

Over het auteurschap: deze teksten zijn het resultaat van een gedachtewisseling over concepten, praktijken en ervaringen...

Het doel Net als elders in Europa is de socio-professionele inschakelingssector in België een nog jonge sector. Er is dan ook nood aan het samenbrengen, zichtbaar maken en systematiseren van wat er zich op het werkveld afspeelt. De dagelijkse realiteit waarin de betrokken organisaties werken, laat echter weinig ruimte voor uitwisseling en reflectie. Samen met de lidorganisaties van het netwerk en andere geïnteresseerde actoren die ijveren voor de verbetering van de socio-professionele situatie van vrouwen, zette Flora een langdurig traject op waarin van gedachten kon worden gewisseld over de uitdagingen waarmee de sector wordt geconfronteerd. Het doel was een antwoord te vinden op de vraag naar het hoe en waarom van de acties die de inschakelingsorganisaties opzetten, de keuzes die ze maken, de strategieën die ze ontwikkelen. De centrale vraag luidde: op welke wijze draagt de sector bij tot de socio-professionele inschakeling van vrouwen uit de 'kansengroep' en tot een betere toekomst, niet alleen voor vrouwen, maar ook voor mannen en de samenleving in het algemeen?

Het proces: actieonderzoek Gedurende ongeveer een jaar werd parallel in de Vlaamse en Franstalige Gemeenschap gereflecteerd en van gedachten gewisseld. Langs beide zijden van de taalgrens vonden vier modules van telkens twee dagen plaats. Die behandelden achtereenvolgens vragen in verband met de doelgroep, de doelstellingen, het personeel en de samenwerkingsverbanden. Deze sessies werden ingeleid én afgesloten door een gezamenlijk, federaal moment waarin ook een blik 'over de grenzen' geworpen werd. Dit vormingstraject leverde een schat aan materiaal op dat de kern vormt van de voorliggende teksten. Om de geschetste uitdagingen en spanningen in een historisch of sociologisch perspectief te kunnen situeren, werd aanvullend inspiratie gezocht in de literatuur.

De deelnemers De modules werden bijgewoond door opleiders, technische en pedagogische begeleidsters, jobcoaches, coördinatrices en andere personen uit diverse inschakelingsorganisaties.

- Voor de Vlaamse Gemeenschap: begeleidings-, vormings- en opleidingsprojecten, leerwerk- of werkervaringsprojecten, sociale werkplaatsen, socio-professionele inschakelingsprojecten en tewerkstellingsprojecten.
- Voor de Franstalige Gemeenschap: de 'Entreprises de formation par le Travail' (EFT), de 'Ateliers de formation par le Travail' (AFT) en de 'Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle (OISP).

Het resultaat De fiches die nu voorliggen, zijn een eerste neerslag van dit actieonderzoek. Ze zijn bedoeld als werkinstrument. Organisaties kunnen ze gebruiken als basis voor verdere reflectie; het is de bedoeling dat ze verder worden aangevuld met commentaren en reacties.

Aarzel niet om uw reflecties, aanvullingen, correcties en kritieken aan Flora door te geven!

"De moeilijkheid ontstaat uit het feit dat de remedie het kwaad dat ze geacht wordt uit te roeien, in zich draagt. Ons sociaal systeem zet aan tot uitmuntendheid, produceert uitsluiting en dient om de gevolgen te beheren." V. de GAUJELAC

Verantwoording

Op het einde van het actieonderzoek/vormingstraject brachten heel wat deelnemers onder woorden wat het proces hen had bijgebracht. Voor velen leidde het tot het doorbreken van een zeker isolement. Mensen gaven te kennen nood te hebben aan analyses die hun werk in een bredere perspectief plaatsen, die 'macroscopisch' zin geven aan hun dagdagelijkse praktijk. Men wil beter begrijpen waar de eigen acties ten aanzien van een kansarm publiek zich situeren binnen een ruimer veranderingsproces, en beter herkennen wat de mogelijke verdere draagwijdte is van lokaal handelen ("wat je kunt doen is beperkt, maar het doel is machtig"). Werken met vrouwen maakt het probleem nog complexer, want men moet twee keer kijken: met de bril van de socio-economische kritiek en met die van de genderkritiek. De opleiding, zo zegden de deelnemers, is erin geslaagd de specifieke met 'gender' verbonden aspecten van hun dagelijkse activiteiten beter in het vizier te krijgen. De deelnemers wensen met een heldere kijk voort te kunnen gaan, met een beter zicht op wat ze kunnen veranderen en wat niet, wat anderen kunnen veranderen. Dit veronderstelt afstand nemen, distantie, tijd nemen om uit de dagelijkse routine te stappen.

Maar hoe "tijd maken voor tijd"? Wie kan zich vandaag, afgezien van enkele onderzoekers of militanten, de luxe permitteren om te "analyseren" en om "goed" te analyseren, dat wil zeggen de tijd nemen om te observeren, een typologie van de waarnemingen op te stellen, uit een rijke verzameling van geschriften, colloquia, opleidingen en internetsites de juiste analysekaders te kiezen, zich deze eigen te maken, proberen te begrijpen wat de globale uitdagingen zijn en die inzichten toe te passen op het lokale niveau? Want voor de betrokkenen gaat het werk verder: ze moet het bestuur van de organisatie waarnemen, de vrouwen dagelijks begeleiden, de administratie opvolgen, partnerschappen opzetten om gemeenschappelijke strategieën uit te werken. De "gesubsidieerde" tijd is niet bedoeld om "macro" te denken, maar om oplossingen te vinden voor dagdagelijkse problemen. Analyseren van oorzaken en ontwikkelen van veranderingsstrategieën op lange termijn vereisen tijd en middelen waarover de meesten niet beschikken. Zich verdiepen in het doolhof van maatregelen en er de interne historische structuur van doorzien is op zich al een zware opgave; de zeldzame syntheses blijven vaak erg descriptief en beschikbare statistieken zijn zelden beknopt en begrijpelijk. Vooral als het gaat om de genderproblematiek laat deze nood zich sterk voelen.

Hoe vrij een analyse die betrekking heeft op de "lange golfbewegingen" ook moet zijn, toch ontslaat ze niet van de verplichting rekening te houden met de noden van het terrein. En op dat vlak boden de deelnemers, SPI-actoren, een niet te evenaren potentieel. De analyses die zij maakten van hun dagelijkse praktijken en die ze uitwisselden met hun collega's, vormen de rijkdom van het voorliggende materiaal.

We danken allen die hebben deelgenomen aan deze ontmoetingen, die ons hun honderd en één verhalen toevertrouwen waaruit nieuwe woorden, nieuwe collectieve ideeën en nieuwe bewegingen kunnen ontstaan. We danken iedereen voor de kostbare tijd, ontfutseld aan de dagelijkse praktijk, een genereuze investering...

Carmelina Carracillo et Sofie Giedts

Inleiding

De socio-professionele inschakeling van kansarme vrouwen: what's in a name?

Als we in Vlaanderen spreken over de socio-professionele inschakelingssector (of SPI-sector), dan hebben we het over een waaier van organisaties en projecten die als doel hebben om kansengroepen via vorming en tewerkstelling (opnieuw) een plaats in de samenleving te geven. Ze bieden begeleiding, opleiding, werkervaringsprojecten en/of tewerkstelling aan groepen die om diverse redenen via de 'gewone' kanalen niet aan de bak komen. Ook termen als 'sociale tewerkstelling', 'sociale inschakelingsconomie' of het 'inschakelingswerkveld' worden gebruikt om deze sector te benoemen.

Afhankelijk van hoe men de realiteit leest, kunnen de concepten 'inschakeling' of 'activering' een andere invulling krijgen. Het zijn geen eenduidige concepten. Welke betekenis in onze samenleving overheerst, wordt dan ook bepaald door wie de macht heeft. In de huidige context wordt activering geacht bij te dragen tot het versterken van de plichten van uitkeringsgerechtigden en het verhogen van hun arbeidsmarktintegratie. Actief zijn wordt gereduceerd tot economisch actief zijn en wel via een betaalde baan. Sociaal actief zijn verdwijnt dan als doelstelling al snel naar de achtergrond, of wordt naar andere sectoren doorgeschoven.

Spreken over 'inschakeling' verwijst naar mensen die 'uitgesloten' zijn. De voor de hand liggende gedachte is dan ook dat activeringsmaatregelen vooral op hen gericht dienen te zijn. Zij zijn het die aangemoedigd moeten worden om zich opnieuw in de arbeidsmarkt in te schakelen, en die daarbij ondersteund moeten worden. De impliciete boodschap is met andere woorden dat het probleem te wijten is aan tekorten (in houding en/of vaardigheden) bij wie uitgesloten is. Dat er in de samenleving structuren en praktijken in het spel zijn die deze uitsluiting in stand houden, wordt in de termen 'activering' of 'inschakeling' niet zichtbaar gemaakt. Maar hoe zinvol is het om met de uitgesloten en te werken zonder aan de mechanismen van uitsluiting in de socio-economische en culturele context te raken?

Deze teksten hebben de bedoeling het gangbare discours, dat zich in termen als 'activering' of 'inschakeling' genesteld heeft, aan de 'geleefde' realiteit van de organisaties te toetsen.

“Er is in de economische wetenschappen ruimte voor een liberaal feminisme dat sedert 1990 in de Angelsaksische landen ontwikkeld is en dat al zijn vertrouwen stelt in een kapitalistische markt om de verhoudingen tussen de seksen bij te sturen, zonder evenwel de oorsprong van de onderdrukking te analyseren” (F. Degavre).

De ruimere sociale, economische en politieke context produceert de kernproblemen waarop de SPI-actoren een antwoord proberen te bieden, maar bepaalt ook de handelingsruimte die ze toegemeten krijgen. (“De socio-professionele inschakeling (met vrouwen): ontstaan en evolutie van een sector”)

In hun dagelijkse praktijk geven een groot aantal SPI-actoren een andere invulling aan het begrip 'inschakeling'. Ondanks hun beperkingen en hun kleiner wordende manoeuvreerruimte, en ondanks de moeilijkheid om de 'juiste' diagnose te stellen, zijn inschakelingsactoren niet weerloos, maar ontwikkelen ze in de mate van het mogelijke antwoorden die ontsnappen aan het heersende culturele model. Velen weigeren om achtergestelde mensen zonder meer “in te schakelen” in een samenlevingsmodel gericht op commerciële waarden, en om mee te gaan in de logica van het “bijschaven van personen”. Wat ze wel doen is binnen de hen toegemeten manoeuvreerruimte nieuwe combinaties verzinnen om zo te proberen ogenschijnlijk tegenstrijdige doelstellingen te verenigen. Het aantal mensen dat aan de deuren van de organisaties aanklopt, wordt steeds groter. Ook signaleren de verantwoordelijken dat de problematiek waarmee ze geconfronteerd worden, steeds 'zwaarder' wordt. Is het realistisch om te blijven geloven dat de goede wil van ondernemingen zal volstaan om het tij van de uitsluiting te keren? Klopt het dat bedrijven welwillende verzamelplaatsen van arbeidskrachten zijn, zolang die bereid zijn om zelf de nodige inspanningen te doen?

Ook de culturele context waarin de SPI-actoren, hun doelgroep en partners leven, beïnvloedt de beelden en ideeën die ze zich vormen (“Over denkbeelden en zogenaamde vanzelfsprekendheden”)

Een niet te onderschatten obstakel voor de organisaties die met laaggeschoolde vrouwen werken, vormen de denkbeelden die de samenleving erop nahoudt over welke taken aan mannen en vrouwen toekomen. De rollen waarin vrouwen zo geduwd worden, creëren voor hen een aantal bijkomende moeilijkheden.

- De sectoren waar ze naartoe worden georiënteerd of die bereid zijn hen aan te werven, bieden banen die slecht betaald en weinig gewaardeerd worden. Vrouwen verdienen nog steeds beduidend minder dan mannen.
- De zorgarbeid, hoewel belangrijk voor de reproductie van de samenleving, krijgt nog steeds geen erkenning; vrouwen staan hier vaak alleen voor in, wat hun dagtaak aanzienlijk verzwaart.
- Naast of als gevolg van dit alles, hebben vrouwen vaak ook te kampen met welzijnsproblemen: ze lijden onder het gebrek aan ontlooiingskansen, hebben (fysieke of mentale) gezondheidsproblemen of zijn slachtoffer van huiselijk geweld.

De SPI-actoren worden geconfronteerd met een grote diversiteit in de doelgroepen, en beschikken over een diversiteit aan de actiemiddelen. Dit vertaalt zich in een grote heterogeniteit in de strategieën die ze hanteren. De gekozen strategie hangt af van de manier waarop de organisaties krachten en zwakke punten van de doelgroep inschatten, en van de afwegingen die ze maken tussen de verplichtingen waaraan ze onderworpen zijn en de lessen die ze uit vroegere ervaringen getrokken hebben. Voor de strategieën die ze volgen kunnen ze heel specifieke redenen hebben, die te maken hebben met hun geschiedenis, de lokale context, de prioriteit die ze geven aan de korte of lange termijn enz. Strategieën kunnen ook uiteenlopen omdat de situatie van de achterstelling anders wordt geanalyseerd, of omdat 'gender' en 'politiek' in verschillende mate meespelen in de lezing van situaties. Overigens betekent feminisme niet noodzakelijk een lezing in termen van machts- of klasseverhoudingen.

Tot slot bestaat een sociale organisatie uit menselijke wezens van wie de eigen trajecten, ervaringen en analyses een specifiek geheel vormt dat bijdraagt tot de cultuur en de identiteit van de organisatie. Het klopt niet dat de strategie van een organisatie uitsluitend rationeel en redelijk is, en immuun voor affectieve, historische en sociologische processen.

Brussels, Vlaams of Waals... alle inschakelingsinitiatieven worden met gelijkaardige uitdagingen geconfronteerd, en delen gelijkaardige basisstrategieën op het vlak van:

- hun publiek: een 'kansarme' doelgroep met specifieke kenmerken (“Veel sterke vrouwen, arm aan kansen.”)
- de doelstellingen die ze met deze doelgroep nastreven (“Wat is, moet niet zijn.”)
- hun zoektocht naar een identiteit en erkenning (“Vrouwelijke krachten aan het werk.”)
- de partnerschappen die ze ontwikkelen (“Spelers en tegenspelers”)

“Geen enkel systeem van tijdelijke financiële steun aan ondernemingen kan hen ertoe aanzetten om werklozen die grote moeilijkheden kennen, duurzaam aan te werven. Immers, hun productiemethode stelt hen bloot aan de dwang om te concurreren in een onzekere conjunctuur. In een dergelijke situatie kunnen zelfs de meest geniale inschakelingsprocessen, ook als ze de grootste territoriale dynamiek genereren en het best verankerd zijn in de reële werking van de lokale arbeidsmarkten, de heersende tendens niet keren” S. WHUL.

Sterke vrouwen, arm aan kansen

Vorming en werkcreatie met kansarme vrouwen.

De sector van wat in Brussel en Wallonië de 'socio-professionele inschakeling' en in Vlaanderen 'arbeidsbemiddeling voor kansengroepen' wordt genoemd, groeide als antwoord op een steeds complexer wordende, structurele werkloosheid. Waar het bestrijden van werkloosheid zich oorspronkelijk richtte op mensen in armoede, dwongen evoluties in de samenleving de sector ertoe ook te werken met nieuwe risicogroepen.

Het begrip armoede — verwijzend naar financiële en materiële tekorten - volstond niet langer om de grote verscheidenheid in de groep werklozen weer te geven. Er werd dan ook steeds meer in termen van sociale uitsluiting gesproken. Het gaat om 'een netwerk van sociale uitsluitingen dat zich uitstrekt over meerdere gebieden van het individuele en collectieve bestaan. Het scheidt de armen van de algemeen aanvaarde leefpatronen van de samenleving. Deze kloof kunnen ze niet op eigen kracht overbruggen" (Vrancken e.a., 2005).

De term kansarmoede duidt op een ruimere en meer structurele benadering van wat oorspronkelijk 'armoede' werd genoemd. Dit impliceert dat oorzaken van armoede niet uitsluitend gezocht moeten worden bij de armen zelf, maar ook in de organisatie van de samenleving. Tal van mechanismen zorgen er immers voor dat de samenleving faalt wat betreft de verdeling van kansen, en dit op verschillende levensdomeinen.

Economische, sociale en culturele uitsluitingsmechanismen

Lage levenskwaliteit.
Vermindering van koopkracht.
Vervrouwelijking van armoede: vrouwen hebben meer kans dan mannen in armoede te komen.
Afbrokkeling culturele rijkdom: hun cultuur wordt zelden 'gedocumenteerd'.
Een falend socio-economisch systeem: beantwoordt niet aan de noden van kansarme vrouwen.
Ongunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt
Steeds minder jobs die toegankelijk zijn voor laaggeschoolde vrouwen
Tekort aan diensten die buitenhuiswerkende vrouwen en mannen ondersteunen bij hun familiale taken.
Weinig aandacht voor reeds aanwezige competenties.
Informatie in overvloed, maar gebrek aan educatieve instellingen.
Steeds complexere maatschappelijke problemen waardoor mensen de controle dreigen te verliezen.

* Welke keuzes maken vrouwen die in kansarmoede leven?

Ze willen graag werken...

Omwille van de voordelen die aan een baan zijn verbonden, omdat men het werk graag doet en graag een bepaald beroep wil uitoefenen, om een betere toekomst voor de kinderen/familie te garanderen, om zich nuttig te voelen, om zich te ontplooiën,...

Ze willen graag een opleiding volgen...

Om een baan te kunnen krijgen, om toegang tot een werkloosheidsuitkering te verkrijgen of te behouden, om andere mensen te ontmoeten, als afleiding van problemen, om zelfvertrouwen te ontwikkelen, een nieuw leven te beginnen,...

Elke strijd die ik streed, streed ik voor mijn kinderen. Met heel mijn ziel vecht ik voor hen en wil ik hen de echte waarde van het leven leren kennen, ondanks de moeilijkheden waarmee we in deze samenleving worden geconfronteerd.

... Maar het leven is niet altijd zo eenvoudig.

Ondanks alle moeilijkheden waarmee kansarme vrouwen dagelijks kampen, slagen zij er vaak toch in hun gezin samen te houden en te overleven "Al te vaak worden deze inspanningen over het hoofd gezien. Nog veel te weinig wordt erkend dat deze vrouwen ook tal van belangrijke, vaardigheden en ervaringen hebben opgebouwd. Er is nog te weinig erkenning voor wat deze vrouwen elke dag opnieuw doen.

“Hoe sterk kansarmen ook gemotiveerd zijn, hoe hard ze ook hun best doen, zonder kritiek op het bestaande systeem – dat uitsluiting in stand houdt – zullen zij moeite blijven hebben zich op een goede manier te integreren in onze samenleving.”

“Mijn familie boven alles”

(Kansarme) vrouwen hebben de neiging om de verlangens en verwachtingen van hun gezin te interioriseren, waardoor ze al snel de eigen verwachtingen en dromen vergeten. De vrouw leeft voor de dromen van haar gezin en zet zichzelf hier vaak buitenspel.

Arme vrouwen zijn sterk afhankelijk van hun gezin en kinderen (traditioneel rollenpatroon, zogethos).

Zij hebben binnen het gezin de functie om voor de kinderen te zorgen, de mannen nemen hier geen taak in op. Hoe de vrouwen hun leven invullen, is dus sterk afhankelijk van haar kinderen. Bijv. heel wat vrouwen volgen enkel een opleiding als deze kan worden gecombineerd met de opvoeding van haar kinderen (niet te ver van huis, binnen de lesuren, ...)

Niet alleen het hebben van kinderen, maar ook een relatie met een man, geven de vrouwen een zeker statuut (ze is vrouw of moeder van). Als een vrouw tijd maakt voor zichzelf en beslist om een opleiding te volgen, wordt ze vaak geplaagd door een schuldgevoel t.a.v. haar man en kinderen.

“Ik kan het toch niet”

Hun lage zelfbeeld en het sterk minderwaardigheidsgevoel kunnen een drempel vormen bij de aanvang van een opleiding. Vrouwen onderschatten zichzelf (weinig sociale erkenning voor hun specifieke capaciteiten) en overschatten bijgevolg het volgen van een opleiding ("ik ga dat niet kunnen, dat is veel te moeilijk voor mij."). Heel vaak hebben vrouwen een verkeerd beeld van hun mogelijkheden. Ook bij het maken van een studiekeuze kan dit een rol spelen.

“Ze moet met véél te véél dingen tegelijk rekening houden. Ze verzorgt haar grootvader, heeft gezondheidsproblemen, ze heeft niet genoeg aan 24 uur om alles te doen wat ze op één dag moet doen.” Wanneer een vrouw niet buitenshuis werkt en kinderen heeft, heeft ze het gevoel dat ze altijd moet 'rennen', dat ze zich altijd moet haasten om alles rond te krijgen: administratie, zoeken naar werk, zorg voor de kinderen, eten maken, huishouden, helpen en ondersteunen van vrienden of familieleden. De beslissing nemen om een opleiding te volgen of te gaan werken betekent m.a.w. grote veranderingen voor zichzelf en haar familie.

Psychologische, familiale en materiële problemen hebben als gevolg dat er weinig (mentale) ruimte overblijft om zich te concentreren op de opleiding/het werk. Andere problemen waarmee ze worstelen: gezondheid (fysiek of mentaal), mobiliteit, werkvergunning, gebrek aan toegankelijke informatie (beperkte kennis), taal, ...

Vragen

Kansarme vrouwen maken geen deel uit van een georganiseerd (sociaal) netwerk, van een sociale beweging. Zij vormen geen aparte — uitgebuite — 'klasse'. Deze vrouwen streven niet noodzakelijk naar sociale verandering, ze doen net heel wat moeite om een plaats te veroveren in de bestaande samenleving. De vrouwen zoeken vooral erkenning, willen afraken van het misprijzen. Vooral willen ze af van de angst om zo diep weg te zinken, dat ze er niet meer bovenop kunnen raken. De vrouwen kennen tal van tegenstanders, zowel op privé-vlak (ouders, echtgenoot, soms kinderen) als op publiek vlak (instituties, buurt...). Omdat uitsluiting leidt tot individueel lijden en verenzaming is het niet evident een collectief te vormen; er bestaat immers geen collectieve zaak

De kansengroep of risicogroep 'vrouwen' is samengesteld uit verschillende subgroepen; het is een zeer heterogene groep die geen gemeenschappelijke identiteit heeft, zoals bvb. arbeidsters). Deze groep vrouwen komt niet (vaak) voor zichzelf op, en als ze dit toch willen doen, hebben ze geen spreekbuis; de enige groep die hier wat gewicht in de schoal kan leggen, zijn de organisaties die met deze vrouwen werken.

- Welke sociale verandering(en) wil men bereiken via de socio-professionele inschakeling van kansarme vrouwen?
- Is de sociale verandering die de kansarme vrouwen wensen dezelfde als deze die wordt nagestreefd door de organisaties, hun partners, de verschillende overheden?
- In welke fase op weg naar sociale verandering, met name voor de laaggeschoolde vrouwen, situeer zich het werk van de inschakelingssector?

Vrouwen in inschakelingsprojecten: een grote verscheidenheid en complexiteit

‘Dé vrouw in inschakeling’ bestaat niet.

Begeleidings-, opleidings-, werkervarings- en tewerkstellingsprojecten richten zich op kansengroepen. Meer specifiek gaat het om (werkzoekende) ouderen, allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden en... vrouwen. De kansengroep ‘vrouwen’ omvat een erg heterogene groep: jong en oud (tussen 19 en 55 jaar), al dan niet geschoold (van geen diploma tot een universitair diploma), Belgen en migranten (1e, 2e of 3e generatie, nieuwkomers, politieke of economische vluchtelingen), Nederlands-, Frans-, anders- en meertalig, alleen- en samenwonenden (met partner, ouders of in een instelling), met en zonder kinderen, met en zonder werkervaring, kort- en langdurig werkloos, enz. Het zijn vooral de alleenstaande moeders, de thuisblijvende gehuwde vrouwen en de oudere alleenstaande vrouwen die de minste kansen krijgen.

...**Vrouwen in kansarmoede: een complex gegeven.**

Vrouwen in kansarmoede worden met een meervoudige sociale uitsluiting geconfronteerd.

Bestaansonzeker: hun toekomst is niet gegarandeerd, is onzeker en instabiel.

Arm of minder vermogend: zij beschikken over onvoldoende financiële en materiële middelen om in hun levensbehoeften en die van hun familie te voorzien (ook nieuwe armoede: slachtoffers van economische crisis).

Achtergesteld: men blijft verstoken van bepaalde rechten/voordelen.

Gemarginaliseerd: ze worden in de marge geduwd. Ze wijzen de normen van de samenleving af of zijn niet aangepast aan de samenleving (asociaal, verschillend, maar ook anticonformistisch).

Uitgesloten: zij krijgen geen toegang tot opleidingen, diensten, maatschappelijke domeinen,... waarop zij recht hebben.

Gekwetst: ze zijn erg gevoelig en broos, gemakkelijk uit evenwicht te brengen,...

* Welke vrouwen inschakelen?

De keuze van de organisaties voor een bepaalde groep ‘vrouwen’ wordt beïnvloed door diverse factoren, zoals de geschiedenis van de organisatie (met een achtergrond in socio-cultureel werk, samenlevingsopbouw, basiseducatie,...), haar statuut (begeleiding, opleiding, vorming, werkervaring, tewerkstelling), de criteria van de subsidiërende instanties (federaal, gemeenschappen, Europees Sociaal Fonds,...), de regio (stad, platteland,...). De groepen waarmee wordt gewerkt, zijn bijgevolg erg divers. Sommige organisaties onthalen plattelandsvrouwen, anderen arbeidsmigranten en nieuwkomers, nog anderen richten zich eerder op jonge vrouwen, etc.

“Vroeger dacht ik dat ik arm was. Toen vertelden ze me dat ik niet arm was, maar behoeftig. Toen vertelden ze me dat het defaïtistisch was om mezelf behoeftig te voelen. Ik was minder vermogend. Toen vertelden ze me dat ‘minder vermogend’ een slechte indruk maakt. Ik was achtergesteld. Toen vertelden ze me dat ‘achtergesteld’ z’n betekenis verloren had. Ik was sociaal gehandicapt. Ik bezit nog altijd geen cent. Maar ik heb nu wel een rijke woordenschat.” (Uit: Uit de schaduw, p.70)

Wie zijn kansarme vrouwen?

Hoewel het publiek dat ze bereiken erg divers kan zijn, krijgen de organisaties zonder enige uitzondering te maken met de gevolgen van kansarmoede. Allen willen ze vrouwen inschakelen die in hun leven ooit één of meerdere breukmomenten te verwerken kregen én ook nu nog worstelen met een opeenhoping van problemen.

* Kansarmoede: de beleving van één of meerdere breukmomenten

Niet elk breukmoment in het leven is even ingrijpend. Soms betreft het een opeenvolging van een aantal kleinere gebeurtenissen, die elk op zich niet dramatisch zijn, maar samen leiden tot een gevoel van machteloosheid, het verlies van controle. Vrouwen voelen zich slachtoffer of net verantwoordelijk voor wat gebeurt. Het gevaar bestaat ook dat een breuk op het ene vlak aanleiding geeft tot breuken op andere vlakken. Het vertrek van de echtgenoot gaat bvb vaak gepaard met verlies van inkomen.

Scheiding gezin, vlucht, uitbuiting, clandestiniteit

“R. is in Kinshasa geboren en moest als kind naar een slotklooster in Barcelona. Ze was er zeven jaar en zag de stad nooit omdat de zwarte gordijnen altijd dicht bleven. Er was zwijggebod en zelfkastijding was een plicht. Ze leerde Spaans en bijbels. Ze keerde als jonge vrouw terug naar Kongo en werkte als secretaresse voor een luchtvaartmaatschappij. Met de blanke werkgever kwam ze, na de grote rellen in Kinshasa, in België aan. Hij gaf haar weer ‘werk’ als meid en kinderoppas in zijn kasteel. Iets meer dan wat zakgeld en kost en inwoon verdiende ze niet. De vrijheid om af en toe een weekend weg te gaan, naar Brussels, heeft ze maar met moeite en met de hulp van Belgische vrienden die haar nog van Kinshasa kenden, bekomen. De man met het fortuin en het kasteel deed geen moeite om haar uit de clandestiniteit te halen. Tenslotte ging ze weg uit het kasteel, kwam in Brussel wonen; ze kan hier nu, na jaren procedure, legaal verblijven. Ze volgt nu een opleiding bij een vrouwengroep in Schaarbeek. R. vertelt mij hoe ze, die eerste jaren in Brussel, zelfs bang was van de postbode... van elke man in uniform was ze bang. Ze was bang terug naar Kongo gestuurd te worden.”

Jobverlies, zorg familie, gezondheid

G. werkte gedurende 18 jaar als arbeidster aan de band in de industriezone van Ghislenghien. In 1993 werd ze plots werkloos en werd haar hele leven overhoop gehaald. Om uit de financiële problemen te geraken, moest ze een lening aangaan. Daarenboven moest ze als vierde kind en enige meisje van de familie voor haar ouders zorgen. Toen haar broer en iets later ook haar ouders stierven, ging haar gezondheid sterk achteruit.Haar man en haar twee zoons hielpen haar er terug bovenop. G. liet de moed niet zakken en via afstandsonderwijs (wat haar toeliet het huishouden te blijven doen en voor haar gezin te zorgen) behaalde ze het diploma medisch secretaresse. Vandaag heeft ze nog steeds geen werk gevonden. Intussen verloor ze haar werkloosheidsuitkering (daar ze langdurig werkloos en samenwonende was).”

Afhovens vrouwen zich ‘vrijdlijk’ kunnen toeleggen op een vorming of opleiding, dienen een aantal objectieve en culturele drempels te worden weggewerkt. Tijdens hun inschakelingstraject hebben de vrouwen m.a.w. ook nood aan het oplossen van tal van praktische (geld, huisvesting, kinderen,...) en psychologische (trauma’s, laag zelfvertrouwen,...) problemen.

“Mannen willen een opleiding volgen en werken, punt. Vrouwen komen aan met hun hele pakket: kinderopvang, vervoer, etc.”

* Kansarmoede: de confrontatie met diverse vormen van uitsluiting

“Heel wat jongeren uit kansarme gezinnen worden (on)terecht naar het bijzondere onderwijs verwezen.”

“Zvare” **psychologische en familiale omstandigheden**

- Heel wat vrouwen leven ‘onder het juk’ van hun echtgenoot: jaloeztheid, niet buitenhuis mogen gaan werken, concurrentie met de echtgenoot die zelf een opleiding volgt, huishoudelijk geweld, controle op haar doen en laten,... “We begrepen uiteindelijk waarom een cursiste niet meer kwam opdagen, ze werd gekidnapt door haar echtgenoot’
- Steeds meer jonge meisjes komen met problemen: verslaving (sigaretten, alcohol, medicijnen), onvolwassenheid, verbaal en fysiek agressief gedrag, tienerzwangerschappen, emotionele en affectieve afhankelijkheid van een man.
- Het publiek van de organisaties, worstelt vaak met erg zware problemen: seksueel geweld, ongewenste intimiteiten, gezondheidsproblemen, emotionele onrijpheid,...
- Het merendeel van de vrouwen kent een gebrek aan erkenning, is eenzaam of geïsoleerd, heeft weinig zelfvertrouwen, weinig vertrouwen in de toekomst. Het komt geregeld voor dat ze de zin van het leven niet meer zien en proberen zelfmoord te plegen of zichzelf verminken.
- Heel wat vrouwen hebben kinderen. De zorg voor deze kinderen (gezondheid, onderwijs, vervoer, huisvesting, vrije tijd, eten,...) is altijd hun verantwoordelijkheid (wat hen onderscheidt van de mannen).

“Gaten”

Een curriculum met “gaten” dat onvoldoende beantwoordt aan de eisen van de arbeidsmarkt

Als vrouwen al een loopbaan hebben, dan valt het op dat deze veel gaten vertoont: ze stopten met werken omwille van gezondheidsreden, om hun kinderen op te vangen, om hun ouders te verzorgen,... Sommige vrouwen hebben deze gaten ook al in hun schoolloopbaan.

De term “**professionele competenties**” houdt geen rekening met de **competenties die vrouwen in de privé-sfeer hebben ontwikkeld.**

Een specifiek zelf- en wereldbeeld

- Sommige vrouwen hanteren andere waarden en beelden, naargelang hun cultuur van afkomst (kledingscode, conceptie van tijd en ruimte,...).
- Ze hebben vaak een negatief beeld van het werk dat ze doen: ze zijn beschaamd (bvb een vrouw verzwijgt voor haar kinderen dat ze poetsvrouw is).
- Vrouwen denken altijd aan de anderen, ze handelen en reflecteren steeds in functie van hun gezin/familie

Een opeenhoping van objectieve problemen/drempels

Ze kennen een beperkte bewegingsvrijheid en mobiliteit, een opeenstapeling van ‘verplichte’ activiteiten in de privésfeer die onvoldoende erkend worden, hebben een beperkt inkomen, hebben moeite met administratieve taken... Objectieve en culturele elementen maken het hen moeilijk zich voluit aan hun ‘inschakeling’ te wijden. Tegelijk hebben ze nood aan ondersteuning bij het oplossen van allerlei praktische en psychologische problemen. De omgeving waarin ze zich bevinden, vormt meestal een grote rem op hun ‘vrije keuze’. Ze moeten constant vechten voor dingen die voor andere ‘vanzelfsprekend’ zijn (mobiliteit, kinderopvang, onafhankelijkheid, sociaal netwerk,...)

“Gaten”

“De vrouwen die wij bereiken, hebben vaak negatieve educatieve ervaringen.”

“Wat is, moet niet zijn. . .”

Officiële en officieuze doelstellingen van inschakelingorganisaties

“Ik wil dat de vrouwen in mijn organisatie goed onthaald worden. Dat ze groeien in hun omgeving. ‘Je vertrouwt me echt’, zeggen ze me.En beetje bij beetje veranderen de zaken rondom hen, omdat zij zelf evolueren in de wijze waarop ze zichzelf zien. Elke persoon die hier een opleiding volgt, ontwikkelt competenties. Het is de erkenning die ze krijgen, die hen doet openbloeien. Ze komen, ze vertrekken, ze creëren. De vrouwen ontdekken andere sociale eilandjes: de klanten, de andere cursistes. Wij hebben geen ‘geslaagd model’. We willen een klein team blijven. Ik heb zelfs getwijfeld om een ESF-dossier in te dienen, gezien de tijd dit in beslag neemt. Ik zeg altijd aan de subsidiërende instanties:‘We zullen doen wat jullie van ons vragen’ maar binnen dat kader willen we dat bepaalde zaken zeker met de vrouwen worden gedaan. Als er vandaag een vrouw aanklopt, dan komt zij voor ons onmiddellijk in aanmerking. De dag nadien staat ze op de werkvloer en volgt in de namiddag al een opleiding. We proberen onmiddellijk dingen uit. Wat lobbywerk betreft, dat delegeren we aan anderen, en de resultaten ervan geven we door aan de vrouwen. In ons werkvervalsproject blijft werk slechts een middel. Toch willen de vrouwen die hun opleiding afronden een baan vinden. Om hieraan tegemoet te komen, zijn we nu bezig met het opstarten van een poetsbedrijf, een coöperatieve vereniging met sociale finaliteit, het is een logisch vervolg.” | Directrice werkvervalsproject, Namen

“De scholingsgraad is niet het meest belangrijke in het leven. Op het moment dat er andere handicaps opduiken, wordt de scholingsgraad iets triviaal.”

“We hebben niet meer het gevoel te werken aan een maatschappelijk project. Er is nog onvoldoende ruimte voor de waaromvraag: waarom boogen we dit type van opleiding?”

“Bijna al het geld gaat naar het bestuur van de organisatie.”

“We (re)produceren de dominante structuren, we zijn medeplichtig aan sociale controle.”

“Wijzelf zijn ons bewust van de kwaliteit van ons werk, maar de andere spelers op het veld zien ons niet als gelijkwaardige partners. Er is een onevenwicht gegroeid waardoor de macht bij de andere actoren ligt. We bevinden ons in een positie van afhankelijkheid. Hoe kunnen we meer evenwicht nastreven?”

Welke de strategieën, het aanbod, de werkterreinen, de werkvormen, de thema’s en de doelgroep van de inschakelingorganisaties zijn, wordt mee bepaald door tal van factoren: de ontstaansgeschiedenis van de organisatie, de tradities, de samenwerkingsverbanden die worden aangegaan, de competenties waarover het personeel beschikt, de doelgroep waarmee wordt gewerkt, enz.

Organisaties die voor de socio-professionele inschakeling van vrouwen ijveren, bieden vooral vorming en opleiding, maar ook wel duurzame tewerkstelling aan. Afhankelijk van eerder vermeldde factoren zal een opleiding vooral gericht zijn op het opdoen van werkervaring in een reële werksituatie (Entreprise de Formation par le Travail, leerwerk- of werkvervalsprojecten) dan wel op het afwerken van een beroepsopleiding of kwalificerende opleiding en het behalen van een getuigschrift (Organisme d’Insertion Socio-Professionnelle, vormings- en opleidingsprojecten). Zowel de opleidings- en werkvervalsprojecten als de tewerkstellingsprojecten zijn actief op diverse terreinen: informatica, schoonmaak, horeca, verkoop, personeelszorg, bouw, . . . Ze hanteren niet noodzakelijk dezelfde methodes en baseren zich niet altijd op dezelfde pedagogische visie. Ook de thema’s die hen bewegen kunnen erg verscheiden zijn. Inschakelingorganisaties rekruteren hun doelgroep hoofdzakelijk via de bekende kanalen (affiches, pers, plaatselijke kranten, mond aan mond reclame): ze onthalen vrouwen die worden doorgestuurd door lokale partners (OCMW, VDAB, . . .). Het publiek dat wordt bereikt, is erg heterogeen en beschikt over erg verschillende (basis)vaardigheden. Dit heeft als gevolg dat de organisaties extra aandacht dienen te besteden aan de samenstelling van hun groepen, er moet een zeker evenwicht gehandhaafd worden. Tegelijk heeft elke organisatie ook haar ‘eigen publiek’ dat zich niet zozeer heeft opgebouwd op basis van officiële criteria, dan wel op basis van interne criteria. Het gaat dan bvb om het soort opleidingen dat wordt aangeboden, de naam die de organisatie heeft gemaakt, het reeds aanwezige publiek (mond aan mond reclame), de omgevingsanalyse (weinig migrantenvrouwen in een wijk in Leuven, een meerderheid Afrikaanse vrouwen in Brussel), etc. Ondanks hun diverse profielen worden inschakelingorganisaties vaak met dezelfde moeilijkheden en spanningen geconfronteerd bij het nastreven van hun officiële doelstellingen.

Welke zin en betekenis geven inschakelingsorganisaties aan hun werk?

De organisaties trachten de negatieve effecten van een neoliberale logica te beperken (formuleren alternatieven) en zijn actief in de strijd tegen kansarmoede (bevorderen emancipatie).

In de projecten wil men vrouwen de kans geven relaties aan te gaan die verder reiken dan het gezin of de ruimere familie. Men gaat niet uit van een deficiëntiebenadering of een negatieve identiteit (bvb een groep ‘zonder’ kwalificaties, ‘zonder’ sociale betekenis), maar vertrekt vanuit de sterktes en talenten van de vrouwen, vanuit een positieve identiteit (een groep ‘met’ competenties, met een maatschappelijke betekenis). De organisaties willen de competenties van vrouwen erkennen, waarderen, aanwakkeren, stimuleren, . . .

Door hun kritische houding t.a.v. het functioneren van dominante instellingen, verplaatsen ze de oorzaak van het fenomeen (kans)armoede van de vrouw (individueel schuldmodel) naar de maatschappij en de uitsluitingsmechanismen die hierin een rol spelen. Binnen hun beperkte handelingsruimte (gegeven het beleid) besteden de organisaties heel wat tijd aan het onthalen van en spreken met de vrouwen, aan individuele hulpverlening. Door toch in te spelen op dit soort noden van vrouwen, stellen de organisaties dus ook het eigen functioneren — d.i. het functioneren van instellingen die werken aan ‘insluiting’ en ‘inschakeling’ — in vraag.

Anders gezegd, de organisaties willen pleiten voor een analyse, niet alleen van de gedragingen van kansarme vrouwen, maar ook en vooral van het functioneren van instellingen die met deze vrouwen werken. De creatieve oplossingen die deze organisaties in hun dagelijkse praktijk dienen te bedenken, leggen zowel de tekortkomingen van de sector als de noodzaak van een nieuwe manier van ‘begeleiden’ bloot.

Met hun keuze om te werken met vrouwen (of gemengde groepen met specifieke aandacht voor vrouwen) plaatsen de organisaties zichzelf binnen een gelijkheidsstreven. Ze willen de aandacht vestigen op de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen via het zichtbaar maken van de problemen waarmee (kansarme) vrouwen worden geconfronteerd. Ook wijzen ze expliciet op het potentieel aan competenties dat beschikbaar kan komen indien arbeidsplaatsen in de toekomst door vrouwen — ook lager geschoolden - kunnen worden ingevuld (zelfs in traditioneel mannelijke beroepen).

Via het aanklaarten van drempels en grenzen waarop kansarme vrouwen stuiten, maken de organisaties ook zichtbaar waar de knelpunten zitten voor de ruimere groep van loontrekkenden en werklozen. Door hun werk met ‘kansarme vrouwen’ komen de organisaties vanzelfsprekend in contact met meer algemene mechanismen die ook gelden voor andere groepen, maar daar misschien minder expliciet zichtbaar en voelbaar worden.

De nefaste effecten van ons economisch model worden erg expliciet wanneer we kijken naar het steeds toenemend aantal kansarme vrouwen: steeds meer vrouwen leven onder de armoededrempel, steeds meer vrouwen doen een beroep op het OCMW, . . . Kansarmoede is vandaag nog steeds voor een belangrijk deel een vrouwenzaak, een belangrijk aandeel van de kansarmen zijn vrouwen. De inzet van de organisaties is dus ruimer dan alleen de vrouwen die bij hen in opleiding zijn.

Bepaalde educatieve activiteiten van de organisaties verraden duidelijk dat niet zozeer economische, dan wel vooral (sociale en) culturele motieven en rol spelen in de keuzes die organisaties maken. Inschakelingsorganisaties nemen positie in; ze schrijven zich in in een (sociale en) culturele strijd die weerstand wil bieden aan de dominante neoliberale logica. In het kader van deze logica wordt ‘opleiding’ hoofdzakelijk gezien als een activiteit ‘ten dienste van’ een bepaalde (economische) ‘voortuitgang’.

In werwil van het keurslijf waarin deze logica hen dwingt, blijven de organisaties toch proberen om hun educatieve activiteiten te baseren op niet-marktgerichte waarden. Wanneer gevraagd wordt om het reflectievermogen van de werknemers te activeren, proberen de organisaties dit te doen niet alleen in functie van de noden van het bedrijfsleven, maar in functie van de eigen autonomie van de vrouwen, soms zelfs in functie van het creëren van nieuwe vormen van solidariteit.

Inschakelingsorganisaties brengen vaak een andere benadering van economie in de praktijk. Ze verliezen een sociaal boven een privé-perspectief en stellen het realiseren van sociale meerwaarde als belangrijkste

doel voorop: de projecten leveren diensten die op lokaal niveau bijdragen tot het verstevigen van het sociale weefsel, ze hebben als missie het aan hoord houden van zoveel mogelijk kwetsbare mensen

ook al leidt dit niet tot privé-winst. Anders gezegd, deze organisaties kiezen niet voor financiële winst op korte termijn, maar voor maatschappelijke winst op lange termijn

(de kosten van werkloosheids- of ziekteuitkeringen beperken, de levenskwaliteit van de mensen verhogen), ook al leidt dit niet tot een financieel comfortabele positie van de organisaties.

Tegen de stroom in: enkele tegendraadse praktijken

Het spreken over ‘plichten’ en ‘tegenprestaties’ (ik ben verplicht een opleiding te volgen) omzetten in een spreken over ‘rechten’ (ik heb recht op een opleiding).

Ondanks alle politieke en maatschappelijke druk blijven vasthouden aan een participatief en emancipatorisch, educatief proces dat de vrouwen niet vanuit hun tekorten benadert, maar vanuit hun competenties.

Bruggen slaan tussen sectoren (cultuur, welzijn, tewerkstelling), tussen actoren (overheden op diverse niveaus, openbare diensten en centra, bedrijven, middenveldorganisaties), tussen bevoegdheidsniveaus (lokaal, regionaal, federaal, Europees) en tussen organisaties uit dezelfde sector (netwerken, koepels).

Het concept ‘arbeid’ in vraag blijven stellen, o.a. door het geven van nieuwe betekenissen aan de reproductieve arbeid waardoor die niet langer tot de privé-sfeer beperkt blijft, maar ook een maatschappelijke en economische draagwijdte krijgt.

“Over reproductieve arbeid: Het geheel van praktijken en gedragingen die bijdragen tot het herstel van de sociale band en tot het heropbouwen van een levensdomein. Deze praktijken raken zowel aan het economische als aan het sociale en politieke domein, maar richten zich op andere doelen dan de accumulatie van winst. Het gaat om een bredere reproductieve arbeid, omdat hij niet louter de private of huiselijke sfeer betreft, maar het geheel van de praktijken met het oog op de versterking van een sociale band binnen een afgebakend levensdomein op grond van een sociale en culturele identiteit.” F. Degavre

Vragen

De kritische vragen die de inschakelingsorganisaties zich stellen, zijn een signaal van hun verzet tegen een doelstelling waarin ze zich niet herkennen: het ‘formatteren’ van de vrouwen zodat ze (weer) in het systeem passen. Naast en/of binnen deze gedeeltelijk ‘opgelegde’ doelstelling proberen ze hun eigen prioriteiten te integreren. Dit is niet altijd eenvoudig, want om dit verzet vol te kunnen houden, moet men op ‘reisgezellen’ kunnen steunen, op een collectieve visie. De netwerken en koepels hebben ongetwijfeld een grote rol gespeeld in deze specifieke erkenning van de inschakelingssector. Overigens, als een aantal organisaties uit de drie gewesten het netwerk Flora hebben opgezet, dan was dat juist om deze gedeelde identiteit, verbonden aan de uitdagingen die de socio-professionele inschakeling van kansarme vrouwen stelt, te valoriseren.

- Welke prioriteiten stelt onze organisatie op korte, middellange en lange termijn? Waarom?
- Hoe gaan we om met prioriteiten die we niet op korte termijn kunnen bereiken (samenwerking, uitbesteding, . . .)?
- Welke stappen ondernemen we om onze prioriteiten op lange termijn te bereiken?

Buitengewoon werk in een ‘spannende’ omgeving.

(* Keuzes op het niveau van de interne organisatie

A. Pedagogische methodes: individuele begeleiding en/of collectieve sociale actie?

Ijveren voor een verbetering van de sociale en professionele inschakeling van kansarme vrouwen houdt bijna vanzelfsprekend in dat men zich steeds kritisch blijft verhouden tot het huidige maatschappelijke systeem. Dit betekent dat organisaties zich niet enkel mogen richten op de individuele begeleiding van de kansarmen, maar ook aandacht dienen te hebben voor de context waarin deze kansarmen leven en deze durven in vraag te stellen (structurele maatregelen en sociale hervormingen).

B. In stand houden van de organisatie: efficiëntie of betrokkenheid op de doelgroep?

Deel uitmaken van een organisatie betekent niet alleen het gezamenlijk nastreven van bepaalde (sociale) doelstellingen, maar veronderstelt ook werken aan het overleven van de organisatie. De steeds hogere eisen die het beleid aan de organisaties stelt, leiden ertoe dat organisatorische overwegingen een alsmoer prominente plaats innemen, wat vaak ten koste dreigt te gaan van de aandacht voor de noden van de doelgroep.

C. Socio-professionele vorming of productieve arbeid?

Werkvervalsprojecten hebben als opdrucht mensen op te leiden via het opdoen van ervaring in een reële werksituatie. Het is gedeeltelijk op basis van de omzet, gerealiseerd via de verkoop van goederen of diensten, dat de werkvervalsbedrijven financieel moeten rondkomen. Dit gegeven heeft een aantal gevolgen. Voor de cursisten: de combinatie opleiding en werken (of stage) geeft de indruk dat men voor een laag loon moet werken (wat, in combinatie met de gezinstaken, niet interessant is, mede gezien de werkuren). Voor het personeel: moeilijk evenwicht tussen het geven van een vorming van personen en het gelijktijdig leveren van kwaliteitsvolle goederen of diensten. Vaak krijgt het betrekken van de doelgroep in het economische productieproces (werken) prioriteit op de educatieve activiteit (leren). De indruk die bij de verantwoordelijken van de organisaties ontstaat, is dat men opgelost zit in een kader dat te eenzijdig op productie gericht is, zonder de nodige ‘speelruimte’ om hun andere doelstellingen te kunnen bereiken.

(III) Aanpassing of kritische autonomie?

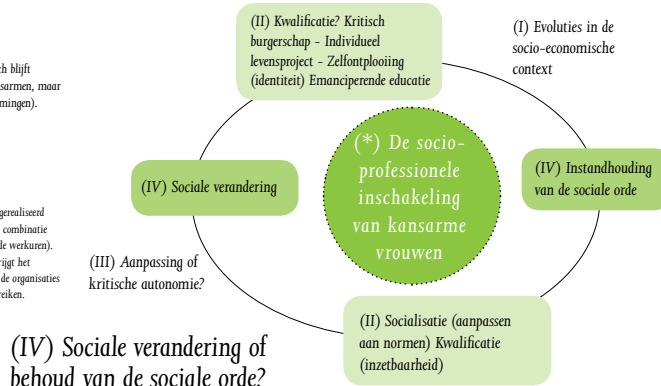
A. Professionele inschakeling vereist eerst aandacht voor de andere aspecten van de leefwereld van de vrouw

(Kansarme vrouwen zijn soms al zo ver en/of lang verwijderd van de rest van de maatschappij of hebben te lijden van individuele trauma's en psychologische problemen (mishandeling, trauma's,...). Dit staat het werken aan professionele inschakeling in de weg. Opdat de opleidings- en tewerkstellingsinspanningen niet teveergrafs zouden zijn, dient er daarom eerst te worden gewerkt aan de gekwetste binnenkant van deze vrouwen. Alleen het verwerken van de individuele geschiedenis kan immers ruimte creëren om nieuwe dingen te leren. Inschakelingsprojecten dienen hun doelgroep te geven zich voor te bereiden op het leren, ook al leidt dit niet onmiddellijk op korte termijn tot een doorstroming naar de arbeidsmarkt. Kansarmen hebben nood aan een experimentieruimte waarin ze fouten mogen maken en zelfvertrouwen kunnen opbouwen; de arbeidsmarkt biedt hen die ruimte niet. Hoewel inschakelingsorganisaties niet alle problemen van de kansarme vrouwen op zich kunnen nemen, dienen ze hier wel voldoende aandacht aan te schenken. Om aan de noden van de vrouwen tegemoet te komen, zetten sommige organisaties specifieke activiteiten op (oriëntatiemodule, een modale welzijn...), andere voorzien psychologische begeleiding. Nog andere werken samen met andere organisaties om de hindernissen waarmee de vrouwen geconfronteerd worden, aan te pakken. Over het algemeen proberen de organisaties zich aan te passen aan de mogelijkheden van de vrouwen, bvb door de uren van de vorming aan te doen sluiten bij de scholen. Andere organisaties daarentegen houden vast aan de ‘gewone’ urroosters met het argument dat ze zich zo leren aanpassen aan een ‘echte’ werksituatie. Soms wordt ook overzagd met de partner of de ouders van de vrouwen opdat ze haar zouden toelaten de vorming te volgen, enz. Om het absentisme door overmacht (frequent bij deze vrouwen) op te vangen, hebben sommige organisaties gespoerd voor een pakket ‘tijdskrediet’ van twee weken dat de deelnemers naar eigen goeddunken kunnen gebruiken.

B. Opleiding tot professionele inzetbaarheid of vorming tot kritisch burgerschap?

Heel wat organisaties zijn gegroeid vanuit de socio-culturele of de welzijnssector (basisdiagnostie, migrantenwerking, buurtwerk, opbouwwerk,...) en hechten traditioneel veel belang aan emancipatie en educatie. Het zwaartepunt van het beleid ligt echter eerder bij de technische, professionele opleiding, met als gevolg dat de educatieve functie bijna in de marge dient te worden uitgevoerd. Nochtans leert de ervaring dat de inschakeling duurzamer is wanneer ze gestoeld is op een ‘actief burgerschap’, waarbij de vrouwen het gevoel hebben dat ze in deze samenleving een bijdrage te leveren hebben, en wat een draagvlak voor collectieve solidariteit kan doen ontstaan. De aandacht voor ‘vorming’ vormt de verborgen onderkant — of de fundering — van de meer technische opleidingen. Het gaat eigenlijk om een manier van werken bij de kennisoverdracht die tijd vergt en die specifieke competenties en attitudes vereist. De organisaties worden echter alleen verondersteld de mensen ‘inzetbaar’ te maken, en niet ‘burgers’ van hen te maken...

“De vooronderstellingen waarop de beleidsverandering is gebaseerd, kunnen geleidelijk of zelfs radicaal wijzigen. De nieuwe beleidsinitiatieven blijken in de praktijk te botsen met de bestaande wetgeving en kunnen hierdoor onbedoelde en zelfs contradictoires effecten teweegbrengen. De beslissingsruimte die de wet aan de uitvoeringsorganisaties toekent, kan ertoe leiden dat deze de nieuwe beleidsintenties afzwakken of zelfs weigeren ze toe te passen. Soms beschikken ze gewoon over onvoldoende middelen en tijd om dit te doen.” (Hermann, 2005)



(IV) Sociale verandering of behoud van de sociale orde?

Enkele van de vragen waarmee de verantwoordelijken van de inschakelingsorganisaties worstelen, weerspiegelen goed de spanning tussen de politieke doelstellingen die de organisaties zich stellen en hun sociale doel in strikte zin, of nog tussen de doelstellingen op korte, middellange en lange termijn.

- Hoe het onderscheid blijven zien tussen de oorzaken van uitsluiting die bij de vrouwen zelf en hun directe omgeving te zoeken zijn en deze die te wijten zijn aan een meer globale social-economische context?
- Activeren van de werkloze vrouwen of ‘activeren’ van de economische, politieke en culturele instituties die tot werkloosheid leiden? Behoort of bestrijden van kansarmoede?
- Latteijk opvolgen van de beleidsregels of kritisch blijven t.a.v. deze regels?
- Inschakeling in een sociale economie of in de zogenaamd reguliere economie?

Het bestrijden van kansarmoede en werkloosheid is een maatschappelijk doel. De overheid legt meer en meer de nadruk op de doorstroming van de kansengroepen naar wat men de reguliere arbeidsmarkt noemt, dat wil zeggen bedrijven die het verhogen van de privéwinst van de aandeelhouders als eerste doel hebben. Het spreekt voor zich dat deze doelstellingen vaak haaks op elkaar staan. Indien de doorstroming dus niet (of niet duurzaam) gerealiseerd kan worden, is dat voor een stuk ook te wijten aan de spanning tussen deze beide perspectieven. Ook organisaties worden meer en meer algerekend op hun productiviteit en efficiëntie, en minder op de bredere sociale meerwaarde die ze realiseren. Alleen de sociale economie heeft het realiseren van maatschappelijke meerwaarde als eerste doelstelling, maar ze is dan ook gedeeltelijk aangevozen op publieke middelen om deze te realiseren. En daar wringt natuurlijk het neoliberale schoenje...

● Individueel niveau

● Collectief niveau

(II) Socialisatie of kwalificatie?

Het is niet altijd even duidelijk wat het verschil is tussen ‘socialisatie’ en ‘kwalificatie’, in sommige organisaties leidt dit tot verwarring. Een kwalificerende vorming heeft als doel de cursisten die (sociale, cognitieve en technische) vaardigheden aan te leren die noodzakelijk zijn om te functioneren op de arbeidsmarkt. Werken aan socialisatie richt zich eerder op het zich handhaven in de ruimere samenleving, of op het kunnen leven conform de maatschappelijke normen en waarden.

“...pleiten voor een houding van ‘kritische creativiteit’ ofwel voor de ‘kunst van het afhoudende inspelen’. Hiermee bedoelen we een distantisering van individualiserende en culpabiliserende maatregelen en tegelijk een inventieve omgang met de kansen die door andere maatregelen geboden worden, steeds pogend om hun beperkingen (hun bindheid voor beperkende maatschappelijke structuren en belangen en hun exclusieve aandacht voor arbeidsintegratie) te doorbreken” (Janssens & Van Klaveren, 1996).

(I) Evoluties in de socio-economische context

Een veranderende of meervoudige invulling van begrippen (activering, werkloosheid, armoede, alfabetisering).

“De zwakke arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen lijkt een structureel fenomeen. De arbeidsmarkt lijkt manifest onvermogen om tegemoet te komen aan het aanzwellende vrouwelijke arbeidsaanbod, vooral dan van relatief laaggekwalificeerde vrouwen. Veel lager geschoolde vrouwen hebben zich teruggetrokken in ofwel een uitkeringsbestaan, ofwel de onbetaalde gezinsarbeid, ofwel in typisch vrouwelijke arbeidsmarktpatronen (deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking en een meer frequente wisseling tussen periodes van tewerkstelling, werkloosheid of niet-tewerkstelling)” (Cantillon, 1999).

Inschakelingsorganisaties die met kansarme vrouwen werken, zijn zich bewust van de kleine kans op doorstroming naar (een maatschappelijk nuttige en zelfgenoegzaam) op de gevone arbeidsmarkt. ‘Inschakeling’ wordt bijgevolg ruim ingevuld en wordt niet beperkt tot louter het omvassen van de vrouwen aan het systeem. In de organisaties wordt ook gewerkt aan (de kwaliteit van) het levensproject van de mensen in opleiding, er wordt aandacht besteed aan tal van elementen uit de directe leefwereld van de vrouwen, hun ervaringen, waarden,... Werken aan inschakeling is m.a.w. ruimer dan het streven naar doorstroming op de arbeidsmarkt. Er dient bovendien te worden getreefd naar een mentaliteitsverandering, zowel op het niveau van de arbeidsmarkt als op het niveau van het gezin.

Een steeds groeiende vraag naar opleiding of werk versus een beperkt aanbod van opleidingsplaatsen

Heel wat inschakelingsorganisaties stellen zich vragen naar de groep die ze met hun opleidingsaanbod niet bereiken (omdat ze niet aan de criteria beantwoorden) of die in de ‘zwarte doos’ zitten (niet op de hoogte zijn van het opleidingsaanbod of vanwege familiale druk geen opleiding kunnen volgen, de hooggekwalificeerden met grote sociale problemen, enz.). Doorgaans maken worden deze personen doorverwezen naar andere diensten of organisaties. Aan deze oriëntatiefunctie wordt veel belang gehecht; ze neemt een belangrijk deel van de werkdij in beslag: men zorgt voor een warm onthaal, evalueert competenties en basisvaardigheden, zet databanken op,...

Een evolutie in de kenmerken van de ‘kansarme’ populatie

Voor de organisaties stelt zich de vraag: welke ‘kwestbare’ vrouwen voorrang geven? Soms hebben de vrouwen die zich in een vorming willen inschrijven een hogere scholingsgraad dan wat vooropgesteld werd, wat niet belet dat ze vaak geconfronteerd worden met een opeenhoping van andere problemen. Soms stelt de subsidiegever eisen wat betreft het scholingsniveau van de doelgroep, waardoor de organisatie zich eerder gaat richten op jongens (die wel aan de criteria beantwoorden) terwijl men de vrouwen toelaten binnen de toegelaten marge van ‘uitzonderingen’ (het Franstalige decreet laat een marge van 20% hoger geschoolden toe); anderen richten zich op vrouwen met een minder ‘ruwaa’ profiel (wanneer het doel van de vorming kwalificatie of productie is); nog anderen richten zich op de meest kwetsbare groepen van vrouwen. De zeer diverse doelgroep van vrouwen en het grote aantal instellingen waarvan ze afhankelijk zijn, verplicht de organisatie om uiteenlopende specifieke problemen te beheersen (zoals bvb die van de ‘herintreeters’, van gehandicapte vrouwen, van nieuwkomers, van vrouwen met psychische problemen enz.) en dit noopt op pedagogisch vlak (in de samenstelling van de groepen en individuele opvolging) als op administratief vlak (mensen in uiteenlopende situaties, leefhoortekkers, mensen in een art. 60-contract...).

Een veranderende of meervoudige invulling van begrippen

(activering, werkloosheid, armoede, alfabetisering). Met de evolutie van de concepten groeit ook de verwarring wat betreft de analyse en het collectieve engagement. Gelurende de laatste dertig, veertig jaar is de betekenis van bepaalde woorden of concepten uit het domein van de socio-professionele inschakeling gewijzigd (armoede, werkloosheid, activering, inschakeling,...) Een zelfde term kan diverse betekenissen en opvattingen oproepen. Het gebeurt niet zelden dat een concept, zoals bvb ‘activering’ op uiteenlopende manieren geïnterpreteerd kan worden, in dit geval hetzij als een recht, hetzij als een verplichting. In de dagelijkse praktijk van de organisaties wordt de nood veelbaar om bepaalde concepten te herdefiniëren, als antwoord op een misverstand (men spreekt niet over hetzelfde) of als gevolg van een conflict tussen verschillende visies (men wil niet hetzelfde).

“Soms wordt de doelgroep gegijzeld om het voortbestaan van de organisatie te garanderen. We zijn namelijk verplicht om een bepaald aantal uren en personen te hebben.”

(Vrouwelijke) krachten aan het werk **Het personeel in de socio-professionele inschakelingsector.**

In de schoot van de organisaties kan men diverse functies onderscheiden. De administratie, het onthaal, de psycho-socio-pedagogische en technische begeleiders, de jobcoaching, de pedagogische en administratieve coördinatie, de directie. Onder 'begeleiders' verstaan we de personen die belast zijn met de gezamenlijke leerprocessen van de vrouwen (op de werkplek, algemene en technische vorming). Deze taken worden soms gedeeltelijk door de coördinatrices opgenomen.

"De strijd tegen het misprijzen is revolutionair."
A. Jaouard

Deelneemsters worden begeleidsters

In sommige organisaties gebeurt het dat er onder de begeleidsters ook vroegere deelneemsters zijn. Voor hen is het feit om 'daar geweest te zijn' en van 'zich opgewerkt te hebben' doorheen de geboden opleiding iets wat hen motiveert om andere vrouwen in moeilijke levensomstandigheden te helpen. Die begeleidsters hebben een grote creativiteit wat betreft het vinden van manieren om te communiceren en hun ervaringen door te geven aan de deelneemsters, bij wie ze overigens een grote geloofwaardigheid hebben.

Deze begeleidsters begrijpen zeer goed waarom de vrouwen zeggen: 'ik laat mijn kinderen in de steek om een opleiding te volgen', of "mijn huis moet eerst piekfijn in orde zijn voor ik de deur uitga"; ze hebben dat immers zelf ook gedacht. Ze begrijpen op intuïtieve manier de houding van de andere, de redenen voor haar gedrag, ze weten waarom iemand zich aan haar vader onderwerpt om te trouwen, waarom een ander bij haar man blijft die haar nachtsans verbiedt uit te gaan, waarom nog een andere teruggekeerd is bij een partner die haar slaat, waarom nog een andere voor haar kinderen verborgen houdt dat ze poetsvrouw is, en waarom ze op de vraag 'en jij?' altijd antwoordt met "zij"— de kinderen — of "hij" — de man —, enz.

De begeleidsters zijn in zekere zin het kruispunt tussen meerdere belangrijke actoren: de organisatie collega's, directie), de deelneemsters, hun omgeving (familie, instelling), de partners (werkgevers, klanten, subsidiegevers). Zij zijn professionele figuren die de rol van intermediair spelen tussen de kansarme vrouwen en de directie van de organisatie, tussen de vrouwen en hun professionele (de klanten, de werkgevers), institutionele (tussen de vrouwen en de administratie), en familiale omgeving (tussen de vrouwen en haar ouders, man, kinderen). De sociale erkenning van deze beroepen is complex, want de sector van de socio-professionele inschakeling blijft weinig gekend door het grote publiek. Om de competenties en praktijken eigen aan deze beroepen in het licht te zetten, moeten ze in woorden en concepten worden benoemd. Meer en meer organisaties bekommeren zich om de vorming van hun personeel. "Een hecht team" vormt vaak een factor van welzijn in de organisatie, maar ook een garantie dat de doelen en de missie van de organisatie bereikt kunnen worden. Vormingen voor het personeel dat actief is in de socio-professionele inschakeling worden opgezet door federaties, netwerken of partners.

Desondanks — zelfs al zijn de begeleiders vragende partij voor vormingen of uitwisselingen — al was het maar om gemotiveerd te blijven, dn betekent dat nog niet dat ze er de nodige tijd voor zullen opofferen, tijd die ze moeten 'inhalen' in hun gevone dagelijkse uurrooster. Hoevel ze er de noodzaak van inzien, blijft vorming in hun ogen een "luxe-activiteit". Men moet niet vergeten dat ook zij, vaak in nog sterkere mate, de moeilijke verzoening tussen beroepsleven en gezinsleven aan den lijve ondervinden, en dat ze zelf nood hebben aan voldoende 'eigen' tijd.

"Même-toi de ceux qui confondent l'éclairage et la lumière." T. Benacquista

Vragen

- Welke plaats krijgen de begeleidsters binnen de organisatie? Welk intern beleid ontwikkelen om het personeel te ondersteunen?
- Welk vormingsproces dient te worden geïntegreerd in de eigen organisatie om het personeel bij te staan in hun strijd voor sociale verandering/ gelijkheid mannen en vrouwen? Waar tijd en ruimte creëren om te reflecteren over het eigen handelen, over het waarom van hun werk? Waaraan geven we prioriteit: gender, politieke doelstellingen, methodologische kwesties, ...?
- Moet men voorkeur geven aan vorming of aan supervisie. Hoe tijd vinden voor de begeleiders, zodat ze hun eigen praktijken kunnen analyseren en conceptualiseren?

Vorming: de verborgen, werkzame kant van de begeleiding

"Educatie krijgt een emancipatorische betekenis in de mate het individuen en groepen ondersteunt op hun weg naar zelfontplooiing, vaak ondanks de concrete sociale, economische en politieke ontwikkelingen." (Jacobs & van Doorslaer, 2000)

"Vorming is het geheel van waarden, concepten, weten en praktijken die als voorwerp de ontwikkeling van de mens en van de samenleving hebben, terwijl opleiding bestaat uit het geheel van kennen en kunnen, van attitudes, gedragingen en andere competenties die nodig zijn om een beroep of een vak uit te oefenen.

De professionaliteit van het personeel van de inschakelingssector berust op een 'savoir être' gestoeld op de overtuiging dat 'overdracht' in eerste instantie gebaseerd is op een vertrouwen en niet op technieken.

"Dat betekent niet dat vorming geen 'harde kern' zou hebben, maar die situeert zich in de deontologie van de begeleiding en in het vertrouwenscontract. Als er dingen gerespecteerd moeten worden, dan leggen we goed uit waarom. Niets kan in de absurditeit gerespecteerd worden."

Een 'savoir être' op een ethische sokkel: een kennis van het publiek, een competentie die door ervaring gevoed is, het 'ermee doen'. Als er strikte regels zijn, dan betreffen ze de manier om een persoon of een groep te benaderen, te kennen en te leiden, rekening houdend met de mogelijkheden van iedereen in de voortdurende interactie tussen de vrouwen en de organisatie, tussen de vrouwen en hun omgeving. Door hun sociaal werk met de groep herstellen de begeleiders een lokaal sociaal weefsel, solidariteit, collectieve identiteiten.

Vorming betekent

- ... Zin- en betekenisgeving: opdat een opleiding zin heeft voor een deelnemer, dient telkens diens individuele context in rekening te worden gebracht. De opleiding dient telkens opnieuw met iedere deelnemer te worden (her)ingevuld: individuele mogelijkheden omzetten in een geloofwaardig (opleidings)project.
- ... "We dienen rekening te houden met ieders dromen (al zijn deze niet altijd realistisch), met ieders mogelijkheden (want vaak onderschat), met ieders context (die ondanks haar beperkingen ook kansen biedt). Het is als op reis vertrekken naar India en ontdekken dat je in Amerika belandt."
- ... Ontwikkeling van zelfvertrouwen en zelfrespect: aandacht voor de eigenheid van ieder individu. Meer specifiek voor de vrouw, betekent dit o.a. dat niet enkel dient te worden vertrokken vanuit haar betekenis voor haar man of kinderen.
- ... "We leren de vrouwen hun frustraties en ontevredenheden omzetten in positieve acties... we leren hen hun 'waardigheid' te behouden in elke situatie."
- ... Doorgeven van menselijke/humane waarden: gelijkheid tussen mannen en vrouwen, solidariteit, samenwerking, rechtvaardigheid, burgerrechten, participatie, collectieve oplossingen,...
- ... Opbouwen van een positief zelfbeeld en zelfwaardegevoel: erkend worden als individu van een groep (vrouwen), zich ervan bewust zijn dat men in groep kan reageren wanneer er zich problemen voordoen,...
- ... Bevorderen van voorwaarden waaronder de vrouwen zelf kunnen komen tot het verbeteren van hun dagelijkse leven: vrouwen o.a. bewust maken van de (stereotype) beelden die bij hun en/of hun omgeving over het vrouwzijn leven, van de positieve betekenis die vrouwen in onze samenleving hebben,...
- ... Aandacht voor de totaliteit van de persoon, voor het individuele levensproject van éiénieder, voor de professionele, familiale, sociale, religieuze context waarin de vrouw leeft.
- ... Ontwikkeling van een positieve sociale identiteit: bewust zijn dat je deel uitmaakt van een grotere groep in deze samenleving en dat je niet alleen staat. Beseffen dat je samen kan opkomen voor iets.
- ... "Durven jezelf zijn en niet aanvaarden dat anderen bepalen hoe je moet leven."
- ... Vertrouwen hebben/Opbouwen van een vertrouwensrelatie: wanneer men de doelgroep niet in een slachtofferrol willen duwen, maar hen actor wil maken van hun eigen leven, moet men samen met hen op zoek gaan naar een manier waarop in vertrouwen met elkaar kan worden gewerkt. Zowel de begeleider als diegene die begeleid wordt, moet vertrouwen hebben in 'de andere', in het feit dat men hetzelfde doel nastreeft.

Wat is de positie van de begeleidsters? Ze stellen zich vragen. . .

Waar­toe opleiden? Op zoek naar de zin van het werken aan socio­professionele inschakeling in sectoren waarin er zeer weinig banen beschikbaar zijn. En als ze al bestaan, dan verplichten deze banen de vrouwen een dagritme aan te nemen dat moeilijk te combineren is met het gezinsleven (deeltijds werk met moeilijke uurroosters, zwaar en slecht betaald werk).

Begeleiders voelen zich steeds meer beperkt in hun handelen; werken aan de inschakeling van kansarme vrouwen verschuift steeds meer naar het aanpassen van deze vrouwen aan de reguliere arbeidsmarkt. Opleiding dient zich te richten op het aanleren van vaardigheden en kwalificaties die nodig zijn om zich professioneel in te schakelen. Maar wat betekent deze professionele inschakeling nog wanneer we opmerken dat de vrouwen na hun opleiding (als ze al doorstromen) vooral doorstromen naar zware, slecht betaalde, ondergevalueerde banen met ongunstige uurroosters? Dienen we naar om het even welke arbeid te activeren? En wat met de sociale inschakeling of integratie in de ruimere samenleving? Moeten we ons beperken tot het aanpassen van deze werkloze vrouwen aan de samenleving — of beter arbeidsmarkt — of trachten we kost wat kost ook wat te doen aan het aanpassen of veranderen van deze samenleving? En hoe doen we dit binnen de beperkte handelingsruimte die het beleid ons laat?

De grootste uitdaging: emancipatorische educatie. Men stelt zich vragen over de inhoud van de doelstellingen van de inschakeling, met name vooral de inzetbaarheid van de vrouwen, die op zijn beurt een grote aanpasbaarheid van hen vergt. De begeleidsters zien zich genoot de vorming van de vrouwen te herleiden tot een simpele aanpassing van hun gedrag in functie van hun toekomstige werkgever, hun echtgenoot, hun ouders, de samenleving in het algemeen. Men vraagt zich ook af wat de resultaten op langere termijn zijn, en wat er nog blijft hangen eens de vrouwen de organisatie verlaten hebben en terug in de familiale context terechtkomen.

Bovenstaande spanningsvelden vragen van de (technische en pedagogische) begeleiders in inschakelingsorganisaties een voortdurend wikken en wegen. Er dienen voortdurend keuzes te worden gemaakt, zowel op praktisch (wat, hoe) als — en dit is belangrijker — op ethisch (waarom) niveau. De professionaliteit van begeleiders steunt m.a.w. niet alleen op hun technische knowhow, maar ook en vooral op hun ethische houding; welke doelen bepalen mijn professioneel handelen?

Dit alles impliceert een bepaalde visie op leren (welke relatie tussen opleiding en educatie?), een specifieke benadering van de doelgroep (vertrekken vanuit competenties) en een voortdurende reflectie over de individuele én maatschappelijke context waarin deze doelgroep leeft (gericht op individuele én maatschappelijke verandering). Begeleiding en opleiding zijn meer dan het aanleren van technische vaardigheden en kwalificaties aan een ‘achtergebleven’ risicogroep opdat deze zich te kan handhaven in de samenleving, meer specifiek op de arbeidsmarkt!

In twintig jaar is de sector aanzienlijk gegroeid. Het aantal organisaties is verveelvoudigd, en sommige zijn zeer groot geworden. Deze groei maakt een groter vormingsaanbod voor de vrouwen mogelijk, maar vereist ook een beheer dat dreigt ten koste te gaan van het streven naar gelijkheid of naar collectief welzijn. Een erkenning van groei van een organisatie leidt ook tot een complexere administratie, en een grotere afhankelijkheid tegenover de subsidiegevers. Dit alles heeft ook een effect op de begeleidsters. “We hebben 110 à 115 werven per jaar gedaan, we moeten vechten om een bureau te hebben, de organisatie groeit en we volgen niet meer.” Bovendien kunnen in de schoot van eenzelfde organisatie verschillende visies op socio-professionele inschakeling van vrouwen naast elkaar bestaan.

Een dag uit het leven van. . .

“Vrouwen, vrouwen en nog eens vrouwen” of gelijkenissen tussen de vrouwelijke doelgroep en het vrouwelijke personeel.

Sommige — vooral technische — begeleidsters brengen aan dat het niet altijd even gemakkelijk is om afstand te bewaren ten aanzien van een doelgroep waarmee ze zelf heel wat gemeen hebben: afhankelijkheid van de familie (kinderopvang, zorg ouders, steun familie), onzekere werksituatie, loopbaanverloop (soms met onderbrekingen), en moeilijk te verzoenen werk- en gezinssituatie. . . . Het is voor de begeleidsters moeilijk niet emotioneel betrokken te raken, enerzijds omdat zij zelf gelijkaardige situaties meemaakten, anderzijds omdat ze hun moderrol moeilijk naast zich neer kunnen leggen en zich vaak verantwoordelijk voelen voor het welzijn van de (jonge of oudere) vrouwen. De begeleidsters stellen zichzelf soms ook de vraag of ze ten aanzien van hun doelgroep niet nét die gedragingen en attitudes reproduceren die ze bij de vrouwen willen vermijden: zichzelf op de achtergrond plaatsen, alle verantwoordelijkheid op zich nemen, zich schuldig voelen, bemoderen, het geluk van anderen gelijkstellen aan het eigen geluk. . . . We mogen het effect dat de doelgroep heeft op de begeleidsters niet onderschatten. Volgende uitspraak illustreert dit: “Met bepaalde problemen van de vrouwen waarmee ik werk, word ik liever niet geconfronteerd, het is te pijnlijk voor mij en het wordt me dan allemaal wat teveel. Het doet me terugdenken aan problemen die ik zelf nog niet of onvoldoende heb verwerkt.” Ook de sectoren waarnaar de begeleidsters opleiden, bemoeilijken het bewaren van afstand. Denk bijvoorbeeld aan een opleiding ‘personeenzorg’ waarin het omgaan met personen centraal staat. Het is niet eenvoudig om het aanleren van affectieve gedragingen te ‘professionaliseren’.

Het begeleiden van een dynamische, voortdurend evoluerende groep.

De groepen waarvoor de begeleidsters dienen te verschijnen, zijn erg heterogeen (scholingsniveau, afkomst, persoonlijke problematiek, leeftijd, geloof, . . .) en kennen een groot verloop (absentisme, afhaken, . . .). Heel wat vrouwelijke cursisten spijbelen of stoppen tijdelijk met de opleiding en keren nadien terug, telkens omwille van zeer aanneembare redenen. Andere vrouwen zijn wel fysiek, maar niet mentaal aanwezig tijdens de opleiding (gekwetst, depressief, gedroefd, . . .), ze kunnen zich niet concentreren op het leren of het werken. Ook gebeurt het wel eens dat er tijdens het opleidingsproces nog personen worden toegevoegd aan de groep. Niet alleen binnen de groep, maar ook tussen de groep en de begeleider kunnen heel wat verschillen bestaan (andere sociale klasse, andere cultuur, . . .). In het begeleiden van hun groepen dienen de begeleiders m.a.w. een grote openheid en creativiteit aan de dag te leggen: openstaan voor andere referentiekaders, inspelen op onvoorziene omstandigheden, voortdurend zoeken naar aansluiting met ieder lid van de groep. . . . “Ik verwacht me elke dag aan wat anders en toch laat ik me telkens weer verrassen !”

“Het is altijd hetzelfde liedje” of het gevoel van machteloosheid ten aanzien van de (afhankelijkheid)situatie waarin de vrouwen zich bevinden.

De vrouwen waarmee de begeleidsters werken, zijn niet enkel ‘cursist/leerling’ maar ook moeder, echtgenote of dochter van, uitkeringsgerechtigd, politiek vluchteling, slachtoffer van mishandeling, verslaafde, enz. Als begeleidster kan je niet voorbij aan de persoonlijke en maatschappelijke context van deze vrouwen, ook al heb je hierover weinig controle. Hoe ga je om met vrouwen die door hun man of ouders verboden worden nog aan de opleiding deel te nemen? Hoe kan je vrouwen laten inzien dat ze hun leven zelf in handen kunnen nemen als ze wat meer aan zichzelf of de eigen toekomst denken? Hoe kan je ongevoelig blijven voor het traumatische verleden van mishandelde meisjes, voor vrouwen die zichzelf verminken of wegwinken in een zware depressie? Hoe ga je m.a.w. om met problemen die op zich niets met de opleiding te maken hebben, maar er wel een grote invloed op hebben? Concreet betekent dit dat de begeleiders in hun werk niet alleen rekening moeten houden met hun cursisten (vrouwen!), maar ook met hun partner, kinderen, familie, . . .(probleem van afhankelijkheid) en dat ook aandacht moet worden besteed aan al die problemen die het leren/werken moeilijk maken (breukmomenten, cumulatie van problemen). Terreinwerkers dienen tegelijk verschillende — niet altijd even gemakkelijk te verzoenen — rollen op te nemen: werkgever, professional, begeleider, gelijke, militant, idealist, feminist, . . . Afhankelijk van de rol die hij vervult, zal de terreinwerker niet steeds dezelfde competenties moeten aanspreken. Omdat de verschillende rollen zich niet één per één aandienen, maar tegelijk, zal de terreinwerker bovendien ook over heel wat competenties dienen te beschikken om al deze rollen op elkaar af te stemmen en als persoon in evenwicht te blijven!

“We doen een beetje van alles!” of het uitoefenen van functies/uitvoeren van taken waarvoor men niet noodzakelijk is opgeleid en vaak weinig erkenning krijgt.

Psychosociale begeleiding. Hoewel dit in principe geen deel uitmaakt van hun takenpakket, dienen de technische en pedagogische begeleidsters de vrouwen waarmee ze aan de slag willen gaan eerst en vooral (minimale) psychologische steun te verlenen (breukmomenten verwerken, openstapeling van problemen aanpakken, . . .). Aangezien we opmerken dat de problemen waarmee de vrouwen kampen steeds zwaarder en complexer worden, is dit geen overbodige taak. Zolang immers geen mentale ruimte wordt geschapen, zal het leren of werken van deze gekwetste vrouwen tot weinig of niets leiden. Maatschappelijk werk. (Technische) begeleidsters spelen niet alleen een rol bij het aanleren van technische vaardigheden, maar ook bij inleiden van de lerende of werkende in de normen en waarden van onze samenleving (socialisatie). Ze leren de vrouwen hoe te leven in deze samenleving (plan lezen, gepaste kledij, . . .). Productie van goederen of diensten. Begeleiders in leerwerk- of werkervaringsprojecten dienen voortdurend te zoeken naar een evenwicht tussen hun taken t.a.v. de doelgroep (leren op de werkvloer) en hun cliënten (leveren van kwaliteitsvolle goederen of diensten). Gegeven het niet evidente leer/werkproces dat met de kansarme groep dient te worden opgezet en de verwachtingen van de cliënten, merken we op dat begeleidsters regelmatig zelf meewerken (poetsen, koken, . . .) op de werkvloer. Een dubbele functie: (technische) begeleiding en referentiepersoon. Zowel de vrouwen in opleiding als het personeel van de inschakelingsorganisatie beschouwen de technische begeleidsters als belangrijke referentiepersonen. Het zijn zij die het meeste (persoonlijk) contact hebben met de vrouwen (voorbeeldfiguur) en bijgevolg ook over de meeste informatie m.b.t. deze vrouwen en hun competenties beschikken. Educatieve medewerkster. Begeleiders in de socio-professionele inschakelingssector streven niet alleen de professionele (doorstroming arbeidsmarkt), maar ook de sociale redzaamheid (integratie samenleving) van hun doelgroep na. Er wordt een brug geslagen tussen leren (werken) en leven; tussen het professionele, het individuele en het maatschappelijke project van een individu. Waar opleiding zich hoofdzakelijk richt op het aanleren van professionele vaardigheden, gaat het bij educatie vooral om zingeving: wie wil ik zijn? In welke samenleving wil ik leven?

“Money, money, money. . . .” — Economische functies ten koste van de vorming

De vorming en psychosociale begeleiding van kansarme vrouwen als doelstellingen komen soms in het gedrang doordat ook het aanbieden van goederen of diensten op de markt als doelstelling worden nagestreefd. In de sociale werkplaatsen, bv.b, stelt het feit dat men toegang de autonomie van de persoon wil realiseren en een kwaliteitsvolle dienst aan een klant wil leveren, soms problemen. De vrouwen die de dienst moeten leveren, zijn er misschien om diverse redenen nog niet toe in staat. Men moet niet vergeten dat de tertiaire sectoren en met name de kinderopvangdiensten, de diensten aan bejaarden, de horeca, de verkoop, en zelfs de schoonmaak, de belangrijkste sectoren van socio-professionele inschakeling van laaggeschoolde vrouwen — ook die zijn waarin ‘presentatie’ en sociale gedragingen zeker zo crucial zijn als de realisatie van het product of de dienst (wat minder het geval is in de secundaire sector bv.b). Hoe slagen de begeleidsters erin diensten te leveren die beantwoorden aan de voorwaarden van de markt? Ze moeten het vertrouwen van de klanten zien te winnen ondanks het soms grote verloop bij de vrouwen waarmee ze werken.

“Ik hoor je wel, maar. . . .” — Economische inzetbaarheid ten koste van het luisteren

De begeleidsters zijn het erover eens dat het essentieel is om te vertrekken van een praktijk van vorming en socialisatie gebaseerd op vertrouwen. Alleen op deze basis slaagt men er ook in het technische leerproces tot een goed einde te brengen en de vrouwen voor hun ‘inschakeling’ te motiveren. De transfer van competenties naar het werk buiten de opleiding of het werkproject is maar mogelijk op het moment dat de vrouwen zich de doelstellingen van hun vorming hebben ‘toegeëigend’ en zich begrepen voelen. Heel wat begeleidsters vinden evenwel dat juist de tijd om naar de vrouwen te ‘luisteren’ hen ontbreekt, of ook — wat nog vaker voorkomt — dat ze niet anders kunnen dan naar hen te luisteren omdat de vrouwen anders afhaken, en dat zij die ‘verloren’ tijd dan elders moeten zien in te halen.

Spelers of tegenspelers? Partnerschappen: verplicht/gewild, uitvoerig/beperkt, koel/gepassioneerd. . .

Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg	VDAB
Vrouwenbewegingen	Europees Sociaal Fonds
NGO's	Sociale economie
Gewesten	Vormingswerk
Gemeenschappen	Bruxelles formation
Solidaire economie	BGDA
Leefmilieu	KMO's
Scholen	Werkgevers
OCMW's	Andere subsidiërende overheden
Vakbonden	

Op weg naar verzoening

Het perspectief: ontwikkelen van partnerstrategieën op basis van een analyse en een visie op lange termijn.

Erin geloven

Men mag niet vergeten dat sociale actoren een rol als "tegenmacht" kunnen spelen. Het is mogelijk om impulsen te geven aan nieuwe beleidsmaatregelen. Men mag ook niet vergeten dat een van de zorgen van een regering steeds is met wat haar electoraal succes kan bestendigen. Politici zijn veel gevoeliger dan men denkt voor druk die op hen wordt uitgeoefend.

"Het belangrijke is om te geloven in wat men doet, en stukje bij beetje zet verandering in."

Een analyse

"Niet alle strategieën die we volgen zijn bewuste strategieën. De wetgever legt ons een visie op maar wij gaan stap voor stap te werk. Zouden er bijvoorbeeld veel zijn die een vijfjarenplan volgen?"

Een tactiek

"Als we de maatschappij willen veranderen, moeten we proberen om samen vooruit te gaan, iedereen moet zijn identiteit kunnen bewaren ongeacht zijn eigenheid."

Een kritiek

"We moeten kritisch blijven tegenover onze subsidiegevers, we moeten weerbaar zijn en onderhandelen. Het discours dat ik voor hen houd: met uw geld doen we dit en met dat van u doen we dat. Voor het overige zijn het uw zaken niet."

Tijd

"Bewuste strategieën behoren tot de orde van het mogelijke, maar ze vereisen tijd."

Vragen

Welke actoren kunnen het meest invloed uitoefenen op het beleid inzake vrouwen, tewerkstelling en maatschappelijke uitsluiting. Welke kiezen we eruit en hoe werken we met hen samen?

Welke keuze maken we? Kiezen we voor 'erkenning' van de socio-professionele inschakeling, als de prijs die we ervoor betalen is dat de subsidies gekoppeld zijn aan strikte voorwaarden en dat we afhankelijk zijn van de overheid? Of verkiezen we geen erkenning, wetende dat we ook daar een prijs voor betalen (vrijwilligerswerk dat steunt op goede wil of de zoektocht naar privé-sponsors)?

Vrouwenverenigingen maken gebruik van nieuwe technologieën, niet toevallig... Twee soorten gebruik van ICT binnen de organisaties voor socio-professionele inschakeling

Opleidingen voor informaticaberoepen

Gedurende de jaren '80 werden er Europese fondsen vrijgemaakt om informaticaopleidingen voor vrouwen een duwtje in de rug te geven. Zo ontstonden er initiatieven die aan een publiek van (kansarme) vrouwen de mogelijkheid bieden opleidingen te volgen die naar beroepen leiden waarin kennis van informatie- en communicatietechnologieën nodig is. Vrouwenorganisaties hebben zich op die piste gelanceerd omdat ze er een kans in zagen om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren. In functies waarvoor informaticavaardigheden vereist zijn, kregen vrouwen zich immers hoofdzakelijk uitvoerende taken toegevoerd (secretariatswerk, administratieve jobs). 'Is dat alles waarop we mogen hopen?' vroegen de vrouwenverenigingen zich af. 'Moeten informatici die bedrijven doen draaien, allemaal "blanke dertigjarige mannen met een bril" zijn?' En dus hebben ze zich in het avontuur gestort, vanuit de overtuiging dat ook vrouwen over 'informaticaneuronen' beschikken!

In opleidingen gericht op informaticaberoepen wordt deze overtuiging bevestigd. Zo'n opleidingstraject is natuurlijk geen gemakkelijke zaak. De combinatie opleiding-gezin is niet altijd gemakkelijk te realiseren. 'Na een cursusdag moeten we voor de kinderen zorgen, en het is maar als zij in bed liggen dat we kunnen inoefenen wat we overlag gezien hebben. De opleiding stopt immers niet bij het verlaten van het leslokaal... De wereld van het internet is voortdurend in beweging en we moeten op de hoogte zien te blijven', vertelt ons een vrouw in opleiding. En als men hen zegt dat 'technologie iets voor mannen' is, antwoorden ze dat technologie vooral iets is dat je doet omdat je het graag doet, en om vertrouwen te hebben in jezelf en in je eigen capaciteiten om ermee te kunnen werken!

Waarom zien we dan geen vrouwelijke informatici op de arbeidsmarkt? Nog veel te veel is te horen: '... euh, een vrouw om mijn website te maken?' Vrouwen hebben het ontzettend moeilijk om werk te vinden in deze nog erg mannelijke sector. 'Het klopt dat we ons in dit milieu vaak vergeleken voelen met mannen'. Het is dus niet genoeg om de doelgroep te motiveren en te steunen binnen een opleiding voor een informaticaberoep, het is ook nodig in de heersende context bepaalde gangbare opvattingen in te vraag stellen...

Over informatica binnen een gediversifieerde activiteitenwaaier

De informatica heeft niet enkel zijn weg gevonden naar verenigingen die specifieke opleidingen rond ICT aanbieden. Vele andere organisaties die met vrouwen werken hebben in het kader van hun missie van participatie en sociale (en professionele) inclusie, besloten om informaticaopleidingen op te nemen in hun activiteitenwaaier. Zij zien dit als een kans voor vrouwen, een potentieel instrument om uit hun isolement te helpen treden. Informatica wordt dan een middel om de participatie van kansarme vrouwen aan het sociale en gemeenschapsleven te ondersteunen.

Dit gebruik van informatica wordt in de dominante context echter niet gewaardeerd. Verenigingen moeten immers steeds meer aantonen in welke mate ze bijdragen tot de strikt economische integratie van risicogroepen. Terwijl in de jaren '70 vernieuwende projecten nog kansen kregen, is het vandaag voor organisaties die opleidingen aanbieden die niet bijdragen tot beroepsinschakeling in strikte zin, moeilijk om aan subsidies te geraken. Alle activiteiten die niet direct als 'productief' worden beschouwd (of tot de efficiëntie van een bedrijf kunnen bijdragen), kunnen dan ook moeilijk opgestart of voortgezet worden. Opleidingsprojecten rond informatica worden dus vooral geacht cursussen te zijn die gaan over het basisgebruik van een computer en het internet, waarbij deze competenties rechtstreeks rendabel zijn voor het beroep waarvoor iemand een opleiding volgt.

Informaticalesen organiseren voor vrouwen die een poetsopleiding volgen is dus moeilijk te rechtvaardigen ten aanzien van de subsidiërende overheden. Moet een huishoudster kunnen omgaan met een computer voor haar werk? Neen, zal men zeggen... De organisaties zijn dus verplicht om een rentabiliteitslogica te volgen terwijl ze geconfronteerd worden met een doelgroep die niet alleen economisch, maar ook maatschappelijk uitgesloten wordt. Kansarme vrouwen uit het isolement en de armoede willen halen, vereist een even grote investering in de menselijke, relationele en affectieve sfeer als in de ontwikkeling van beroepscompetenties. De nieuwe technologieën zijn immers niet enkel een instrument voor beroepsinschakeling, maar ook een middel om uit het isolement te komen, om opnieuw zelfvertrouwen te krijgen, om te communiceren met de omgeving, om zichzelf op te waarderen. Deze elementen worden echter door de overheden die het actiekader van de organisaties voorschrijven, maar weinig gevaloriseerd.

Organisaties vertellen dat vrouwen zich niet spontaan door informatie- en communicatietechnologieën 'aangetrokken' voelen. Sommige werpen zelf hindernissen op die ze koppelen aan persoonlijke zwakheden ("ik kan niets"). Dit ontzag voor technologie is onontwikkeld gekoppeld aan een stereotiep beeld dat binnen onze maatschappij nog steeds leeft: "ICT en andere technologieën zijn een zaak van mannen". Maar eenmaal een tip van de sluier opgelicht is, leren vrouwen snel met het instrument werken en gebruiken ze het voor doeleinden die hun aanankelijke interesse vaak overtreffen.

Deze organisaties kiezen specifiek voor informatica-instrumenten om de uitsluiting van deze vrouwen te bestrijden. De technologie kan op die manier een vector van emancipatie en empowerment zijn. Deze mogelijkheden worden echter maar weinig gewaardeerd en erkend in een context die voornamelijk een enge, strikt economische inschakelingslogica nastreeft.

Informatica als illustratie van een dominante logica

De nieuwe informatie- en communicatietechnologieën vormen in feite een mooie illustratie van de spanningen waarmee SPI-organisaties geconfronteerd worden in de context waarin ze moeten werken. Ze tonen aan welke grote discrepantie er bestaat tussen terreinwerk dat echt beantwoordt aan de noden van uitgesloten groepen en een systeem dat hun werk niet alleen bemoeilijkt, maar zelfs bijdraagt tot het produceren van nieuwe vormen van uitsluiting. Het is de taak van de SPI-sector om mensen in een opleidingstraject klaar te stomen (te formatteren) zodat deze mannen en vrouwen opnieuw 'arbeidsgeschikt' worden. Het ICT-gebruik binnen de organisaties wordt dus enkel ondersteund binnen een rentabiliteitsperspectief, dat wil zeggen als het ten dienste staat van de ontwikkeling van beroepscompetenties. Het is echter duidelijk dat het kunnen werken met informatica een belangrijke voorwaarde kan zijn voor een maatschappelijke en culturele inschakeling.

Organisaties die erin slagen hun doelstellingen op het vlak van emancipatie en sociale inschakeling van laaggeschoolde vrouwen te realiseren, hebben inderdaad ontdekt hoe interessant informatica als instrument kan zijn. Sommige migrantenvrouwen zijn er zo in geslaagd om opnieuw in contact te komen met hun familie. Andere vrouwen voelen zich op die manier weer nuttig tegenover hun kinderen. Voor nog anderen betekende de computer het ontdekken van technische capaciteiten waarvan ze het bestaan bij zichzelf niet vermoedden, wat hen ertoe bracht om een voortgezette opleiding te volgen. En voor alle vrouwen was het iets dat hen in staat stelde om informatie op te zoeken en om nog meer vooruitgang te boeken, zowel in de privé-, de gemeenschaps- als de beroepssfeer.

In elk geval is één ding zeker: ze hebben geen schrik van muizen!

Vragen

Welk voordeel ziet u in het gebruiken van informatica binnen uw organisatie? Hoe kunt u dat integreren in het opleidingsaanbod?

Hoe kan informatica ook interessant zijn voor typisch vrouwelijke beroepen (huishoudhulp, dienstverlener, andere)?

Waarom denkt men dat vrouwen niets van informatica kennen?

Geef een man een vis

Geef een man een vis, dan heeft hij een dag te eten. Geef hem een hengel en leer hem vissen, dan heeft hij z'n leven lang te eten...

Geef een vrouw een vis, dan heeft ze een dag te eten. Als haar man haar een foto van een vis geeft, dan kan ze er elke dag naar kijken...

Geef een man een vis, dan heeft hij een dag te eten als het een haring is, zijn hele leven als het een walvis is op voorwaarde dat hij een vrouw heeft die de vis in stukken snijdt en invriest...

Geen een Touareg een vis, dan heeft hij een dag te eten. Als je hem leert vissen, dan is hij nog niet klaar om aan tafel te gaan, maar daar trekt hij zich niets van aan, aangezien het zijn vrouw is die voor de maaltijden zorgt...

Geef een man een vis, dan heeft hij een dag te eten. Als je het op 1 april doet, dan lacht zijn vrouw de rest van haar leven...

Geef een man een vis, dan heeft hij een dag te eten. Geef je een microkrediet aan zijn vrouw, dan richt ze een klein visbedrijfje op...

Geef een vrouw een vis, dan heeft haar familie een dag te eten. Als je haar leert vissen, dan zullen niet alleen haar kinderen hun hele leven kunnen eten, maar ze zal de vis ook klaarmaken, de afwas doen en de boot onderhouden...

Als je een man bent en een vrouw een vis geeft, dan zal ze zich afvragen wat je in gedachten hebt. Als je een vrouw bent en een man een vis geeft, dan riskeer je problemen te krijgen met je man...

Geef een worm aan een man die je hebt leren vissen, en hij vist voor een dag. Als zijn vrouw leert wormen zoeken, zal hij zijn hele leven vissen...

Opgepast, als een vrouw leert vissen, is het niet zeker dat ze achteraf bij haar visser-echtgenoot blijft...

Als je een man bent die een vrouw leert vissen, is het niet noodzakelijk om haar te vragen een badpak aan te doen...

Als je een vrouw leert vissen is het niet nodig om haar eerst het dek van de boot te laten kuisen...

Opgepast, als je een vrouw leert vissen, riskeert ze de concurrente te worden van de visser die niet meer elke dag zal kunnen eten, aangezien de visvoorraden uitgeput raken...

Een vrouw die leert vissen, leert wormen zoeken. Een man die leert vissen, leert de boot besturen...

Leren vissen is goed, de vissersorganisatie ondersteunen is nog beter. De vissersvrouwenorganisatie - waar niemand het bestaan van vermoedt - ondersteunen, is het beste!

Leer een vrouw vissen, dan kan ze altijd nog naar de haaien gaan. Als je haar leert voor haar rechten op te komen, zal ze zich niet meer laten vangen door een gladde aal...

Of je nu man of vrouw bent, als je leert vissen in België, zal je het moeten kunnen in de twee landstalen...

Of je nu man of vrouw bent, om vandaag te leren vissen, kan je maar beter ook wat van informatica kennen, want vissen zijn virtueel geworden, de echte daar zijn er steeds minder van...

Geïnspireerd op 'Le Chat' van Philippe Geluck en op een studie van Etienne Ouhémé over de ontwikkelingslogica's van NGO's.

Vrouwen: bang voor muizen?

Nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) nemen in onze maatschappij een zeer belangrijke plaats in. Computer en internet worden niet alleen in de privé-sfeer een belangrijk communicatie-instrument, maar ook daarbuiten spelen ze een steeds grotere rol. Voor werkgevers is kunnen werken met de computer in allerlei functies hoe langer hoe meer een vereiste. De media openen nieuwe pistes voor burgerparticipatie (oproeken van informatie, elektronisch stemmen, e-government) en ook in de consumptie maatschappij zijn ze niet meer weg te denken (online aankopen, home-banking of self-banking, enz.).

Om diverse redenen kunnen deze ontwikkelingen echter tot nieuwe vormen van uitsluiting of tot het versterken van bestaande ongelijkheden leiden. Deze redenen kunnen zijn :

- Niet over een computer beschikken of geen toegang tot het internet hebben. Voor sommige mensen bieden zelfs internetcafés of (computers in) bibliotheken geen oplossing omwille van financiële of culturele drempels.
- Niet met een computer kunnen werken, of angst hebben voor het medium;
- Niet weten hoe op het internet betrouwbare en nuttige informatie te vinden, hoe het instrument te gebruiken op een manier die de maatschappelijke kansen vergroot.

Mensen die niet over de materiële middelen of over de nodige opleiding beschikken om de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) te gebruiken, dreigen op meerdere vlakken te worden uitgesloten. Hoewel de nieuwe communicatietechnieken gewoonlijk worden voorgesteld als factoren van economische, sociale en persoonlijke groei, zijn ze voor sommige risicogroepen ook een potentiële uitsluitingsfactor; dit is wat men bedoelt met de "digitale kloof".

De opvatting ligt voor de hand dat bepaalde mensen niet met een computer kunnen werken omdat ze niet bekwaam genoeg zijn of niet over het nodige materiaal beschikken; in het verlengde daarvan worden strategieën ontwikkeld om het niveau van deze mensen op te krikken of hen (goedkoop) toegang tot internet te verstrekken. Maar de reden voor de 'achterstand' van bepaalde groepen tegenover de nieuwe technologieën heeft ook te maken met de manier waarop onze economie en onze maatschappij functioneren. Als men kijkt naar de socio-economische situatie van kansarme vrouwen is het duidelijk dat ze weinig of geen kansen krijgen om zich dit instrument eigen te maken. Bij werkzaamheden voor deze doelgroep — bijvoorbeeld in de schoonmaaksector — wordt beschikken over informatica vaardigheden nooit als vereiste vermeld. Zelfs al kan het voor de werkplanning of het voorraadbeheer 'efficiënt' zijn om een computer te gebruiken, deze taken worden — ook omwille van de 'efficiëntie' — aan het administratief personeel overgelaten. Vanuit een productiviteitslogica wordt de betaalde arbeid van deze vrouwen dus zo eng gedefinieerd dat ze, als ze op internet of met de computer willen leren werken, geen andere keuze hebben dan dit te doen 'na de werkuren'.

Zich bijscholen gedurende de 'vrije tijd' is voor deze vrouwen vaak niet haalbaar. Zodra hun werkdag erop zit, wachten hen de huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen. Naast het gebrek aan tijd zorgt ook een verdeling van de seksrollen ervoor dat een computer vaak wordt beschouwd als iets 'voor mannen'. Niet alleen de strikt economische logica (rentabiliteitslogica), maar ook de sociale seksrollen die in onze samenleving dominant zijn, leiden tot een achterstand van bepaalde risicogroepen (onder wie laaggeschoolde vrouwen). Dit probeert men vervolgens te 'corrigeren' via diverse beleidsmaatregelen, maar zonder daarbij de mechanismen die tot de achterstelling leiden, in vraag te stellen.