

EEN NIEUWE START?!

Deze fiche behandelt de plaats van de opleiding in ruime zin binnen de sociaal-professionele inschakeling van vrouwen. De Europese Unie spreekt in dit verband over 'het aanbieden van een nieuwe start' aan werklozen. Momenteel bestaat er een continuüm met als uitersten opleiding en tewerkstelling. Tussen die twee polen is er een zone met allerlei soorten inschakelings-mechanismen die opleiding en tewerkstelling op uiteenlopende manieren willen verzoenen: leren door werk, contracten in 'artikel 60'* en 'artikel 61'* , sociale werkplaatsen... Gezien deze situatie is het belangrijk dat vrouwen hun verwachtingen zo duidelijk mogelijk uiteenzetten en dat trajectbegeleiders zo duidelijk mogelijk zeggen wat zij kunnen voorstellen, zodat vraag en aanbod zo optimaal mogelijk op elkaar kunnen worden afgestemd.

Een werkende vrouw: "Toen ik onder 'artikel 60' werkte, stelde het OCMW* me een drie jaar durende opleiding voor in de personenzorg, maar dat heb ik geweigerd omdat ik meteen als poetsvrouw aan de slag wilde, punt uit. Ik was geslaagd voor het ingangsexamen maar ik had daar niets te zoeken, ik had niets gevraagd. Eén verantwoordelijke nam daar aanstoot aan maar een andere begreep het en zei me dat hij bewondering had voor de manier waarop ik mijn standpunt verdedigde. Ik eiste het recht op om een professionele poetsvrouw te zijn. Zo ben ik dan aangenomen in het poetsbedrijf waar ik nu werk."

Opleiding wordt vaak voorgesteld als 'dé oplossing' voor de werkloosheid. In zekere zin klopt dat, maar opleidingen creëren niet echt jobs en sommige vrouwen zijn totaal niet geïnteresseerd in een opleiding, maar slagen er soms toch in aangeworven te worden en zich te vormen op het terrein.

Om een vrouw te helpen bij haar inschakeling, is het belangrijk goed te luisteren. Zo kom je te weten of er eerst praktische problemen moeten worden opgelost vooraleer het inschakelingsproces kan starten. Wat belangrijk is, is te onderkennen hoe de vrouw bepaalde zaken aanvoelt. Elke vrouw legt immers eigen verbanden: de ene kan niet werken vanwege haar zwakke gezondheid, en de andere heeft een zwakke gezondheid omdat ze geen job heeft. Tenslotte legt iedereen, bewust of onbewust, eigen prioriteiten. Als de betrokkene vindt dat haar hoofdprobleem opgelost is, vindt ze vaak de kracht om ook de andere problemen aan te pakken.

Waarom een opleiding volgen?

Zowel de cursisten als de begeleidsters zijn gedreven door allerlei verschillende beweegredenen. Dit thema mag dus ook wel eens besproken worden. Wat willen de stagiaires? Een job, uitkeringsgerechtigd werkloos worden of blijven, contacten, nieuwe positieve impulsen, meer

zelfvertrouwen, ontplooiingskansen, iets nuttigs bijleren... Iedere vrouw heeft haar eigen redenen en eenzelfde vrouw heeft vaak tegenstrijdige redenen. Ook de inschakelingsorganisaties en subsidiërende instanties geven soms contradictorische boodschappen (bv. een opleiding geven in een sector waarvan men weet dat er geen tewerkstellingsperspectieven zijn). Als alle bedingen die meespelen in het hoofd van de stagiaires en de maatschappelijk werksters of begeleidsters niet uitgesproken worden, dan ontstaat er een ideale voedingsbodem voor misverstanden en ontgoochelingen bij beide partijen.

Zich informeren over toegankelijke opleidingen

Informatie wordt zowel op een informele manier (mond-aan-mond reclame, affiches, advertentiebladen, lokale radio,...) als op een formele manier (via andere diensten of overheidsinstellingen, bv. OCMW* of werkloosheidsbureaus) vergaard. Vrouwen kiezen vaak voor een bepaalde organisatie zonder goed te weten waarom. Eigenlijk zouden vrouwen die zich willen inschakelen, zich moeten kunnen informeren bij een centrale dienst waar ze worden te woord gestaan door mensen die daarvoor opgeleid zijn.

Een maatschappelijk werkster van een OCMW*: "Jullie hebben jongeren die al twee, drie of vier opleidingen in een onderneming voor leerwerkplaatsen* gevolgd hebben. Als ze iets geleerd hebben, als ze zich geamuseerd hebben, als hen dat contacten heeft opgeleverd, des te beter. Maar wat is het resultaat als je kijkt naar de herinschakeling in een beroep ... Het isolement doorbreken is ook belangrijk, maar zeg dan dat dat de bedoeling is. Laten we het inschakelingscontract niet voorstellen als een voorwaarde om het bestaanminimum* te trekken, die bovendien ook een baan kan opleveren."

In afwachting moeten opleidingsorganisaties zelf nagaan of hun aanbod overeenstemt met de verwachtingen van de vrouwen die bij hen aankloppen. Zoniet moeten ze hen kunnen doorverwijzen.

Een opleiding volgen, en dan?

Een opleiding of een beschermde job is geen doel op zich. De vrouw moet beseffen dat er aan de opleiding of beschermde job ooit een einde zal komen en dat ze vanaf dat moment haar parcours op een andere manier zal moeten vervolgen. Ze zal dus moeten leren denken in etappes die op lange termijn resultaat geven. Dat is een belangrijk aandachtspunt voor inschakelingsorganisaties.

De doelstellingen van opleidingen en de implicaties ervan

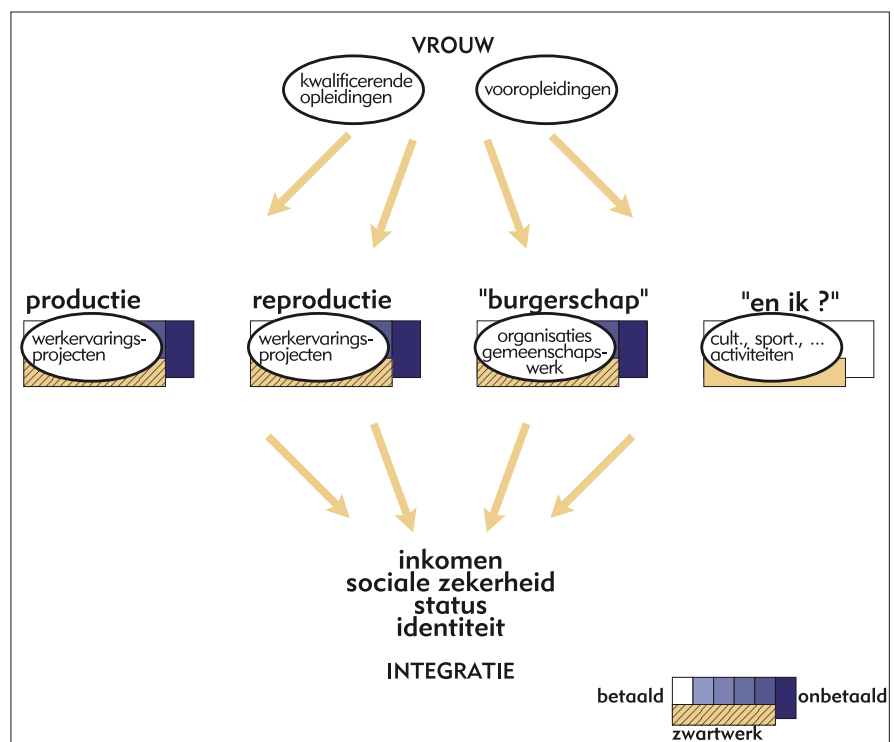
Mensen die laaggeschoolde vrouwen begeleiden bij hun traject hebben vaak verschillende doelstellingen voor ogen. Wij pikken er hier drie uit: het verbeteren van de sociale inschakeling van vrouwen met of zonder tewerkstelling, het voorbereiden op een job binnen de klassieke arbeidsmarkt, het creëren van alternatieve jobs. In principe moet elke doelstelling verschillend worden aangepakt. Hoe beter het reglementair kader afgestemd is op het einddoel, hoe groter de kans op slagen.

Sociaal-professionele inschakeling is niet iets dat men eens en voor altijd verwerft.

Iedereen heeft zijn manier om zich in te schakelen of het te blijven.

Vandaar het belang van op maat ontworpen trajecten en het belang van de notie 'levenslang leren', wat meer inhoudt dan het bijbenen van technische vaardigheden.

Vanuit dit schema kunnen we verschillende routes uittekenen. Vrouwen die nog geen keuze voor een bepaald beroep hebben gemaakt, die niet noodzakelijk of niet onmiddellijk een job zoeken, kunnen een vooropleiding volgen, waar de persoonlijke ontwikkeling en de socialisering centraal staan. Daarna kan ze overgaan naar een kwalificerende opleiding en aan een job geraken in een klassieke onderneming of in een alternatieve onderneming in een productieve, reproductieve of gemeenschapssector. Maar ze kan ook onmiddellijk overgaan tot een job in een alternatieve onderneming uit een van die drie sectoren. Of ze kan zich richten naar een organisatie die gemeenschapswerk verricht of activiteiten in de vrijetijdssector, wat niet direct een job oplevert, maar, in combinatie met haar reproductieve taken, misschien wel een gevoel van identiteit en integratie geeft. Vanuit een vrijetijdsactiviteit, bv. een kookles in een buurthuis, kan ze zin krijgen om bij te leren en overgaan tot een vooropleiding of een opleiding, enz.



De overgang van vooropleiding naar kwalificerende opleiding gaat niet vanzelf: de selectiecriteria bij tewerkstelling en in kwalificerende opleidingen worden steeds strenger en men moet bewust bruggen bouwen tussen de vooropleiding en de kwalificerende opleiding.

Het verbeteren van de sociale inschakeling van vrouwen

Sommige vrouwen willen niet echt een job of een beroepsopleiding. Ze zijn vooral uit op sociale inschakeling: om mee te zijn met hun kinderen of om zichzelf te ontplooien. Anderen willen wel een job, maar ze missen de vereiste basiskennis of een duidelijk project om meteen aan een kwalificerende opleiding te beginnen. Deze mensen zijn gebaat bij opleidingen waarin de persoonlijke ontwikkeling en de socialisering centraal staan. Deze opleidingen worden vaak 'vooropleidingen' genoemd. Dat veronderstelt dat ze voorafgaan aan een (kwalificerende) opleiding, wat niet volledig klopt. Bepaalde vrouwen volgen zo'n specifieke opleiding immers als een soort permanente vorming zonder uit te zijn op een job. En andere vrouwen zouden daarna wel een kwalificerende opleiding willen volgen, maar komen niet in aanmerking. Een voorbeeld: de vzw Créneau in Luik

Vrouwen voorbereiden op de klassieke arbeidsmarkt

Als ondernemingen op zoek zijn naar bepaalde kwalificaties, kan men een opleiding opstarten in samenwerking met het bedrijf. Koppel daaraan een aanwervingsbegeleiding en de opleiding levert vrijwel zeker jobs op. Voorwaarde is natuurlijk dat er voldoende vacante jobs zijn waarvoor dezelfde opleiding vereist is. Uiteraard maken vrouwen die zich willen inschakelen enkel een kans als de baan overeenstemt met hun reële mogelijkheden. Het opleidingsprogramma mag zich ook niet beperken tot het overbrengen van puur technische vaardigheden (zie fiche 'Sleutelcompetenties?!'). Op dat moment sluit de sociaal-professionele inschakeling perfect aan bij de persoonlijke ontwikkeling en de sociale inschakeling. Een inschakelingsorganisatie die wil dat werkzoekende vrouwen terecht kunnen op de klassieke arbeidsmarkt,

vertrekt van de volgende axioma's:

- Werkzoekende vrouwen, ook gezinshoofden die een vervangingsinkomen krijgen, willen zich effectief inschakelen op de klassieke arbeidsmarkt.
- Deze vrouwen beschikken over competenties die potentieel bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt en kunnen, via een aangepaste opleiding, de noodzakelijke bijkomende competenties verwerven.
- Ondanks de situatie op de arbeidsmarkt, bestaan er volwaardige jobs die vacant zijn en potentieel toegankelijk voor deze vrouwen.
- De werkgever werkt als actieve partner mee aan het uitbouwen van de opleiding. Dat veronderstelt dat de inschakelingsorganisaties de ondernemingen positief bekijken en vice versa. De samenwerking kan al dan niet ver gaan: samenwerken met ondernemingen in het kader van een bestaande opleiding (bv. voor stages), uitwerken van nieuwe opleidingen in samenwerking met ondernemingen (dat veronderstelt het opstellen van jobprofielen die, eventueel met enkele aanpassingen, toegankelijk zijn voor de doelgroep), de ondernemingen begeleiden als deskundige als het gaat om vrouwen in inschakelingstrajecten.

Voorbeelden:

- *alternerende opleiding van de Missions régionales in Wallonië;*
- *kwalificerende opleidingen van COBEFF (Coordination bruxelloise*

pour emploi et la formation des femmes) in Brussel;

- *de ondersteuning die 'GIEPP' aan solidaire ondernemingen biedt (Groupement pour l'initiative et l'élaboration de projets professionnels) in Rijsel.*

Alternatieve tewerkstelling met vrouwen creëren

Bepaalde personen, onder wie laaggeschoolde vrouwen, vinden geen plaats op de klassieke arbeidsmarkt en toch zou de samenleving hen goed kunnen gebruiken in bepaalde sectoren. Er zijn immers nog veel behoeften die nu niet worden ingevuld: te weinig opvang en animatie voor kinderen, verwaarloosde en ongezellige buurten, te weinig diensten voor thuishulp aan bejaarden, te weinig betaalbare diensten voor hulp in het huishouden, enz. Solidaire ondernemingen* proberen die behoeften op hun manier in te vullen:

'Duurzame werkgelegenheid trachten te creëren en kansen scheppen voor achtergestelde, gehandicapte en laaggeschoolde mensen. Aan alle personeelsleden behoorlijke werkvoorwaarden en vergoedingen garanderen. Hen stimuleren om zich persoonlijk te ontplooien en verantwoordelijkheid te dragen'. (Charter: 'Ondernemen voor een solidaire samenleving').

Een leefbare solidaire onderneming met laaggeschoolde vrouwen (en/of met andere potentiële werknemers)

Klassieke ondernemingen staan niet goed aangeschreven bij inschakelingsorganisaties. En omgekeerd. Het wordt dus tijd dat ze elkaar beter leren kennen. Ondernemingen die hun personeel goed behandelen komen in aanmerking voor samenwerking. In een evoluerende arbeidsmarkt kunnen nieuwe partners opduiken.

heeft oog voor:

- een nauwgezette keuze van de activiteitensector en van de klanten;
- de kwaliteiten van de projectdra(a)g(st)er;
- het nastreven van bijkomende competenties zowel op het niveau van het bestuur van de onderneming als op dat van de werkne(e)m(st)ers;
- de effectieve participatie van de werkne(e)m(st)ers;
- de persoonlijke behoeften van de werkne(e)m(st)ers door de arbeidsorganisatie aan te passen;
- gediversifieerd partnerschap;

Voorbeelden:

- de coöperatieve R'Net in Charleroi;
- de kinderopvang Elmer in Brussel;
- het project Sens van Cockerill Sambre (partnerschap met sociale ondernemingen)
- het project voor buurteconomie van Leren Ondernemen in Leuven.

Wederzijdse verantwoordelijkheid

Welk einddoel de vrouwen in een inschakelingsproces ook nastreven, de middelen die hun ter beschikking worden gesteld vanuit de gemeenschap moeten ze zo goed mogelijk gebruiken. Als zij zich inschrijven voor een opleiding of een tewerkstellingsproject, tekenen ze een soort moreel inschakelingscontract.

Omgekeerd moet ook de overheid haar verantwoordelijkheid opnemen en alles doen om de inschakeling te bevorderen, bijvoorbeeld:

- de opleidingsbehoeften van de volwassenen die onder hun gezag vallen (h)erkennen ;
- hun partnerschap met privé-verenigingen contractualiseren;
- de tewerkstelling van zogenaamde 'risico-groepen' effectief stimuleren;
- solidaire ondernemingen* specifiek ondersteunen.

Alternatieve ondernemingen streven naar leefbare arbeidsomstandigheden voor hun werkne(e)m(st)ers.

De meeste laaggeschoolde vrouwen beheersen de technische aspecten van hun beroep, maar kunnen zich moeilijk aanpassen aan de flexibele arbeidsvoorwaarden in klassieke ondernemingen omdat ze er alle gezinstaken moeten bijnemen.

De solidaire onderneming gooit de economische logica om en stelt een arbeidsflexibiliteit voor in functie van haar werkne(e)m(st)ers.

Onder welke voorwaarden is dit economisch leefbaar?



DE OPLEIDINGSPRAKTIJK?!

Deze fiche is bestemd voor de openbare en privé-initiatieven die zich inzetten voor de (her)integratie van vrouwen. Ze behandelt enkele aandachtspunten die belangrijk kunnen zijn voor wie een project organiseert met laaggeschoolde, langdurig werkloze vrouwen (voor een meer algemene benadering zie fiche 'Een nieuwe start?!').

De enorme verscheidenheid aan opleidingen komt hier niet aan bod. We gaan wel in op enkele elementen die volgens de vrouwen die zich willen inschakelen en de trajectbegeleiders enorm belangrijk zijn.

De finaliteit van een opleiding (zie fiche 'Een nieuwe start?!') en het bijhorende reglementair kader moeten zo goed mogelijk samengaan. Samenhang is ook cruciaal binnen de opleiding zelf: tussen de doelstellingen en de ingezette middelen, tussen de verschillende concrete opleidingsmethodes, tussen de principes die bij de deelnemers worden ingeprint en de effectief dagdagelijkse opleiding, tussen het aanleren en het zelf beheersen van de sleutelcompetenties door de docenten, tussen de opleiding en de gekozen beroepssector,... Zonder samenhang ontstaat er een kloof tussen kennis en praktijk (iets wat deze vrouwen vaak te veel ervaren hebben op school) en zijn de punten waarnaar de stagiaires kunnen teruggrijpen niet duidelijk genoeg.

Inhoud

Bij de sociaal-professionele (her)inschakeling van vrouwen moeten het sociale en het professionele aspect tegelijkertijd worden aangepakt. Naast het verwerven van specifieke vaktechnische vaardigheden, moeten ook de persoonlijke en sociale ontwikkeling, de ontplooiing en het welzijn van de deelnemers zoveel mogelijk worden bevorderd. Tewerkstelling is een operationeel doel, een middel dat vrouwen toelaat de nodige persoonlijke en sociale vaardigheden voor sociale inschakeling te verwerven. Anderzijds heeft de persoonlijke en sociale ontplooiing van vrouwen een effect op hun mogelijkheden om een job te vinden (of een bijkomende opleiding) en deze te behouden. Wat is het ideale evenwicht tussen de persoonlijke en sociale vorming (persoonlijke ontwikkeling, groepswork, kennis van instellingen en sociale voorzieningen...) en de psychosociale opvolging? Wat moet een inschakeling-sorganisatie zelf doen en wat moet ze doorspelen naar andere instanties?

Methoden

De opleidingsmethode moet zowel aan de doelstellingen beant-

woorden als aan de deelnemers. Is een opleiding gericht op de effectieve deelname van zoveel mogelijk deelnemers aan het sociale en professionele leven, dan moet alles wat daarmee te maken heeft geïntegreerd zijn in de methode: participatie in het opleidingsproces zelf, groepsdynamica als steunpunt, veel uitwisseling tussen groepen...

De methode moet ook rekening houden met de ervaringen van de deelnemers: schoolherinneringen en de gevolgen ervan, vaardigheden, talenten, passies, zelfbeeld, motivatie, eventuele moeilijkheden m.b.t. lezen en schrijven.

Duur van de opleiding

De duur van de opleiding zou idealiter afhankelijk moeten zijn van: de inhoud en de complexiteit van het leerproces, het rijpingsproces, de beschikbaarheid van de deelnemers, financiële mogelijkheden... In de praktijk krijgen de criteria van de subsidiërende instanties vaak de bovenhand. Het komt er dan op aan het wenselijke zo dicht mogelijk te laten aansluiten op het mogelijke.

Uurregelingen

Het probleem van de uurroosters van opleidingen hangt af van de beroepssector, maar ook van de familiale verplichtingen van de deelnemers. Heeft het zin de vrouwen te vragen om zich aan te passen aan een vast uurrooster als ze worden opgeleid voor ondernemingen met 'moeilijke, variabele' uurroosters? Of moeten we juist kiezen voor opleidingen in sectoren met uurroosters die gemakkelijker kunnen worden gecombineerd met de verplichtingen van de vrouwen? Hoe kan men vrouwen leren zich te organiseren zodat ze het lang kunnen volhouden?

Lokalen en materiaal

De lokalen en het materiaal waarover een opleidingsorganisatie beschikt zijn beperkt. Dat heeft gevolgen voor het aantal deelnemers dat kan worden opgevangen en op de methoden die kunnen worden toegepast.

De relatie tussen mannen en vrouwen, tijdens de opleiding, op het werk en in het gezin moet expliciet worden behandeld, zowel in gemengde opleidingen als in opleidingen die enkel toegankelijk zijn voor vrouwen.

Financiële voorwaarden

Voor opleidingen moet zelden worden betaald, maar toch kost het de vrouwen soms geld (omdat ze niet meer kunnen werken in een PWA-statuuut of in het zwart, omdat ze het recht op bepaalde diensten verliezen die aan specifieke statuten verbonden zijn, omdat ze bijkomende kosten hebben...) Hoe kan men de vrouwen helpen doorzicht te kiezen? Hoe bereidt men de vrouwen voor op een daling van het inkomen na een tewerkstelling van bepaalde duur?

Informatie aan het potentiële publiek

Verschillende kanalen kunnen aangesproken worden om informatie over opleidingen te verspreiden (formele en informele). Organisaties zouden ook vrouwen die 'per vergissing' bij hen terechtkomen, moeten kunnen doorverwijzen.

Selectie

Bij de selectie proberen de vrouw en de opleidingsinstantie samen uit te zoeken welke opleiding of tewerkstelling het meest geschikt is. Enkele vragen daarbij: Waarom moet geselecteerd worden? Wat is de doelstelling (kans op tewerkstelling/ een kans voor iedereen)? Welke selectiecriteria zijn bruikbaar? Welke procedure?

Samenstelling van de groep: gemengd of niet?

Wat is beter: gemengde opleidingen of opleidingen in groepen die

uitsluitend uit vrouwen bestaan? Zeker is dat een opleiding die openstaat voor zowel mannen als vrouwen, daarom in de praktijk niet noodzakelijk gemengd is.

Evaluatie

Evaluatie is een essentieel onderdeel van een opleiding. Indien men geen aandacht besteedt aan evaluatie of men de evaluatie doet zonder inbreng van de deelnemster zelf, verwaarloost men een belangrijke gelegenheid om de zaken op een rijtje te zetten en te komen tot verbeteringen. Rekening houdend met de vaak negatieve ervaringen van vrouwen is het belangrijk minstens even lang stil te staan bij de positieve punten als bij de negatieve. Zelfevaluatie binnen een groep kan erg verrijkend zijn.

Overgang naar een volgende fase

De opleidingsorganisatie bekijkt samen met de vrouw de volgende stappen en waakt zoveel mogelijk over de samenhang van haar traject.

Hoe kan die overgang worden ingebed in de opleiding zelf?

Hoe kan het zoeken naar een gepaste job worden geïntegreerd in de kwalificatieopleiding?

Hoe kan men het risico op werkloosheid na de opleiding opvangen?

Hoe instaan voor de opvolging na een opleiding of beschermde tewerkstelling*?

Niet alleen de deelnemers, maar ook de begeleidsters moeten worden geëvalueerd. De begeleidsters hebben hun zeg in de beoordeling van de stagiaires. Het omgekeerde is even noodzakelijk.



BASISOPTIES?!

Wij vinden dat elke opleiding moet vertrekken vanuit een visie die mensen en hun relaties centraal stelt in organisaties en in de samenleving in het algemeen. Bekeken vanuit de positie van vrouwen in opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven, plaatsen we onze basisopties in een schema waarin de individuele en de groepsdimensie in voortdurende interactie staan. De effecten die daaruit voortvloeien, situeren zich zowel op het niveau van het individu als op dat van de groep.

Een vrouw: "Ik ben altijd bang niets te kunnen, de belangrijkste dingen niet te kunnen onthouden. In het begin, voelde ik me niks, niet in staat om ook maar iets te doen. Ik voel me hier niet op mijn gemak. Ik denk altijd het slechtste. Ik doe het slecht. Ze zeggen dat ik het goed doe. De keuken, dat gaat nog. Bij de schoonmaak zeggen ze dat ik een beetje traag ben, maar ik ben zo. Ik heb een negatieve kijk op mezelf. Soms zeg ik dat ik het goed doe, maar denk ik het tegenovergestelde."

"Iemand die vernederd werd en geen zelfwaardering meer heeft, heeft een groep nodig om zich aan op te trekken. De omweg via een groep is noodzakelijk om het zelfbeeld terug op te bouwen. Zelf kan die persoon dat niet meer opbrengen, omdat zijn persoonlijkheid te diep geraakt en vernietigd is. Aangezien de aanslag op zijn persoon van buitenaf gekomen is, is ook de heropbouw enkel mogelijk via een herwaarderende relatie.." Vincent de Gaulejac

Voorwaarden: willen evolueren, vrijwillig deelnemen

De vrouwen in (her)inschakelingstrajecten zijn volwassen mensen die in staat zijn tot zelfbezinning. Ze geven zelf vorm aan hun leven. De opleiding richt zich tot personen als subject en wil hen verstevigen in die positie.

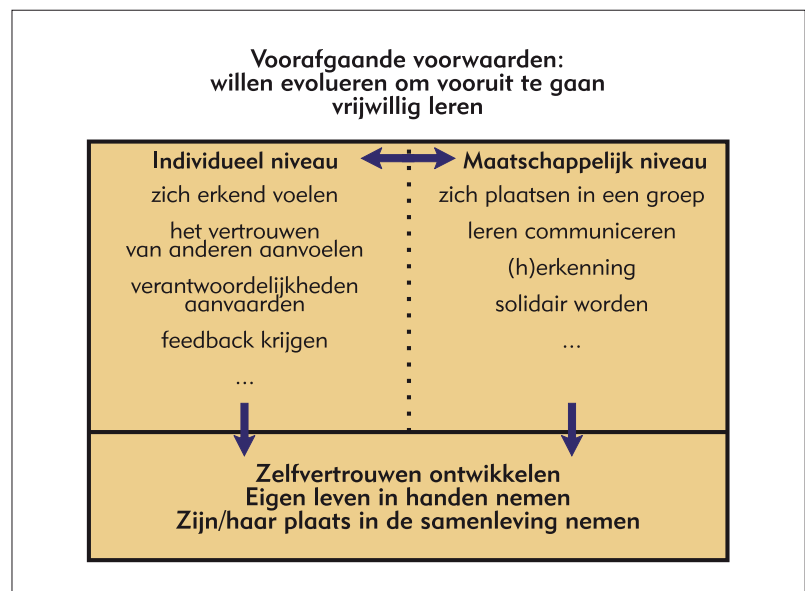
Individueel niveau: onvoorwaardelijke aanvaarding van de persoon

Vrouwen in opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven zijn vaak erg kwetsbaar omdat ze in het verleden door hun omgeving afgewezen, verwaarloosd of geminacht werden. Geeft een opleidings-traject hen hetzelfde gevoel, dan loopt het binnen de kortste keren fout. Een goedbedoelde houding is niet voldoende: een radicale houding van onvoorwaardelijke aanvaarding van hun persoon is noodzakelijk. De onvoorwaardelijke aanvaarding van de persoon gebeurt op verschillende manieren:

- erkenning van de persoon: een innerlijke basishouding die

blijkt uit luisterbereidheid en openheid. Dit sluit niet uit dat men regels maakt en sancties oplegt als die regels overschreden worden. Het gaat erom de vrouw tegelijkertijd te laten voelen dat men haar wel waardeert als persoon, maar dat niet elk gedrag zomaar aanvaard kan worden;

- vertrouwen in de mogelijkheden van de persoon: het beeld dat docenten hebben van de deelnemers beïnvloedt hun traject, positief of negatief;
- toewijzing van gepaste verantwoordelijkheden: een manier om heel concreet aan een vrouw te tonen dat men in haar gelooft en haar daarom verantwoordelijkheden toekent;
- feedback vanuit positieve aspecten: met een opmerking in de trant van 'Bravo, je hebt dat heel goed gedaan, maar je zou nog moeten;...' bereik je niets. Felicitaties en punten waaraan nog moet worden gewerkt, moeten afzonderlijk worden behandeld.



Een individuele en een collectieve dimensie in voortdurende interactie.

Door het herhaaldelijk falen van een vrouw te 'vergoelijken' omdat ze al zoveel tegenslagen of moeilijkheden heeft gehad, erkent men haar niet als persoon. Integendeel, dat getuigt van onverschilligheid t.o.v. haar lot en het ontkent haar waarde als een uniek individu van wie de samenleving een essentiële bijdrage mag verwachten.

Groepsniveau: steunen op de groepsdynamica en interpersoonlijke communicatie

Vat krijgen op het leven, keuzes maken en uitvoeren veronderstelt dat men zich kan richten tot anderen en dat men zo de eigen behoeften kan invullen.

Daarom moet men efficiënt kunnen communiceren, zich kunnen inschakelen in het sociale systeem en, meer algemeen, moet men een beeld kunnen opbouwen van hoe onze samenleving werkt.

- De groep, als onmisbare schakel om de beroepsinschakeling voor te bereiden: in elk beroep zijn de motivatie, attitudes en persoonlijkheid van iemand vaak even belangrijk als de technische vaardigheden.
- De groep, als onmisbare schakel voor de vorming zelf: kennis wordt vanuit de groep zelf opgebouwd. De verscheidenheid in ervaringen, de verschillen in gedrag tussen leden van de groep laten aan elk individu toe zichzelf en het eigen gedrag in vraag te stellen, afstand te nemen, nieuwe vragen te stellen en zich te bezinnen over zichzelf. Zo kan men de eigen kennis en het eigen gedrag aanpassen en zich als individu profileren tegenover de groep.
- Elke groep heeft een eigen dynamiek: de groepsdynamica moet positief worden gestuurd zodat hij niet onttaardt in conflicten en destructief gedrag. In een harmonieus groepsklimaat, kunnen vrouwen opnieuw zelfvertrouwen opbouwen, dankzij hun kijk op anderen en de kijk van anderen op hen.
- De begeleiding participeert in de groepsdynamica. Een coherente houding van de teamleden is onontbeerlijk. Elk teamlid moet een evenwicht zoeken tussen verbondenheid en gepaste afstand tegenover de deelnemers.
- De groepsdynamica moet ook in ondernemingen worden gestuurd. De tewerkstelling van laaggeschoolde vrouwen in klassieke ondernemingen vaart er wel bij als de personeelsverantwoordelijke bereid is hen een tweede kans te geven en grenzen te stellen en als de rechtstreekse ploegverantwoordelijke kan omgaan met mensen.

Feedback geven, is een kans geven tot waardering van positieve eigenwaarden en tot leren uit eigen fouten.

De opleiding moet een beveiligde ruimte zijn, een laboratorium waar men fouten mag maken zonder veel risico te lopen en waar men de eigen mogelijkheden kan uittesten, met een wisselwerking tussen ervaring en bezinning.

Een begeleidster: "Wij vertrekken vanuit het standpunt dat iedereen voldoende potentieel en vaardigheden bezit om de eigen basisbehoeften in te vullen. Wat telt is dat een vrouw weet wat ze kan en wil en dat ze vandaaruit kan handelen. De positieve houding van de groep in de opleiding en van de begeleidsters tegenover de deelnemers en het vertrouwen in hun ontwikkelingspotentieel, zijn fundamentele troeven in het ontwikkelingsproces."



SLEUTELCOMPETENTIES?!

Sleutelcompetenties stellen een individu in staat om vlot te evolveren en allerhande problemen op te lossen. Het zijn competenties die verschillende deuren openen.

De arbeidsmarkt hecht steeds meer belang aan cognitieve vaardigheden, abstract denken, oplossen van problemen, persoonlijke ontwikkeling en sociale vaardigheden van deelnemers... Vak-specifieke technieken evolveren bijzonder snel. Een werknemer kan zijn job maar behouden als hij zich even snel kan aanpassen. Daarvoor moet hij over een aantal sleutelcompetenties beschikken. Sleutelcompetenties zijn niet alleen belangrijk in het beroepsleven, maar ook daarbuiten: in het gezin, onder vrienden, in de vrije tijd, in diverse sociale contacten.... Het ontwikkelen van deze competenties in opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven is dus bijzonder belangrijk. Sleutelcompetenties vergroten immers niet enkel het 'tewerkstellingspotentieel' van de deelnemers, maar ze dragen ook bij tot hun persoonlijke en relationele ontwikkeling en ze geven hen de middelen om uit de armoedecirkel te geraken.

Wat zijn sleutelcompetenties?

"Sleutelcompetenties zijn sociale en persoonlijke houdingen, inzichten en vaardigheden die het individu in staat stellen om op een vlotte wijze en in diverse contexten (thuis, buitenshuis, vrije tijd en werkvloer) alledaagse, elementaire opdrachten, problemen en uitdagingen aan te pakken en tot een goed einde te brengen." (Smeyers, L., & Wildemeersch, D. (1994). *Leren door arbeid, arbeid door leren*. Leuven: K.U.Leuven en Leren Ondernemen)

Veel vrouwen die zich willen inschakelen hebben in hun kindertijd vaak niet de kans gekregen om sleutelcompetenties te verwerven. De sociaal-professionele (her)inschakeling is maar mogelijk als ze die competenties onder de knie hebben en kunnen gebruiken in verschillende situaties.

Trouwens, werken aan sleutelcompetenties is niet iets dat enkel belangrijk is voor vrouwen die zich willen inschakelen. Ondernemingen die vormingen organiseren voor hun kaderleden hebben dit begrepen en ook maatschap-

pelijk werkers en begeleiders kunnen er alleen maar bij winnen. Sleutelcompetenties (beter) beheersen is een permanente opdracht voor iedereen.

Vierveldenschema

Naar L. Smeyers en D. Wildemeersch, plaatsen we de sleutelcompetenties in een vierveldenschema.

Operationele persoonsgerichte competenties.

Dit zijn duidelijk aan te leren en te meten competenties die rechtsreeks betrekking hebben op de psycho-sociale aspecten van de deelnemers.

Operationele beroepsgerichte competenties.

Dit zijn duidelijk aan te leren en te meten competenties die specifiek zijn voor een bepaald beroep. Ze zijn noodzakelijk om dat beroep goed te kunnen uitoefenen.

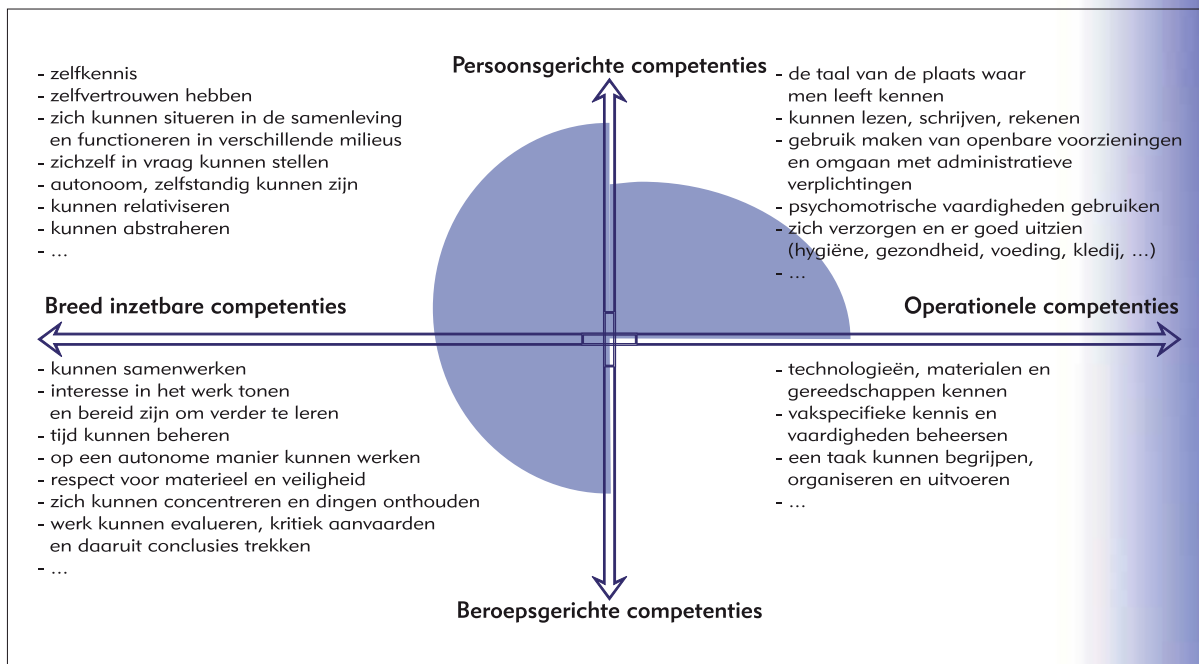
Diffuse beroepsgerichte competenties.

Deze hebben vooral betrekking op de beroepswereld, maar zijn niet duidelijk te omschrijven, aan te leren of te meten ('werkattitudes').

Diffuse persoonsgerichte competenties.

Dit zijn moeilijk te operationaliseren en te meten competenties die rechtstreeks betrekking hebben op de psycho-sociale aspecten van de deelnemers.

Sleutelcompetenties situeren zich vooral in de grijze zone in het schema. Operationele beroepsgerichte vaardigheden zijn sterk beroepsgericht en kunnen het moeilijkst getransfereerd worden naar andere levenssferen, en daarom rekenen wij ze ook niet tot de sleutelcompetenties. Diffuse persoonsgerichte en beroepsgerichte competenties zijn van een heel andere aard. Een vrouw die bijvoorbeeld in de gezinscontext geleerd heeft de tijd te beheersen en zich te organiseren (diffuse beroepsgerichte competenties), kan van deze competentie gebruik maken in een professionele context en omgekeerd.



Sleutelcompetenties in opleidingen

Het belang van sleutelcompetenties in een opleiding hangt af van de doelstellingen en de vereiste voorkennis. De slechte beheersing van sleutelcompetenties mag echter geen reden zijn om iemand een opleiding te weigeren.

Een pure beroepsopleiding kan zich immers toespitsen op de verwerving van operationele beroepsgerichte vaardigheden en zich in het veld van de sleutelcompetenties beperken tot diffuse beroepsgerichte competenties. De transfer van competenties naar situaties buiten het beroep komt dan niet expliciet aan bod. Dit in tegenstelling tot een opleiding met een lage toegangdrempel die gericht is op armoedebestrijding: hier staat het uitwerken van de sleutelcompetenties van de deelnemers centraal en gaat

veel aandacht naar de transfer van vaardigheden uit de beroepscontext naar het privéleven.

Men denkt vaak dat sleutelcompetenties 'vanzelfsprekend' of 'persoonsgebonden' zijn. Ze zouden zonet aangeboren dan toch al op jonge leeftijd moeten verworven zijn en anders zou het 'te laat' zijn om er nog iets aan te doen. Je zou van minder moedeloos worden. Wij geloven dat basiskennis en basisvaardigheden op persoonlijk en relationeel vlak het hele leven lang kunnen worden aangeleerd en verbeterd. In een beschaafd land heeft iedereen die als kind onvoldoende sleutelcompetenties heeft verworven, het recht om dat later goed te maken.

Een onmisbare sleutelcompetentie: de capaciteit tot 'harmonisatie'
Laaggeschoolde, langdurig werk-

loze vrouwen komen vaak terecht in een omgeving waar hun waarden, normen, attitudes... niet worden aanvaard of begrepen (bv. bij ambtenaren, administratie, werkgevers...). Een vrouw die zich beweegt in verschillende milieus moet de verschillende waarden en normen kunnen inschatten en het eigen gedrag kunnen inpassen aan wat gewenst of toegelaten is. Daarvoor doet ze een beroep op een sleutelcompetentie: de 'harmonisering' of de kunst om in die verschillende omgevingen een 'gemeenschappelijke taal' te ontdekken die voor elke partij aanvaardbaar is. We spreken niet van 'aanpassing' omdat het gaat om een dubbele beweging: beide 'partijen' houden rekening met elkaar, maar blijven zichzelf.



ARBEID?!

Steeds meer mensen met bepaalde kwalificaties vinden op de arbeidsmarkt geen betaalde job meer. Dat geldt vooral voor laaggeschoolde vrouwen. Wie 'werkloos' is (man of vrouw) is daarom nog niet noodzakelijk inactief of waardeloos voor de samenleving. Vanuit deze vaststelling stellen we vragen bij de centrale plaats van betaalde arbeid in onze samenleving en pleiten we voor een ruimere interpretatie van het begrip arbeid. Een woordje uitleg...

"Heel wat belangrijke activiteiten in de sfeer van zorgarbeid of van maatschappelijke participatiearbeid worden geringschattend als 'niet-arbeid' afgedaan, terwijl het vaak gaat om 'arbeid' die meer vorm geeft aan (de cohesie van) de samenleving dan veel activiteiten in loondienst." (Dirk Diels)

Ons stelsel van sociale zekerheid steunt op twee pijlers: de officieel betaalde arbeid en het kerngezin;

arbeid wordt dus verengd tot officieel betaalde arbeid (een job);

de organisatie van het privé-leven wordt dus verengd tot het kerngezin (een gehuwd koppel met kinderen);

Beide interpretaties zijn achterhaald:

het gezin als hoeksteen van de maatschappij is verdrongen door andere manieren van samenleven;

volledige tewerkstelling is een utopie geworden.

We onderscheiden vier grote domeinen van arbeid/activiteit, die nodig zijn voor het goed functioneren van de samenleving en voor de ontplooiing van haar leden.

We onderscheiden vier grote domeinen van arbeid/activiteit, die nodig zijn voor het goed functioneren van de samenleving en voor de ontplooiing van haar leden.

Productieve arbeid/activiteit:

het gaat om het maken van goederen (of bepaalde diensten) die een ruilwaarde hebben op de markt of een gebruikswaarde en mogelijke ruilhandelwaarde op het niveau van het huishouden.

Reproductieve arbeid/activiteit

(de zorg): het gaat om het waarborgen van de overleving (van de leden) van de maatschappij: niet alleen de biologische reproductie (kinderen baren), maar ook de zorg en het onderhouden van de leden van die maatschappij, zowel in het kader van het gezin als in een ruimer kader (verzorgen, opvoeden, het huis onderhouden,...: scholen, verpleging, bejaardenzorg,...).

'Burgerschap'

(of gemeenschapstaken): al die vormen van arbeid die, vanuit een persoonlijk engagement en/of voor de 'ander', worden uitge-

voerd in functie van het beter functioneren van de samenleving in haar geheel. Het kan dan gaan om administratieve functies, een politiek engagement (eventueel verlood), vrijwilligerswerk,....

'En ik?':

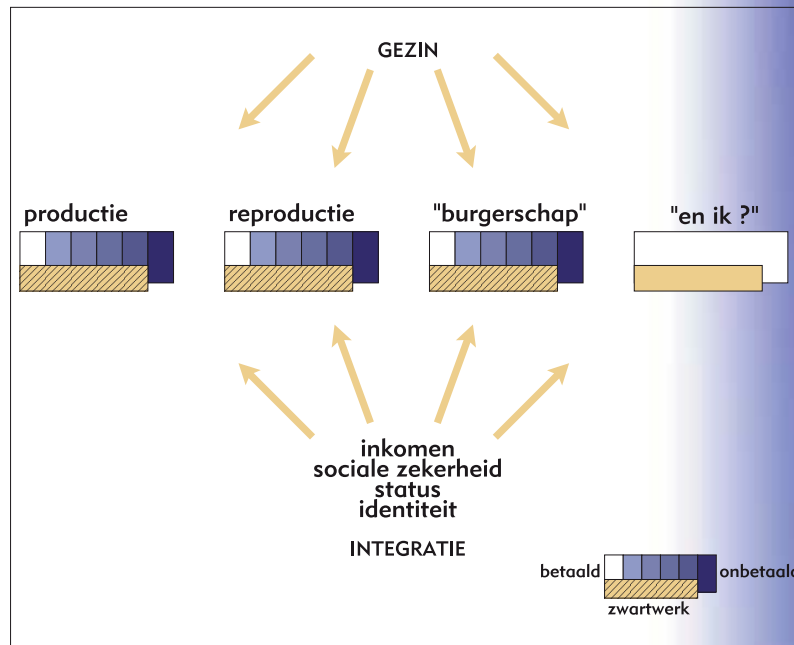
naast activiteiten die van belang zijn voor de maatschappij, houden mensen zich ook met zichzelf en hun persoonlijke belangen bezig: rusten, zich ontspannen, zich ontplooiën, zich uitdrukken, een opleiding volgen, enz. Deze activiteiten horen thuis in ons schema omdat ze bijdragen tot de persoonlijke ontwikkeling, die geen direct maatschappelijk nut oplevert, maar wel een invloed kan hebben op andere arbeid/activiteiten.

Deze indeling in verschillende soorten activiteiten is arbitrair. In veel gevallen is het moeilijk te bepalen in welk vak een activiteit geplaatst moet worden. Een activiteit kan dan tegelijkertijd verschillende functies (vakjes) vervullen. Daarom moet de indeling flexibel worden geïnterpreteerd en moeten de vakjes open blijven.

«Werkloos zijn» is geen synoniem voor «niet werken» of «sociaal minderwaardig zijn.»

Al deze vormen van arbeid/activiteit kunnen we plaatsen op een continuüm dat loopt van betaalde naar onbetaalde arbeid. Extremen zijn: enerzijds banen met hoge beloningen voor een economische, politieke en culturele elite (primaire arbeidsmarkt, wit) en anderzijds onbetaalde, niet-erkende arbeid/activiteit. Daartussen bevindt zich bv. de 'secundaire arbeidsmarkt', met lage lonen, slechte sociale voorzieningen, onzekere jobs, preciaire statuten, sommige alternatieve circuits,... Dit noemen we de grijze zone, de zone waar laaggeschoolde vrouwen vaak in terecht komen (met alle gevolgen van dien). Naast dit continuüm plaatsten we zwartwerk, dat zowel veel als weinig geld kan opbrengen, maar alleszins geen officieel statuut oplevert.

Ons systeem van sociale zekerheid steunt op het begrip 'officieel verloonde arbeid'. Als een lid van het (kern) gezin daarin participeert, kunnen de andere leden van het gezin genieten van het inkomen, hebben ze recht op sociale zekerheid, ontlenen ze daaraan een identiteit,... Daardoor zijn ook de leden van het gezin geïntegreerd in de samenleving. De gezinsleden die zelf niet gaan werken, zitten goed zolang het gezin bij elkaar blijft.



Meneer Janssens werkt buitenshuis (betaald, productie) en zorgt voor het inkomen van het gezin. Zijn job verleent hem niet alleen een inkomen maar ook sociale waardering (status, identiteit). Zo neemt ook het gezin als geheel een plaats in op de sociale ladder (status, identiteit, integratie). Mevrouw Janssens zorgt voor het huishouden en de twee kinderen (onbetaald, reproductie). Af en toe draagt de man een steentje bij: hij haalt bijvoorbeeld af en toe de kinderen af op school (reproductie). De kinderen zijn lid van de scouts en staan in voor de orde in hun eigen kamer (burgerschap, reproductie). Mevrouw is ook nog actief in een non-profitorganisatie, het Rode Kruis (burgerschap, status, integratie). Daarnaast schildert ze als hobby ('en ik?').

Wordt Meneer Janssens ziek of verliest hij zijn job, dan valt hij terug op de sociale zekerheid. Zo ook indien hij op pensioen gaat.

Niet te verwarren!

We noemen:

- «activiteit»: elke menselijke bezigheid;
- «arbeid»: een geheel van activiteiten die in functie van een bepaald resultaat uitgevoerd worden;
- «job»: officieel verloonde arbeid (met een bepaald statuut, als werknemer of zelfstandige).

We kunnen dus zeggen dat elke job arbeid is en dat elke arbeid activiteiten inhoudt, maar het omgekeerde geldt niet: er zijn activiteiten/arbeid die geen job zijn.



GENDER!?

Naast biologische verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan er ook sociale en culturele verschillen, die we benoemen met de Engelse term 'gender'.

Een vrouw: "Als ik mijn kind 's avonds ga halen, heeft het me nodig. Ik moet het een bad geven en eten geven. Ik moet ook nog opruimen in huis en eten maken. Dat is zeer zwaar. Ik moet me ook bezig houden met de papieren, belasting, mutualiteit... Ik doe natuurlijk de boodschappen. Ik doe wat moet, maar ik vind dat ik dat moet doen, niet hij (de echtgenoot)."

Een genderbenadering belicht de verschillen tussen mannen en vrouwen in hun maatschappelijke relaties. Gender wordt gedefinieerd door de samenleving, die bepaalt welke activiteiten, statuten, psychologische karakteristieken 'typisch' zijn voor mannen en vrouwen. Genderrelaties verschillen in tijd en ruimte (volgens de cultuur, sociale status,...).

Een genderanalyse toont aan dat mannen en vrouwen specifieke, verschillende noden hebben in verschillende kringen of samenlevingen. Vrouwen worden daarbij in het algemeen gediscrimineerd en achtergesteld tegenover mannen. Een genderbenadering helpt ons ook om te begrijpen hoe een zgn. 'neutrale' wettelijke maatregel een heel verschillende impact kan hebben op mannen dan op vrouwen. Tenslotte bewijst de genderbenadering dat de inbreng van vrouwen even positief en verscheiden is als die van mannen.

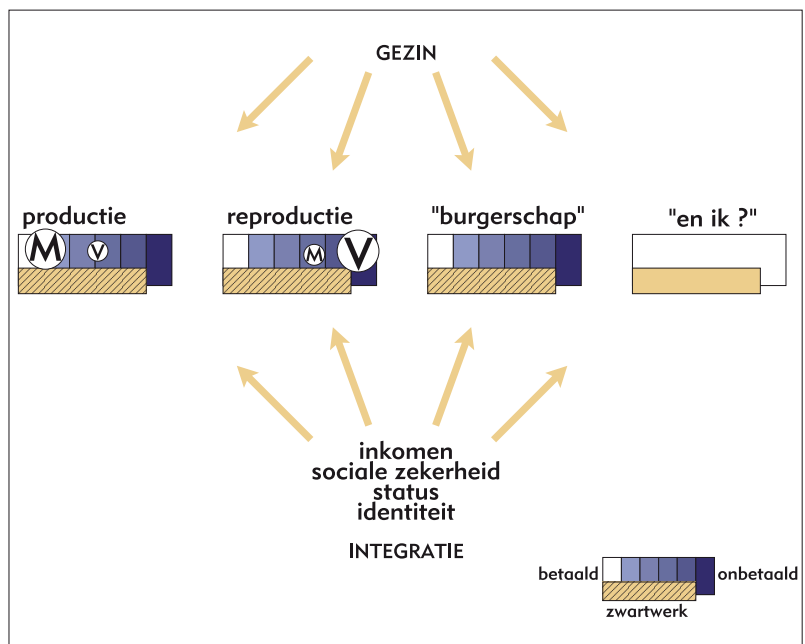
Het kostwinnersmodel of klassieke rollenpatroon

In onze maatschappij is de taakverdeling tussen de man als 'kostwinner' en de vrouw als 'huismoeder' nog steeds de norm. Want hoewel vrouwen steeds vaker buitenshuis werken, is dat traditionele model vaak nog steeds het enige referentiepunt (bv. in de sociale zekerheid). Bovendien zijn vrouwen in opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven vaak sterk gehecht aan de traditionele norm van mannelijke kostwinner in huis, maar in het dagelijkse leven staan zij er vaak nog het meest alleen voor. Ze staan dus voor een dilemma. Zoals het past in de traditionele rolverdeling nemen ze de zorgarbeid in het ge-

zin op zich, maar als ze thuisblijven en niet gaan werken vergoien ze hun kans op materiële vooruitgang, sociale erkenning en integratie.

Als deze vrouwen (willen) gaan werken, doorbreken ze dus het seksestereotiepe rollenpatroon en stoten ze op allerlei vooroordelen en grenzen: hun keuze wordt niet gesteund vanuit hun directe omgeving, ze worden belast met een dubbele verantwoordelijkheid en een dubbele dagtaak,... Zowel de ouders als de partner spelen daarin een grote rol en kunnen de vrouw zowel aanmoedigen als belemmeren op haar weg naar de arbeidsmarkt.

Een vrouw: "Mijn schoonouders wilden mijn zoon niet bijhouden en ik wou hem niet in een creche zetten. Ik wou mijn zoon zelf opvoeden. Daar zat ook een stuk negatieve kijk bij op crèches en de druk van mijn schoonvader. Hij zei tegen mijn man: 'Het stinkt hier naar het zweet van uw vrouw'. Een vrouw moet niet gaan werken."



Het bovenstaande schema wordt verklaard in de fiche «Arbeid?!» We situeren er de traditionele rollen van mannen en vrouwen.

Een coördinator van de begeleidingsdienst VDAB: "Neem nu een vrouw van 45 jaar. De kinderen zijn al groter en gaan naar school. Ze wil terug op de arbeidsmarkt. En dan vragen de consultants: «Wat heb je tot nu toe gedaan?» Het antwoord is: «Niets, ik heb wel vier kinderen». Als dat geen manager is, die dat rondkrijgt, vier kinderen na elkaar, alles plannen en zien dat alles in orde is! Die heeft kwaliteiten, die kan haar werk organiseren, die kan budget-beheer doen, die kan contacten leggen. Ze moet dat zeggen. Ze moet niet zeggen dat ze niets kan. Ze kan veel, het is een sterk punt, dat moet uitgespeeld worden."

Vooroordelen

Voor vrouwen die zich willen inschakelen is het niet gemakkelijk om een job te vinden. Vaak hebben ze enkel toegang tot onaantrekkelijke, slechtbetaalde jobs met een onzeker statuut. Mannen met gelijkaardige kwalificaties komen vaker in aanmerking voor 'betere' jobs. Hoe kan dat? De genderanalyse toont aan dat vrouwen bij hun sociaal-professionele (her)inschakeling benadeeld worden door bepaalde maatschappelijke vooroordelen. Zogenaamde 'mannelijke' eigenschappen worden financieel en statutair beloond, terwijl zogenaamde 'vrouwelijke' eigenschappen een negatieve connotatie hebben op de arbeidsmarkt. Dit beeld is onterecht! Alsof mensen die niet denken in termen van competitie maar in termen van coöperatie geen plaats hebben in ondernemingen? En alsof bepaalde vaardigheden die iemand (vaak met weinig middelen) ontwikkeld heeft als huismoeder, niet relevant zouden zijn in beroepssituaties?

Alternatieven?!

Kunnen deeltijds werk, de erkenning van zorgarbeid en het inschakelen van vrouwen in traditionele mannenberoepen, manieren zijn om de sociaal-professionele (her)inschakeling van vrouwen positief te beïnvloeden? Zijn er andere mogelijke pistes? Het boekje **Econom(an)ie van de Nederlandse economiste Irene van Staveren** bevat de twee volgende fictieve modellen:

In **Nirwana 1** wordt elke handeling tussen mensen door de markt bemiddeld, hebben zowel mannen als vrouwen voltijdse banen en is de arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen even groot. Voorts is de toegang tot onderwijs voor mannen en vrouwen gelijk, is elke discriminatie in fiscale zin afgeschaft en worden kinderen via de meest efficiënte marktoplossing verzorgd.

In **Nirwana 2** is er een drastische arbeidsduurvermindering voor zowel mannen als vrouwen en verdelen ze de onbetaalde arbeid

gelijk. De arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen is gelijk, zonder aparte mannen- en vrouwenberoepen. De toegang tot onderwijs is ook gelijk. De overheid erkent en beloont zorgarbeid, mits deze verantwoordelijkheden gelijk gedeeld worden door mannen en vrouwen.

Deze twee volstrekt egalitaire utopieën werpen een ander licht op de 'oplossingen' die de overheid naar voren schuift. 'Anderhalve job per gezin' kan misschien een oplossing zijn voor een midden-klassegezin (waarbij de deeltijds werkende persoon toch bepaalde risico's neemt), maar wat met de alleenstaande moeder die een minimumloon ontvangt? Kan men voor vrouwen in (her)inschakelingstrajecten geen nieuwe jobs ontwikkelen vanuit de taken in de reproductie of voor de gemeenschap die nu gratis worden uitgevoerd door vrouwen? En waarom zou men traditionele vrouwenjobs niet even goed verlonen als mannenberoepen?

Een werkgeefster in een sociale werkplaats: "Vrouwen zijn de ruggegraat van het gezin: ze zorgen voor de kinderen, staan in contact met de school. Ik vraag me soms af in welke mate vrouwen echt beter af zijn als ze buitenshuis gaan werken. Natuurlijk hebben ze dan een inkomen en meer zelfstandigheid, maar ze staan ook voor een dubbele dagtaak omdat er geen taakverdeling in het gezin is. Dat veroorzaakt spanningen en ze raken uitgeput. De vrouwen doen hun best, maar hun omgeving zorgt ervoor dat ze zich schuldig voelen."



LEVENSLIJNEN?!

Ons stelsel van sociale zekerheid steunt op twee pijlers: een restrictieve notie van 'arbeid' en het kostwinnersmodel. In onze huidige samenleving betekent dat dat mensen die geen job hebben en/of geen partner, uit de boot vallen. Voor sommige politici is dat blijkbaar geen punt: zij blijven zweren bij het klassieke rollenpatroon en stellen voor het werkloosheidsprobleem op te lossen via deeltijds werk (in combinatie met haar plaats aan de haard). Laaggeschoolde vrouwen krijgen het etiket (al dan niet terecht) weinig gekwalificeerd te zijn, weinig flexibel, weinig mobiel en getekend door individuele problemen in hun levensloop..; zij zijn dan ook de eerste slachtoffers van deze politiek.

Voor alleenstaande vrouwen met kinderen is het gevaar op achterstelling en armoede het grootst.

Het gezin als basiseenheid

Het kerngezin wordt in onze samenleving nog steeds beschouwd als de sociale basiseenheid. Vanuit die optiek stellen veel vrouwen het gezinsbelang boven het eigen belang: ze trekken zich gedeeltelijk of volledig terug uit de arbeidsmarkt of werken in het zwart. Als het gezin dan uit elkaar valt en ze hun eigen boontjes moeten doppen, kunnen ze geen officieel erkende beroepservaring voorleggen. Het traditionele rollenpatroon maakt dat vrouwen die buitenshuis werken er de reproductieve taken moeten blijven bijnemen (ongeacht of hun partner al dan niet werkt). Valt een koppel uiteen, dan komen de vrouwen in een crisissituatie waarin ze verplicht zijn hun eigen leven te (her)organiseren. In die zin kan dat een 'goed' moment zijn om een opleiding te starten of in een tewerkstellingsproject te stappen. Opgroeïende kinderen kunnen op zo'n moment een belemmering vormen, maar vaak is het ook omwille van de kinderen dat de vrouwen er echt willen uitgeraken.

De arbeidsmarkt

Vrouwen die zich willen inschakelen hebben weinig kans op de arbeidsmarkt. Geschikte, vacante betrekkingen zijn er nauwelijks, de eisen worden steeds hoger, zowel qua flexibiliteit als qua polyvalentie, en het gaat vrijwel steeds om jobs met onzekere statuten. Lage lonen en slechte arbeidsvoorwaarden

maken het erg moeilijk om de job te verzoenen met de gezinstaken. Voor allochtone vrouwen komen daar dan nog racistische vooroordelen bovenop.

Er is een diepe kloof tussen de ambities van vrouwen en hun reële kansen op de arbeidsmarkt. Nochtans willen de meeste vrouwen een job en ze willen daar zelfs meer in investeren dan men op het eerste gezicht zou verwachten.

Werkloosheid

Werkloosheid heeft allerlei negatieve gevolgen: gebrek aan inkomsten, afhankelijkheid t.o.v. de omgeving of de sociale voorzieningen, veroordeling tot inactiviteit, gebrek aan identiteit, sociaal isolement, alleen thuis zitten, een gevoel van minderwaardigheid.. Een job lijkt voor vele vrouwen een goed middel om aan deze problemen te ontsnappen. Soms is het voldoende werk te hebben, soms speelt ook de inhoud een rol. Vaak ondervinden vrouwen echter veel tegenkanting als ze werk zoeken. Zo komt het vaak voor dat ze, in het begin, maar evenveel (of zelfs minder) verdienen dan wat de werkloosheid of het bestaansminimum oplevert en tegelijk zetten ze ook het kleine beetje financiële zekerheid dat ze hebben op het spel. Bovendien wil men in sommige perioden van zijn leven graag en in andere niet graag gaan werken, en jammer genoeg valt dat vaak niet samen met het aanbod op de arbeidsmarkt.

Een werkloze vrouw, die ontslagen werd wegens sluiting van het bedrijf: "Je job is je leven. Als ik weer werk zou gevonden hebben, had ik geen valium nodig gehad en zou mijn leven aangener zijn."

Vrouwen in (her)inschakelingstrajecten hebben net als iedereen ervaringen, behoeften en emoties. Als wij, als actoren in hun traject, deze gelijkenissen erkennen en analyseren hoe wijzelf ons leven opbouwen, zullen we misschien minder geneigd zijn om deze vrouwen te laten zitten met hun problemen en misschien kunnen we hen zo beter motiveren om vat te krijgen op hun leven ...

Een vrouw die weet wat ze wil in haar leven en die haar mogelijkheden kent, dwingt meer respect af dan een vrouw die wacht op iemand die haar komt vertellen wat haar capaciteiten zijn.

Persoonlijke factoren

Iedereen beschikt over een aantal troeven waarmee de problemen die opduiken in het leven kunnen worden aangepakt. Vrouwen die zich willen inschakelen verschillen daarin niet van anderen, alleen moeten zij vechten om te verkrijgen wat voor anderen vanzelfsprekend is en bovendien zijn zij kwetsbaarder door de opeenstapeling van problemen waar ze mee te kampen hebben.

Er bestaat geen type-profiel van een 'laaggeschoolde, langdurig werkloze vrouw'. Daarom is het belangrijk iedereen een voorstel op maat aan te bieden: door te werken aan problemen die hen prioritair aanbelangen (schulden, huisvesting, gezondheidsproblemen, mobiliteitsproblemen...) en door rekening te houden met hun persoonlijkheid, waarden, karakter... Trajectbegeleiders weten dat veel vrouwen die een traject volgen getekend zijn door herhaaldelijk 'falen' en misprijzen, en dus bijzonder gevoelig zijn voor alles wat hun zelfvertrouwen kan ondermijnen.

Conclusie

Er moeten meteen noodmaatregelen komen om deze mensen in te schakelen: opleidingen,

Een vrouw die zelfstandige geworden is: *"Leven van de dop, is vernederend en op het OCMW staan is nog erger. Werken is beter, zelfs als je minder verdient: je wordt minder lastig gevallen. Je moet eender welke plaats aanvaarden."*

gen, werk in sociale werkplaatsen*, trajectbegeleiding, jobdienst... Om het probleem van de uitsluiting van steeds meer mensen structureel aan te pakken, moeten er echter ook nog andere maatregelen worden getroffen. De analyse van de levensloop van deze vrouwen toont aan dat het sociaal-economisch systeem op diverse vlakken faalt. De overheid moet daar haar conclusies uit trekken en oplossingen uitwerken die steunen op de alternatieven die de betrokkenen zelf voorstellen. Via de verhoogde productiviteit kan men meer welvaart produceren met minder personeel. Is dit voor de samenleving, o.l.v. de politieke verantwoordelijken, niet het uitgelezen moment om zich te bezinnen over de rol van de tewerkstelling voor mensen die zich willen inschakelen en over de verdeling van de welvaart?

Sommige vrouwen hebben hun situatie steeds tegen. Als de ene factor verbetert, wordt de andere slechter. Als de kinderen opgroeien, zijn de vrouwen meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt, maar ondertussen zijn ze ouder geworden en is hun beroepservaring voorbijgestreefd.

Een begeleidster: *«Men moet al heel sterk of heel arm zijn om als laaggeschoolde vrouw met niet-erkende kwalificaties, nog meerwaarde te vinden in werk dat in dergelijke omstandigheden moet worden uitgevoerd.»*

Een vrouw die werk gevonden heeft na een werkervaring in het artikel 60: *"Ik ben fier dat ik alleen mijn plan kan trekken. Ik heb iets bereikt met mijn arbeidscontract en ik ben op weg te werken tot aan mijn pensioen."*

Het schoolverleden van vrouwen bepaalt hun houding tegenover kennis en bijkomende opleidingen.



Artikel 60: Bestaansminimumtrekkers kunnen door voorziening vanuit de OCMW's worden tewerkgesteld onder een contract van bepaalde duur, dit voor de periode die noodzakelijk is om het recht op een werkloosheidsuitkering te verkrijgen of terug te winnen. Voor dit artikel 60 werft het OCMW een persoon aan in haar eigen diensten of stelt die ter beschikking van een derde (gemeente, ander OCMW, staatsziekenhuis, vzw met sociale of culturele doelstellingen, enz.). Het OCMW betaalt die persoon en wordt eventueel terugbetaald door de derde i.f.v. de voor hen geleverde diensten.

Artikel 61: idem artikel 60, maar in dit geval, maakt het OCMW een overeenkomst met een externe werkgever (organisatie of privé-bedrijf) die de persoon aanwerft voor een periode die minstens even lang is als de noodzakelijke tijd om het recht op een werkloosheidsuitkering te verkrijgen. De externe werkgever betaalt de werknemer en krijgt voor die bepaalde periode een tegemoetkoming van het OCMW voor de patronale bijdragen aangaande de sociale zekerheid.

Begeleide tewerkstelling: tewerkstelling met begeleiding voor personen die behoren tot de zgn. risicogroepen. Er bestaan verschillende voorzieningen op federaal niveau en in verschillende regio's: zie m.n. Gesco, Artikel 60/61, Smetbanen, sociale werkplaatsen en invoegbedrijven. Een begeleide tewerkstelling kan al dan niet samengaan met een opleiding.

Bestaansminimum: Minimumvergoeding toegekend door de OCMW's (zie die term) voor personen zonder bron van inkomsten, gedomicilieerd in de gemeente. Om een bestaansminimum te genieten, moet men Belg zijn, afkomstig zijn van de Europese Unie, staatloos of erkend politiek vluchteling. Personen zonder bron van inkomsten die niet voldoen aan één van de voorwaarden kunnen genieten van het leefgeld met het bedrag waarover het OCMW beslist. Daarenboven hebben mensen die leven van het leefgeld toegang tot minder inschakelingsvoorzieningen dan bestaansminimumtrekkers.

BGDA: Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Instelling bevoegd voor de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (o.a. arbeidsbemiddeling, tewerkstelling). In het Brussels Hoofdstedelijk gewest wordt de vorming van werklozen verzorgd door de RDBB (zie die term) voor Nederlandstaligen en het IBFFP (zie die term) voor Franstaligen. Franstalig equivalent van de BGDA: ORBEm.

EAP: Onderneming voor professionele leertijd in Wallonië (nu EFT of AFT: onderneming voor leren op de werkvloer).

EFT: Entreprise de Formation par le Travail. Deze term wordt gebruikt in de Waalse regio. Voor de Vlaamse regio zie werkervaringsprojecten.

Entreprise d'insertion: Waals equivalent voor invoegbedrijven en sociale werkplaatsen. Dit zijn ondernemingen die een arbeidscontract (van bepaalde of onbepaalde duur) aanbieden aan 'moeilijk bemiddelbare' werkzoekenden. Deze ondernemingen die als dusdanig erkend zijn en gesubsidieerd worden door de regionale of communautaire overheid, genieten van een toelage betreffende patronale bijdragen voor de betreffende werknemers. De erkenning en subsidiëring van deze ondernemingen varieert volgens de regio.

FCUD: Fonds voor Collectieve Uitrustingen en Diensten, is -samen met andere organisaties- belast met de financiering van de kinderopvang.

Gesco: Gesubsidieerd contractueel. Gesubsidieerde plaats voor uitkeringsgerechtigd werklozen of bestaansminimumtrekkers, die onder bepaalde voorwaarden een contract van bepaalde of onbepaalde duur kunnen krijgen in overheidsinstanties of non-profit organisaties.

Horeca: de sector van HOTels, REstaurants en CAFés.

Hulpkas voor Uitbetaling van Werkloosheidsvergoedingen: Deze kas betaalt werkloosheidsvergoedingen uit van mensen die niet gesyndiceerd zijn. (Gesyndiceerde werklozen worden via hun vakbond uitbetaald.)

Invoegbedrijf: (Vlaanderen) Deze voorziening biedt een degressieve steun voor nieuwe ondernemingen die arbeidsplaatsen creëren voor zgn. 'risico-personen'.

Leefgeld: bedrag dat vanuit een OCMW (zie die term) wordt toegekend aan mensen die geen bestaansmiddelen hebben en geen recht hebben op een bestaansminimum (zie die term).

Mission Régionales: zie STC

Missions Locales: zie OOTB.

OCMW: Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn. De OCMW's worden gereguleerd door de organieke wet van de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn, gestemd op 8 juli 1976 en verschenen in het Belgisch Staatsblad op 5 augustus 1976. Deze wet voorziet dat ieder recht heeft op bijstand, waardoor ieder individu een menselijk waardig leven moet kunnen leiden. De OCMW's zijn publieke instellingen voorzien van een rechtspersoonlijkheid. Er bestaat een OCMW in elke stad of gemeente. Bepaalde bevoegdheden (waarbij de bijstand) zijn geregeld op federaal niveau, terwijl andere geregeld worden op communautair niveau.

De OCMW's geeft personen zonder inkomsten leefgeld of een bestaansminimum (zie die term), alsook bijstand in natura of prestaties.

OOTB: Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel. Overleg- en samenwerkingsverband van Brusselse Nederlandstalige organisaties die begeleidings-, vormings- en (beroeps)opleidingsacties opzetten voor werkzoekenden. Het OOTB wordt door de BGDA conventioneel erkend voor de regionale (=interzonale) coördinatie van de Nederlandstalige socioprofessionele inschakelingsacties én voor de co-animatie en het secretariaat in 3 van de 6 Brusselse zones voor socioprofessionele inschakeling. Equivalent van de Mission Regionales in Franstalig Brussel.

PWA: Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap. Hierdoor kunnen uitkeringsgerechtigde werklozen en bestaansminimumtrekkers een bepaald aantal uur per maand werken voor particulieren, lokale overheden (gemeente, OCMW's,...), non-profit organisaties, onderwijsinstellingen,... De persoon die werkt voor een PWA verdient 150 BEF per uur bovenop zijn/haar uitkering.

RDBB: Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel. VDAB Beroepsopleidingsdienst in Brussel (STD met bevoegdheid Beroepsopleiding). De RDBB beheert een Brussels opleidingsbudget. Equivalent van het IBFFP voor Franstalig Brussel en de FOREm in Wallonië.

RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (belast met de controle en uitbetaling van werklozen). Franstalig: ONEm.

Smetbanen of Dienstenbanen: activatie van werkloosheidsuitkeringen of bestaansminimum, ten einde de creatie van bijkomende banen in ondernemingen te vergemakkelijken en dit in functies die in het algemeen niet of niet meer worden uitgevoerd en die de kwaliteit van diensten aan de klanten verhogen of de werkomstandigheden van het personeel verbeteren of die het milieubeleid van een onderneming aangaan. Deze banen zijn gereserveerd voor langdurig werklozen of bestaansminimumtrekkers.

Sociale economie: deze term omschrijft initiatieven (coöperatieven, mutualiteiten, verenigingen,...) die samen een 'derde sector' vormen, naast de openbare sector en de privé-sector. Zie definities van de sociale economie van de 'Conseil wallon de l'économie sociale' (Rapport à l'exécutif régional wallon sur le secteur de l'économie sociale, 1991) en van het VOSEC (Vlaams Overleg Sociale Economie, 1997) in het deel "Een nieuwe start?!" (punt 2.3.2) van de gespecialiseerde brochure.

Sociale onderneming: zie sociale economie.

Sociale werkplaats: Deze voorziening in de Vlaamse Regio voorziet in gesubsidieerde contracten van onbepaalde duur, voor zgn. risicogroepen. Deze ondernemingen vallen onder de definitie van 'entreprise d'insertion' in Wallonië.

Solidaire economie: Deze term omvat ondernemingen die als doelstellingen hebben mensen in moeilijkheden tewerk te stellen en/of diensten te leveren aan mensen, afgezien van hun financiële situatie. Zie het Charter "Ondernemen voor een solidaire samenleving." Ontworpen in 1997, door Hefboom (Brussel), SAW (Charleroi) en Tremplin 2000 (Doornik) en hun transnationale partners (GIEPP Lille, Agora Lorient en REAS Spanje) en geciteerd in het deel "Een nieuwe start?!", paragraaf 2.3.2 van de gespecialiseerde brochure.

Solidaire onderneming: zie solidaire economie

STC: Subregionaal Tewerkstellingscomité. Vzw die verschillende partners verenigt (VDAB, sociale partners,...) op regionale basis in Vlaanderen. In Wallonië zijn dit de Missions Régionales.

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Belast met de opvang, plaatsing en vorming van werklozen in de Vlaamse regio. Het Waalse equivalent is de FOREm. De Brusselse equivalenten zijn voor tewerkstelling de BGDA-ORBEm en voor de vorming IBFFP (voor de Franstaligen) en de RDBB (VDAB Beroepsopleidingsdienst in Brussel)

VGC: Vlaamse Gemeenschapscommissie in de regio Brussel.

VZW: Vereniging zonder winstoogmerk.

Werkervaringsprojecten: Uitkeringsgerechtigde werklozen of bestaansminimumtrekkers kunnen zich -onder bepaalde voorwaarden- vormen. De pedagogische aanpak van deze voorziening bestaat uit de combinatie van de uitvoering van productieve taken in combinatie met een theoretische opleiding die aangepast wordt aan specifieke noden en een psychosociale begeleiding van de deelnemer.



- Service Egalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail & Flora asbl: *Tussentijds Rapport JUMP/ Rapport intermédiaire JUMP*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1997
- Service Egalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail & Flora asbl- COBEFF: *Rapport intermédiaire JUMP Bruxelles*, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1997
- Dienst Gelijke Kansen, Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling & Flora vzw: *Tussentijds Rapport JUMP Vlaanderen*, Brussel, Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, 1997
- Service Egalité des Chances du Ministère de l'Emploi et du Travail & Flora asbl, *Rapport intermédiaire JUMP Wallonie*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1997

Referenties

- Camilleri, C. et Cohen-Emerique, M.: *Chocs de cultures. Théories et enjeux pratiques de l'interculturel*, Paris, L'Harmattan, 1989.
- de Gaulejac, Vincent., *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée De Brouwer, 1997
- Diels, D., *Ondergesneeuwde sporen. Een andere visie op arbeid en burgerschap*, Leuven, Acco, 1996
- Filliozat, Isabelle, *L'intelligence du cœur, rudiments de grammaire émotionnelle*, Paris, JC Lattès, 1997
- Goleman, Daniel, *Emotional Intelligence*, New York, Bantam Books, 1995; traduction française: *L'intelligence émotionnelle*, Paris, Robert Laffont, 1997
- Miller, Alice, *L'enfant sous terre*, Paris, Aubier, 1986
- Miller, Alice, *La souffrance muette de l'enfant*, Paris, Aubier, 1990
- Scholts, Daisy, Storme, Alain en Vermeersch, Kristien, *Een invoegbedrijf op de pechstrook*, RISO Brussel, 1997
- Sizoo, E., *Beyond the feminine and the masculine, a yin-yang approach*, 1997.
- Smeyers, Liesbeth, Wildemeersch, Danny, *Leren door arbeid, arbeid door leren*, Leuven, K. U. Leuven & Leren Ondernemen, 1994
- Stubbe, P., Dewinter, K., Wildemeersch, D., *Sleutels voor sociale en professionele inschakeling. Een actie-onderzoek in drie Brusselse opleidingsprojecten naar de band tussen beroepskwalificatie en maatschappelijke participatie*, Brussel, OOTB, 1995
- Ugeux, Godelieve, *Une aventure de formation avec des femmes adultes dans une entreprise de formation par le travail*, mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de licencié en politiques et pratiques de formation, UCL, FOPA (Faculté ouverte pour enseignants, éducateurs et formateurs d'adultes), 1997.
- Van Staveren I., *Econo(ma)nie, een inleiding in de economie vanuit een gender perspectief*, Utrecht, Oikos, 1995
- *Coulisses/n*, trimestriel n°3/1996, Bruxelles, Flora asbl
- *Dictionnaire général des sciences humaines* sous la direction de Thines et Lempereur, Paris, Editions universitaires, 1975

- Alonzo, Philippe, *Femmes employées: la construction sociale sexuée du salariat*, Paris, Editions L'Harmattan, 1996
- Ansay, P., ea, *L'avenir du non-marchand: services publics et associations face au marché global*, Bruxelles, MOC-EVO, 1996
- Belin, E., Bouchat, T-M, Cornil, Ph., Delvaux, B., *Le sens au quotidien, recherche avec des jeunes femmes en situation précaire*, Bruxelles, Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles, 1995
- Blanc, Gérard, ea, *Le travail au XXIe siècle*, Paris, Dunod 1995
- Braithwaite, Mary, *Manuel pour l'intégration de l'égalité dans le développement local et régional*, Engender asbl (Boulevard Clovis, 12a, 1000 Bruxelles, tél. 02/732.38.23, fax 02/732.73.19), 1998
- Defourny, Jacques, ea, *Développer l'entreprise sociale*, Bruxelles, Fondation Roi Baudouin, 1994
- Defourny, Jacques, Favreau, Louis, Laville, Jean-Louis: *Insertion et nouvelle économie sociale: un bilan international*, Paris, Desclée De Brouwer, 1998
- Derenne, Christophe, Deutsch, Laurent, ea, *La fragmentation sociale*, Paris, Economica, 1995
- Dewaele, Annemie, *Op andermans kosten? Laaggeschoolde langdurig werklozen in Brussel*, Brussel, OOTB, 1993
- Drèze, Benoît, *Tous au chômage? Pour en découdre avec l'exclusion sociale*, Bruxelles, Editions Luc Pire, 1995
- Forum d'Herbeumont, *Des lieux de parole pour un forum Herbeumont janvier-juin 1996, Actes et Synthèse / Van trefpunten tot een Forum Herbeumont januari-juni 1996, Verslagen en Syntheseverslag*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail & Fonds social européen, 1996
- Forum d'Herbeumont-Forum bruxellois, *De la parole au droit à la parole, Forum bruxellois 11/12/1996, synthèse des débats*, Bruxelles, Bruxelles Formation, 1996
- GIREP, *La connaissance des pauvres*, Louvain-la-Neuve, Les Editions Travailler le social, 1996
- Jacquet, Isabelle, *Développement au masculin/féminin: le genre, outil d'un nouveau concept*, Paris, Editions L'Harmattan, 1995
- Lavigne, Jean Claude, Berten, Ignace, *Travailler pour vivre? Paris*, Les Editions de l'Atelier/Editions ouvrières, 1997
- Méda, Dominique, *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995
- Meier, Petra & Woodward, Alison, *Het emancipatie-effecten rapport, een instrument voor een gelijkheidsbeleid (onderzoek uitgevoerd in opdracht van de Vlaamse minister van Brusselse Aangelegenheden en Gelijkheidsbeleid)*, Brussel, Vrije Universiteit van Brussel, 1997
- Ministère de l'Emploi et du Travail, *La politique fédérale de l'emploi: rapport d'évaluation 1996*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1996
- Ministère de l'Emploi et du Travail, *La politique fédérale de l'emploi: rapport d'évaluation 1997*, Bruxelles, Ministère de l'Emploi et du Travail, 1997
- Ministère de l'Emploi et du Travail, *Dépliants, brochures, périodiques et autres publications sur la réglementation du travail, la sécurité et la santé au travail, les relations collectives, l'emploi et le chômage, l'égalité des chances. Catalogue des publications disponible gratuitement par téléphone au 02/233.42.14 ou par écrit au Commissariat général à la promotion du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, rue Belliard, 51, 1040 Bruxelles, fax: 02/233.43.36.*
- Rea, Andrea, *La société en miettes: épreuves et enjeux de l'exclusion*, Bruxelles, Editions Labor, 1997
- Rifkin, Jeremy, *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 1996
- Robeyns, Ingrid, *Is het basisinkomen een huisvrouwenloon? Een positieve en normatieve genderanalyse van het basisinkomen*, Sophia Colloquium 12/12/1997, verkrijgbaar bij de auteur, KULeuven Departement Economie, 1998
- Schwartz, Bertrand, *Moderniser sans exclure*, Paris, La Découverte, 1994
- Smeesters, Bernadette, Nayer, André, *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère: le cas de la Belgique*, Bruxelles, Bureau international du Travail (BIT), 1998
- Vanhaegendoren, Mieke, ea, *Arme vrouwen?!-Femmes pauvres?!*, Steunpunt Women's Studies Limburgs Universitair Centrum, 1996
- Vlaamse Overlegcommissie Vrouwen, *De arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde meisjes en vrouwen in Vlaanderen*, Brussel, Sociaal-economische raad van Vlaanderen, 1997
- «L'économie sociale au féminin et au masculin, regards croisés», *Actes des matinées de l'Economie sociale 1997 Tome II*, Fondation Roi Baudouin & Solidarités des Alternatives wallonnes (SAW), 1998

