

Werken aan werk

Cijfers in verband met de beroepsactiviteit van de Vlaamse bevolking tonen aan dat laaggeschoolde vrouwen tussen 25 en 64 jaar het minst actief zijn op de arbeidsmarkt. Maar liefst 60.2% van hen oefent officieel geen beroep uit, het dubbele in vergelijking met laaggeschoolde, niet-beroepsactieve mannen (30.2%) en een viervoud ten opzichte van de groep niet-beroepsactieve hooggeschoolde vrouwen (16.2%).

Laaggeschoolde vrouwen die niet participeren aan de arbeidsmarkt zijn in een samenlevingsmodel als het onze, dat zeer sterk gericht is op prestatie en het hebben van een betaalde job, ook vaak maatschappelijk onzichtbaar. Niet zelden leidt dit tot een erg negatief zelfbeeld. Verschillende organisaties trachten hieraan echter te verhelpen door het aanbieden van projecten gericht op de maatschappelijke en professionele inschakeling van laaggeschoolde vrouwen. De vrouwen wordt geleerd hoe ze actief kunnen participeren aan en verantwoordelijkheid kunnen opnemen in het beroepsleven en –breder- in de samenleving.

Een aantal van deze Vlaamse, Waalse en Brusselse organisaties verenigen zich onder het netwerk Flora. Enerzijds biedt het netwerk een uitwisselingsplatform waar informatie, ervaringen en knowhow kunnen uitgewisseld worden. Anderzijds wil Flora actief meewerken aan politieke en sociale beleidsbeïnvloeding bij de autoriteiten en het publiek. Flora vertrekt vanuit het concept 'gender'. Het streven naar meer gelijke kansen, het aanbieden van een breder socio-professioneel keuzepakket voor vrouwen en mannen en het in vraag stellen van de dominante (economische) norm van onze maatschappij, maken deel uit van Flora's visie. *Uitgelezen* legde haar oor te luisteren bij Gitte Beaupain en Lotte Damhuis, twee medewerksters van Flora. Op een zeer heldere en betrokken manier vertellen ze over de situatie van laaggeschoolde vrouwen, de mogelijkheden en knelpunten van inschakelingsprojecten en de arbeidsmarkt.

Wanneer is iemand laaggeschoold?

Flora: Eigenlijk kunnen de competenties die een persoon heeft op twee manieren ingeschat worden. Op de arbeidsmarkt is iemand laaggeschoold als hij of zij geen, of alleen een diploma van de lagere school of een diploma lager middelbaar onderwijs behaald heeft. Het ontbreken van een diploma heeft dan ook zijn weerslag op de perceptie van wat een persoon op de arbeidsmarkt waard is. Nochtans zegt de scholingsgraad niet alles over de vaardigheden van een persoon. Bij Flora staan we achter de stelling dat iemand niet alleen competentie opbouwt op school of tijdens de opleiding, maar ook in het dagelijks leven. Zo kan een huisvrouw misschien heel goed zijn in budgetbeheer of heeft ze organisatietalent... Onder deze 'elders verworven competenties' denken we ook aan allochtone vrouwen die in hun land gestudeerd hebben maar waarvan het diploma in België niet erkend wordt. Deze vrouwen worden hier als laaggeschoold beschouwd, al is dat in werkelijkheid niet zo.

Blijft het diploma nog altijd de primaire factor op de arbeidsmarkt?

Flora: In de meeste gevallen blijft het diploma inderdaad nog steeds het selectiecriteria. Het is vaak maar wanneer bedrijven uit noodzaak hun selectiecriteria moeten bijstellen, dat ze andere, niet officiële, competenties gaan bekijken. Laten we hier het voorbeeld nemen van Limburg, waar de arbeidsmarkt in het midden van de jaren tachtig, begin jaren negentig, had af te rekenen met een grote schaarste aan arbeidskrachten. Om dit op te vangen hebben de bedrijven toen in toenemende mate een beroep gedaan op vrouwen. De bedrijven handelden louter uit praktische overwegingen: we moeten arbeidskrachten hebben, de productie moet draaien, punt. Als gevolg van de inschakeling van vrouwen in die bedrijven werden de managers zich meer bewust van het automatisme waarmee men aandacht besteedt aan erkende competenties voor het aanwerven van personeel. Ze zijn dan meer gaan nadenken over algemene vaardigheden die nodig zijn om bepaalde functies op te kunnen nemen.

Hoe gaan de opleidings- en tewerkstellingsorganisaties om met deze tweezijdige situatie: enerzijds de problematiek van erkende en niet-erkende competenties, anderzijds de eisen van de arbeidsmarkt?

Flora: Opleidings- en tewerkstellingsorganisaties zitten eigenlijk tussen de twee, dat is waar. Het willen combineren van de technische en de sociale aspecten van de vormingen (aandacht voor psychologische barrières, werken aan empowerment, participatie in de maatschappij, enz.), is dan ook

vaak moeilijk. Daar komt dan nog eens bij dat het dagelijks beheer, het gebrek aan tijd en dergelijke, het extra moeilijk maken om die 'sociale aspecten' van het werk te integreren. Sommige organisaties bieden ook opleidingen aan die niet naar een kwalificerend diploma leiden, maar dan wordt er geprobeerd enige erkenning aan deze opleidingen te geven door bijvoorbeeld een getuigschrift aan te bieden dat wordt uitgereikt door een 'publieke instantie' zoals de VDAB. De uitdaging is om het sociale aspect dat onze organisaties zo benadrukken, binnen te brengen in de bedrijven zelf.

Kan u daar een voorbeeld van geven?

Flora: De laatste jaren is er meer en meer een tendens tot samenwerking merkbaar tussen de vormingsorganisaties en de werkgevers. Binnen de bedrijven worden jobcoaches aangesteld waardoor laaggeschoolde vrouwen die na hun inschakelingsopleiding op de arbeidsmarkt actief worden, in het bedrijf zelf worden begeleid. Na de sluiting van de mijnen ontstond in Limburg bijvoorbeeld het begrip 'integrale trajectbegeleiding' dat laaggeschoolde mensen op de arbeidsmarkt probeerde te brengen via een opleiding, maar ook via sociale begeleiding in het bedrijf.

Samenwerking is onontbeerlijk?

Flora: Belangrijk is dat er in de vorming en de begeleiding van vrouwen, of kansengroepen in het algemeen, naar de arbeidsmarkt, geïntegreerd gedacht wordt. Opleidings- en tewerkstellingsorganisaties mogen niet elk in hun eigen kastje blijven zitten, maar moeten in een keten denken. Ze mogen hun energie niet louter en alleen toespitsen op de opleiding, maar moeten ook oog hebben voor de andere actoren zoals bedrijven en sociale partners. Dit is natuurlijk het ideaal model. In realiteit moeten de organisaties dikwijls zoveel energie steken in hun dagelijks beheer dat het niet altijd gemakkelijk is om de goede intenties en initiatieven waar te maken.

Waarom moet een goed project voor laaggeschoolde vrouwen voldoen?

Flora: Vrouwen die in de organisaties van Flora aan opleidingen deelnemen zijn uitgesloten van de arbeidsmarkt en laaggeschoold. Omdat ze niet op de 'reguliere' arbeidsmarkt zijn, missen ze dan ook het sociaal netwerk dat aan deze vorm van activiteit gebonden is. Op psychologisch vlak hebben ze meestal een heel negatief zelfbeeld. De idee van 'ik kan niks' die hen door de samenleving wordt opgedrongen, hebben ze gaandeweg verinnerlijkt. Een eerste vereiste voor organisaties die aan opleiding voor vrouwen doen, is dat zij daaraan werken en aandacht hebben voor assertiviteit, empowerment en een positief zelfbeeld. We moeten aan deze vrouwen laten zien dat ze werkelijk iets kunnen ook al wordt het dan niet als zodanig opgevat door de reguliere arbeidsmarkt.

Wat ook belangrijk is, is dat vrouwen in contact komen met andere vrouwen die in dezelfde situatie zitten. Arbeid is niet louter en alleen geld verdienen, het brengt mensen ook bij elkaar. Wanneer de vrouwen bij een organisatie aankloppen, treffen ze daar vrouwen aan die dezelfde ervaringen delen. Voor een groot deel zit daar ook een stuk empowerment in. Het gaat erom een ruimte te creëren om persoonlijke ontwikkeling te stimuleren.

De ideale opleiding benadert de vrouw vanuit verschillende invalshoeken. Technische opleiding, empowerment, assertiviteit, sociale vaardigheden... alles moet een plaats krijgen. In sommige gevallen kan het zijn dat, wanneer je als begeleider samen met een vrouw aan al deze aspecten werkt, je moet vaststellen dat het beter zou zijn voor de vrouw om niet te gaan werken, om zich niet in te schakelen in de specifieke socio-economische structuur van onze maatschappij. Ik geef een voorbeeld: een alleenstaande vrouw met drie kinderen, zonder auto of rijbewijs, krijgt een job aangeboden in een grote fabriek. Wanneer ze de job zou aanvaarden heeft ze eigenlijk meer problemen dan wanneer ze gewoon werkloos zou blijven omdat het praktisch meer kost om te gaan werken dan om thuis te blijven. In dat geval is het misschien beter de vrouw geen technische opleiding te geven maar de nadruk te leggen op assertiviteit, haar vaardigheden aan te reiken om haar leven in eigen handen te nemen, geld te beheren enzovoort.

Worden laaggeschoolde vrouwen sterk beïnvloed door het klassieke rollenpatroon: man uit werken, vrouw thuis bij de kinderen?

Flora: De meeste mensen uit laaggeschoolde milieus denken inderdaad nog vrij sterk in de traditionele rollenpatronen. Waarmee we absoluut niet bedoelen dat het rollenpatroondenken gebonden zou zijn aan sociale klasse maar het is bij laaggeschoolde vrouwen toch wel heel sterk aanwezig. De scheiding van mannen en vrouwen is opvallend, ook in de keuzes die tijdens de opvoeding van de kinderen

gemaakt worden. Jongens worden in een technische richting geduwd, meisjes daarentegen hoeven niet zo nodig een opleiding: zij trouwen, krijgen kinderen... Zo kom je natuurlijk vast te zitten in een vicieuze cirkel.

Wanneer zetten vrouwen de stap naar een opleidings- en tewerkstellingsproject?

Flora: Uit ervaring heb ik geleerd dat vrouwen die aan vorming deelnemen ofwel gestuurd werden door officiële instanties zoals het OCMW of de VDAB, ofwel zodanig aan de grond zaten dat ze geen andere uitweg meer zagen. Het is eigenlijk een overlevingsreflex. Uit zorg en verantwoordelijkheid voor de familie zetten deze vrouwen de stap naar verandering, maar het is niet makkelijk om die stap te zetten. Er moet immers heel veel herbekeken en in vraag gesteld worden, zowel praktisch als persoonlijk. Opleidingen gericht op de arbeidsmarkt trekken minder volk omdat de potentiële kandidates heel vaak een kosten-baten analyse maken. Wat ze krijgen van OCMW of VDAB is vaak meer dan wat ze zouden verdienen als kassierster of poetsvrouw.

Praktisch gezien is het voor sommige vrouwen ook helemaal niet mogelijk om aan een opleiding deel te nemen. Gedurende de opleiding krijgen ze minder inkomsten, ze moeten opvang regelen voor de kinderen, het levert geen resultaat op op korte termijn... Naar mijn aanvoelen is vooral het eerste vormingsproject waaraan ze deelnemen een drempel. De vrouwen hebben geen zelfvertrouwen of moeten voor allerlei praktische zaken een oplossing zoeken maar eens die hindernis genomen, zijn de vrouwen vaak 'vertrokken' en krijgen ze zin om aan andere opleidingen deel te nemen. De slaagkans is heel belangrijk. Voor vrouwen die voorheen weinig perspectief hadden, opent de wereld zich plotseling. Ze klampen zich vast aan het resultaat en willen daadwerkelijk iets bereiken. Als de opleiding dan afgelopen is en ze bereiken niks... dat is heel erg.

Hoe kunnen vrouwen aangemoedigd worden om aan opleidings- en tewerkstellingsprojecten deel te nemen?

Flora: Zoals reeds werd vermeld, wordt de deelname aan opleidings- en tewerkstellingsprojecten vaak belemmerd door praktische zaken zoals kinderopvang, werkuren, vervoer, uitkeringen en dergelijke. Om hieraan tegemoet te komen, dienen er op beleidsniveau een aantal maatregelen genomen te worden. Eens deze ruimte gecreëerd, dienen de vrouwen actief te worden gerekruteerd. Het is belangrijk hen rechtstreeks aan te spreken, dat maakt de stap naar een organisatie iets gemakkelijker, en hen te informeren over het project. In de projecten zelf, is het aangewezen steeds de wensen van de vrouwen voor ogen te houden en deze te gebruiken als uitgangspunt.

Vrouwen nemen met bepaalde verwachtingen deel aan een opleiding, stromen dan in vele gevallen door naar de arbeidsmarkt, maar als ze dan aan het werk zijn, worden de verwachtingen dan ook ingelost en blijven ze aan werk?

Flora: Dat hangt ervan af. Als we spreken over typisch vrouwelijke beroepen zoals beroepen in de hulpverlening, zien we dat de meeste vrouwen aan het werk blijven. Zelfs al blijven de vrouwen niet op hun eerste werkplek, ze hebben toch een mechanisme ontwikkeld waardoor ze zelf op zoek gaan naar werk. De situatie is helemaal anders bij vrouwen in roldoorbrekende functies. Roldoorbrekende opleidingen hebben heel wat succes, ze trekken veel vrouwen aan, er komt steun van overal, bedrijven doen mee... de bijval is heel groot. Na de opleiding worden de vrouwen in de bedrijven op proef aangeworven of doorlopen een stage. Bedrijven stappen bijvoorbeeld vaak in een dergelijk project omdat ze er subsidies voor krijgen of omdat het goed is voor hun imago. Bovendien redeneren bedrijven vanuit een economische logica: wanneer er een schaarste is op de arbeidsmarkt, doen ze een beroep op vrouwen. Wanneer de schaarste voorbij is en de productiviteit daalt, zijn zij vaak de eersten die aan de deur gezet worden. Vrouwen die toch mogen blijven, stappen na een tijd vaak zelf op. Bedrijven verklaren deze tendens vanuit een gebrek aan motivatie bij de vrouwen zelf. Wanneer je dieper graaft, merk je echter dat de verklaring niet zo eenvoudig is als ze op het eerste gezicht lijkt. Vrouwen in roldoorbrekende functies staan soms als enige vrouw op de werkvloer tussen tien of twintig mannen. Je moet dan als vrouw al heel sterk in je schoenen staan en de nodige assertiviteit aan de dag leggen om je vanaf de eerste dag te kunnen integreren in een traditioneel typisch mannenberoep. Bovendien geldt het 'gelijk loon voor gelijk werk'-principe nog steeds niet overal. Of de uren lopen niet gelijk... Enfin, wanneer je beter kijkt, besef je pas dat er naast heel wat goede wil ook structurele oplossingen nodig zijn om vrouwen echt een kans te geven in roldoorbrekende functies.

Uit ervaring kunnen we zeggen dat je niet alleen de vrouwen – die kiezen voor een roldoorbrekend beroep - dient te motiveren om aan een roldoorbrekende opleiding deel te nemen, maar dat je ook de bedrijven moet motiveren om hun werkstructuur aan te passen. Dingen die op het eerste gezicht futiel blijken te zijn zoals de verdeling van de werkuren kunnen anders een grote rol gaan spelen in de beslissing van een vrouw om ermee te stoppen.

Kunnen jobcoaches binnen bedrijven hier een oplossing bieden?

Flora: Om de kans tot inschakeling op de arbeidsmarkt voor mannen en vrouwen die leven in kansarmoede te vergroten, kan het inzetten van een jobcoach inderdaad erg belangrijk zijn. Het gaat dan zowel om inschakeling in roldoorbrekende als in niet-roldoorbrekende functies. Kansarme personen zijn dikwijls gestigmatiseerd en heel breekbaar. Ook al hebben ze deelgenomen aan een opleiding die daarna is uitgemond in een stage en een eerste job, toch vallen zij bij vragen en eventuele problemen graag terug op een vertrouwd persoon met kennis van zaken. Een persoon die hun leefsituatie kent en hiermee ook rekening houdt in het samen zoeken naar oplossingen. Belangrijk in de functie van jobcoach is ook dat hij/zij contacten onderhoudt met de werkgever, hij/zij is de schakel tussen de werknemer en de werkgever en brengt deze met elkaar in contact.

Worden er volgens jullie door de overheid voldoende initiatieven genomen?

Flora: Het overheidsbeleid is goed in die zin dat het meer ruimte schept voor de sociale economie en duurzaamheid en gelijke kansen bevordert. Toch worden er, afhankelijk van de politieke beleidsmakers, goede of minder goede initiatieven genomen. Het jammere is dat ook de goede initiatieven soms wegvallen als er een nieuwe minister benoemd wordt. Men zou meer op lange termijn moeten denken. Bovendien kaderen de initiatieven binnen de reguliere arbeidsmarkt en economie. Ideaal gesproken zou er ruimte moeten zijn om de reguliere arbeidsmarkt als norm in vraag te stellen maar uiteraard ben je dan heel idealistisch bezig, de politiek wordt immers in hoge mate beïnvloed door de economie.

Eigenlijk zou dan het hele samenlevingsmodel in vraag gesteld moeten worden...

Flora: Dat is het grote probleem. Er is een groot probleem met de manier waarop de economie nu gedefinieerd wordt. Als je uitgaat van het standpunt dat de economie en de arbeidsmarkt de norm zijn, zouden alle problemen opgelost moeten zijn als de laaggeschoolde vrouw werk vindt. Zoals eerder al gezegd werd, is dit uiteraard niet het geval, het gaat veel breder dan dat. Maar wanneer er dan voor gekozen wordt om niet door te stromen naar de arbeidsmarkt, stuiten de organisaties en de vrouwen op belemmeringen vanuit instanties zoals de VDAB, wordt hen het etiket van 'profiteurs' opgeplakt en botsen ze op sociale stereotypen die de niet-werkende laaggeschoolde vrouw meteen in een kastje duwen.

Het probleem ligt ook in de erkenning van de zorgtaken en al dit soort dingen. In het huidige systeem heb je ofwel betaald werk, ofwel vrije tijd. Maar wat in de vrije tijd gebeurt, is niet louter ontspannend bedoeld. Dat zijn ook alle andere taken die verbonden zijn aan familie en zorg, en dit zowel voor mannen als voor vrouwen. Ook voor mannen maar omdat we nog steeds in een patriarchale maatschappij leven, hebben de mannen minder problemen met de hele situatie. Maar op termijn zullen ook zij de beperktheden van een dergelijk stelsel ondervinden hoor.

Omdat de zorgtaken niet meteen aan geld verbonden zijn, worden ze gewoon niet erkend. Als dat wel zo zou zijn, zouden thuisblijvende vrouwen waarschijnlijk niet zo ondergewaardeerd worden. Vrouwen zouden zich beter kunnen gaan voelen maar ook mannen zouden een betere balans kunnen vinden tussen werk en familie. Het probleem met opleidingsorganisaties is dat zij nu vooral gericht zijn op het inschakelen van laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt maar eigenlijk is het probleem veel complexer dan dat, er zit veel meer achter.

In deze hele discussie loert natuurlijk het grote gevaar van de politieke rechtverleugel om de hoek die vrouwen terug aan de haard wil krijgen met de erkenning van het huiswerk. Zo is de stelling van een herwaardering en valorisering van de zorgtaken natuurlijk niet bedoeld. Het is net de bedoeling dat ook de man zich vrij voelt, dat ook hij op het werk kan beslissen een uurtje vroeger naar huis te gaan voor de kinderen zonder dat er gelachen wordt of –erger- met sancties wordt bedreigd. De verdeling van de zorgtaken moet gewoon veel soepeler over beide partners gespreid kunnen worden.

Zou er vanuit Europa een stimulans kunnen komen?

Flora: Europa stimuleert via het ESF-project allerlei pilootprojecten waarbij organisaties geld krijgen om gedurende twee, drie jaar een project te lanceren, te ontwikkelen, te toetsen en bij te sturen. Achteraf wordt er dan een verslag opgemaakt zodat Europa de good practices kan overnemen. De ESF-projecten zijn een zeer goed instrument om te vernieuwen, te experimenteren en nieuwe pistes uit te denken maar het probleem is dat ze vooral gericht zijn op tijdelijke maatregelen. Er wordt heel projectmatig gewerkt. Na afloop van het project wordt de overdracht naar de arbeidsmarkt niet altijd gegarandeerd, wat uiteraard een spijtige zaak is.

Dames, bedankt voor dit gesprek en veel succes met Flora.

Graag gedaan.

Meer info over Flora:

<http://www.florainfo.be>

Bronnen & meer informatie over begeleiding en participatie van laaggeschoolde vrouwen:

- Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming. Genderzakboekje "Zij en hij op de arbeidsmarkt" editie 2003. Brussel: Min. van de Vl. Gem., ESF-Agentschap, Adm. Werkgelegenheid, 2003.
- Actieonderzoeksproject JUMP (1996-2000), opgestart op initiatief van de Dienst Gelijke Kansen van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, en met steun van het Europees sociaal Fonds, doelstelling 3. De publicaties van het onderzoek kunnen in de RoSa-bibliotheek geraadpleegd worden.
- Activering en toeleiding van laaggeschoolde vrouwen naar opleidings-, werkervarings- en tewerkstellingsprojecten. Gent: Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken Opleiding en Tewerkstelling, 1997.

Lotte Damhuis werkt rond de projecten Gender Consulting & Training en Elektronische Alfabetisering. Gitte Beaupain is genderconsulente en werkt rond Jobcoaching. Beiden zijn werkzaam bij Flora.

Annemie Vanthienen