, namelijk:

32. *Indien partner:* Verricht uw partner ook betaald werk?

1. Ja, namelijk:.....
-
2. Neen

33. Welk is uw *hoogst* behaalde diploma?

1. Lager onderwijs
2. Lager secundair onderwijs, beroeps
3. Lager secundair onderwijs, technisch
4. Lager secundair onderwijs, algemeen
5. Hoger secundair onderwijs, beroeps
6. Hoger secundair onderwijs, technisch
7. Hoger secundair onderwijs, algemeen
8. Hoger Onderwijs
9. Andere, namelijk:

34. Omschrijf uw hoogst behaalde diploma (bv. gezins- en sanitair helpster).

.....

35. Welke *opleiding* heeft u gevolgd om *als verzorgende* te kunnen werken?

- 1. Hoger secundair onderwijs beroeps
- 2. Hoger secundair onderwijs technisch
- 3. Onderwijs voor sociale promotie
- 4. Opleiding in een erkend opleidingscentrum

7. Tot slot

36. Wat zou je zeggen als je een andere man zou moeten overtuigen om voor het beroep te kiezen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

37. Heeft u nog opmerkingen?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Bibliografie

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid (2006), *Werken in de gezinszorg. Belangrijkste resultaten van het PROXIMA-onderzoeksproject*, Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Brussel.

Johansson S. & Cameron C. (2002), *Literatuuroverzicht vanaf 1990: arbeidsvoldoening, kwaliteit van zorg en gelijkheid tussen seksen. Samenvatting van het geconsolideerd rapport (WP 5). Zorg in Europa: huidige situatie en toekomstige ontwikkelingen*, Afdeling maatschappelijk welzijn, Universiteit van Umea/Thomas Coram Research Unit, Institute of Education, Zweden/Londen.

Leonard L., Letont V. & Van Daele A. (2005), *Travailler comme aide familiale à domicile. Enquête Proxima: politique et gestion des services*, UMH, Mons.

Ver Heyen W. & Vandenbrande T. (2005), *Werken in de gezinszorg. Kwaliteit van de arbeid van de verzorgenden*, HIVA-K.U.Leuven, Leuven.