

Vrouwen die zich willen inschakelen en de toegang tot opleidingen en jobs



analyses en
gespecialiseerde
aanbevelingen



Deze tekst is niet noodzakelijk de weergave van de officiële standpunten van het Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

gespecialiseerde
brochure



VROUWEN DIE ZICH WILLEN INSCHAKELEN EN DE TOEGANG TOT OPLEIDINGEN EN JOBS

ANALYSES EN GESPECIALISEERDE AANBEVELINGEN

Inleiding

Basisopties?!

- 1. Voorafgaande voorwaarde: vrijwillig willen evolueren
- 2. De voortdurende samenwerking tussen de individuele en de groepsdimensie
 - 2.1. Individueel niveau: onvoorwaardelijke aanvaarding van de persoon
 - 2.2. Groepsniveau: steunen op de groepsdynamiek en de interpersoonlijke communicatie

Sleutelcompetenties?!

- 1. Het nut van de sleutelcompetenties
 - 1.1. Voor de beroepsopleiding
 - 1.2. Voor de persoonlijke ontplooiing.
- 2. Classificatie van de competenties
 - 2.1. Het vierveldenschema van de competenties
 - 2.2. Voorbeelden van vaardigheden
- 3. De sleutelcompetenties
 - 3.1. Definities en situering in het vierveldenschema
 - 3.2. Plaats van de sleutelcompetenties in de opleidingen
 - 3.3. Als volwassene sleutelcompetenties verwerven?
 - 3.4. De culturele dimensie van de sleutelcompetenties
 - 3.5. Een onmisbare sleutelcompetentie : de bekwaamheid tot harmoniseren
 - 3.6. Verantwoordelijkheden van de opleidingsorganisaties

Een nieuwe start?!

- 1. De plaats van de opleiding binnen het (her)inschakelingsparcours van de vrouwen
 - 1.1. Opleiding: een onmisbare schakel?
 - 1.2. Moeten er bepaalde praktische problemen opgelost worden alvorens men aan een inschakelingsparcours kan beginnen?
 - 1.3. Waarom een opleiding volgen (in de ruime zin)?
 - 1.4. Zich informeren over de toegankelijke opleidingen (in de ruime zin)
 - 1.5. Een opleiding volgen, en dan?
 - 2. De doelstellingen en implicaties van de opleidingen
 - 2.1. Het verbeteren van de sociale inschakeling
 - 2.2. Vrouwen voorbereiden op werk binnen de klassieke arbeidsmarkt
 - 2.3. Het ontwikkelen van alternatieve jobs met vrouwen
- Suggesties van het onderzoeksteam...vraag naar ondersteuning van de overheid voor de diverse wegen naar sociaal-professionele (her)inschakeling**
- De opleidingsbehoefte van volwassenen erkennen, los van tewerkstelling
Partnerships contractualiseren tussen de openbare besturen en privé-verenigingen
De tewerkstelling van 'risicogroepen' effectief stimuleren
Solidaire ondernemingen specifiek ondersteunen
- #### Opleidingspraktijk !?
- 1. De inhoud
 - 1.1. Werken aan de sociaal-professionele integratie van de vrouwen
 - 1.2. De samenstelling van het programma
 - 2. De methodes
 - 2.1. Een methode die aansluit bij de basisdoelstellingen.
 - 2.2. Een methode die aangepast is aan de deelne(e)m(st)ers
 - 3. De duur van de opleidingen
 - 3.1. Tussen droom.....
 - 3.2. ...en werkelijkheid

- 3.3. Lange of korte opleidingen
 - **4. Het uurrooster**
 - 4.1. Tussen familie en professionele verplichtingen
 - 4.2. De vrouwen leren zich zo te organiseren dat zij dit werk lang kunnen volhouden
 - **5. De lokalen en het materiaal**
 - **6. De financiële voorwaarden**
 - 6.1. Betalen of betaald worden voor een opleiding?
 - 6.2. Goed je brood verdienen ...gedurende een beperkte tijd
 - **7. De informering van de doelgroep**
 - 7.1. Gebruik maken van de informele kanalen van de vrouwen
 - 7.2. Gebruik maken van de formele kanalen waar de vrouwen gaan aankloppen
 - 7.3. Komen tot partnerships in het belang van de vrouwen
 - **8. De selectie**
 - 8.1. De selectie is een wederzijds proces.
 - 8.2. Waarom een selectie maken?
 - 8.3. Selectiegronden?
 - 8.4. Enkele selectiecriteria
 - 8.5. De selectieprocedure
 - **9. De samenstelling van de groep: gemengd of niet?**
 - **10. De evaluatie**
 - **11. De overgang naar de volgende fase**
 - 11.1.1. De overgang inbouwen in de globale opleiding
 - 11.2. Opvolging verzekeren na de opleiding of na een beschermd werk

INLEIDING

Deze versie van de brochure geeft een gespecialiseerde kijk op de problematiek en richt zich tot bepaalde bemiddelaars in het (her)inschakelingstraject van langdurig werkloze, lagergeschoole vrouwen. Concreet gaat het dus om beroepsmensen die in contact staan met vrouwen in sociale voorzieningen, oriëntatiediensten, opleidings- en tewerkstellingsorganisaties.

De behandelde thema's kunnen in eender welke orde gelezen worden, al kan de basisinformatie die in het eerste thema wordt behandeld ook nuttig zijn voor de andere thema's.

In het deel 'Basisopities?!' beschrijven we het klimaat waarin we de social-professionele (her)inschakeling willen plaatsen, m.n. met het accent op het humane en relationele in opleidingen op tewerkstelling.

In het deel 'Sleutelcompetenties?!' bespreken we een bepaald type van competenties die zowel in het privé- als in het beroepsleven kunnen worden ontwikkeld en gebruikt.

In het deel 'Een nieuwe start?!' wordt opleiding in brede zin gesitueerd in de social-professionele (her)inschakeling van vrouwen en worden de diverse finaliteiten van opleidingen uitgediept.

In het deel 'Opleidingspraktijk?!' worden een aantal vragen i.v.m. opleidingen op een rijtje gezet. Het zijn vragen die men zich moet stellen als men opleidingen (in brede zin) organiseert die toegankelijk moeten zijn voor vrouwen in (her)inschakelingstrajecten.

Bij deze gespecialiseerde brochure hoort een transversale brochure met achtergrondinformatie. De (her)inschakeling van vrouwen wordt er gesitueerd in de maatschappelijke context en de verschillende dimensies van de problematiek worden er besproken. Een tweede gespecialiseerde brochure wijst werkgemers de weg om vrouwen die een inschakelingstraject volgen, in dienst te nemen.

Uit respect voor de geïnterviewden hebben we niets veranderd aan de citaten en hebben we de bewoording uit de interviews letterlijk overgenomen.

Gespecialiseerde termen die misschien niet meteen voor iedereen duidelijk zijn, worden uitgelegd in de steekkaart 'Lexicon'. Een sterretje geeft aan welke termen daarin worden uitgelegd.

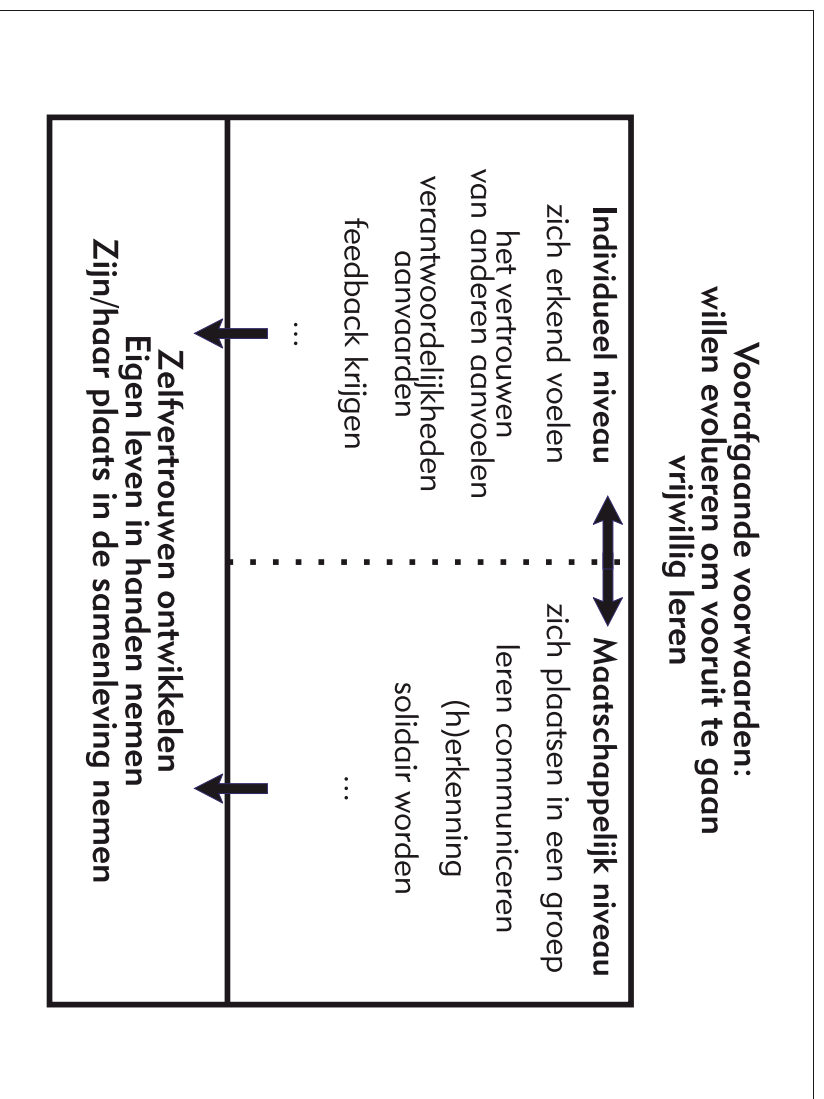


BASISOPTIES?!

In dit deel schetsen we de basisprincipes waarop elke opleiding (in de ruime zin) volgens ons moet steunen. We vertrekken van een visie waarin organisaties en de samenleving in haar geheel de mens en de menselijke relaties resoluut centraal stellen.

Uitgaande van de vrouwen die zich willen (her)inschakelen, vatten we onze basisopties samen in een schema waar de individuele en de maatschappelijke dimensie in voortdurende wisselwerking met elkaar staan, dat heeft implicaties op de betrokken mensen zowel individueel als binnen de groep, en ook, naar we hopen, op de samenleving in haar geheel.

Hier behandelen we achterreenvolgens de inschakeling zelf (het willen evolueren, op vrijwillige basis), de individuele dimensie (ervaring van het onvoorwaardelijk aanvaarden van de persoon) en de maatschappelijke dimensie (groepsdynamiek en interpersoonlijke communicatie). Beide dimensies staan in voortdurende wisselwerking (al dan niet gewild) binnen de opleidingen (in de ruime zin) en, waarom ook niet, binnen de ondernemingen?



1. Voorafgaande voorwaarde: vrijwillig willen evolueren

Vrouwen die contact opnemen met inschakelings- en opleidingsorganisaties zijn verantwoordelijke volwassenen en zijn in staat tot zelfbezinning. In functie van hun zelfkennis en hun zelfvertrouwen maken ze keuzen en bouwen ze hun leven op rekening houdend met hun verplichtingen. Ze hebben vat op hun eigen leven.

De opleiding benadert de vrouw dus als **PERSOON** en wil haar in deze positie versterken. Zo ontdekken de vrouwen enerzijds het plezier om iets te leren en zich te ontplooiën en anderzijds leren ze normen en instellingen kritisch te benaderen (vragen stellen en onderhandelen, omgaan met de eigen vrijheid). Dit is een heel andere aanpak dan die welke zich richt tot de persoon als een voorwerp dat zich aan anderen onderwerpt en geen eigen beslissingen neemt.

Uit de praktijk blijkt trouwens dat een leerproces maar kan op gang komen met mensen die er zich vrijwillig en ten volle voor willen inzetten. De overheid moet mensen die zich sociaal-professioneel willen inschakelen de middelen geven om zich te oriënteren en een opleiding te volgen, en ze moet hen stimuleren om van die middelen gebruik te maken. Daarbij is het uiteraard niet de bedoeling dat een aanmoediging een verplichting wordt of dat er sancties dreigen als iemand een of ander voorstel zou weigeren: volgens ons werkt dat contraproductief. Het is de persoon zelf die moet beslissen welke activiteitensector en welk type inschakelingskanaal hem/haar op een bepaald moment het best schikt (men is niet eens en voor altijd 'vrijwillig' of 'onvrijwillig'). Tegelijkertijd moeten de opleidingsorganisaties de kandidaten duidelijk maken welk aanbod (doelstellingen, inhoud, methodes) ze mogen verwachten en een contract afsluiten met de kandidaten die interesse tonen. **Het is van essentieel belang om, vanaf het eerste contact en dit gedurende de gehele opleidingsduur, van volwassene tot volwassene te spreken en om de vrouw die een opleiding volgt als een autonome volwassene te behandelen.** Dat geldt ook (en misschien vooral) als er dwingende externe verplichtingen zijn. Dergelijke verplichtingen kunnen een aanleiding zijn en nieuwe deuren openen op voorwaarde dat alles gezegd wordt en dat er 'een echt gesprek' op gang komt. **De docenten zijn de bondgenoten van de vrouwen en geven hen zo de kans zo ver mogelijk te evolueren in het proces dat ertoe zal leiden dat ze hun leven in eigen hand kunnen nemen.**

2. De voortdurende wisselwerking tussen de individuele en de groepsdimensie

Inschakelings- en opleidingsorganismen helpen vrouwen die zich willen inschakelen hun potentieel te ontwikkelen (zelfbezinning, verantwoordelijkheid, zelfkennis, zelfvertrouwen...) zodat de vrouwen uiteindelijk in staat zijn om hun eigen doelstellingen te bereiken.

Vraag is hoe dat zo efficiënt mogelijk kan gebeuren? Volgens ons gaan mensen die dagelijks rechtstreeks met de vrouwen werken (maatschappelijk werkers, docenten...) best uit van de twee volgende basisopties:

- een houding aannemen die de persoon onvoorwaardelijk accepteert, wat zich concreet vertaalt in de erkenning van de persoon, het vertrouwen in haar capaciteiten, het geven van verantwoordelijkheden die ze kan opnemen en het uiten van positieve feedback;
- uitgaan van de groepsdynamiek en de interpersoonlijke communicatie.

Deze opties zijn uitermate belangrijk voor vrouwen die zich aan inschakeling of een opleiding wagen. Zo krijgen ze immers de gelegenheid hun zelfvertrouwen en zelfbeeld, die vaak door negatieve ervaringen aangetast zijn, op te waarderen. Maar ze hebben er nog meer bij te winnen, want als iedereen deze basisopties voor iedereen zou toepassen (met name in het onderwijs en de beroepsweld) zou de kwaliteit van het sociale leven er sterk op vooruitgaan: iedereen heeft immers nood aan erkenning en de steun van gelijken, en, meer in het algemeen, aan sociale relaties.

2.1. Individueel niveau: onvoorwaardelijke aanvaarding van de persoon

In het gedeelte 'Levenslijnen?!' van de transversale brochure hebben we gezien dat de betrokken vrouwen vaak zo kwetsbaar zijn omdat hun omgeving hen op bepaalde momenten in hun leven heeft verworpen, genegeerd of geminacht. Als ze bij de beroepsopleiding of tijdens het inschakelingsproces op dezelfde manier worden behandeld (of die indruk hebben), loopt het proces gegarandeerd binnen de kortste keren spaak.

Goede bedoelingen volstaan niet: een radicale houding van onvoorwaardelijke aanvaarding is noodzakelijk. Betekent dat ook grenzeloos toegeeflijk zijn? Zeker niet. **Gedragingen waardoor een vrouw al vaak mistuik is gaan 'verontschuldigen' onder het mom dat ze al genoeg ongeluk of moeilijkheden heeft gekend, is niet wat wij verstaan onder het erkennen van de vrouw als persoon. Integendeel zelfs: zo'n houding zien wij als een blijk van onverschilligheid en een ontkenning van haar waarde als uniek menselijk wezen. Zo help je niemand een eigen bijdrage te leveren aan de samenleving.**

We hebben ook gemerkt dat sommige vrouwen al op zoveel verschillende gebieden mistuik zijn dat ze denken dat ze voor niets meer deugen. Het is dan ook belangrijk hun zelfvertrouwen opnieuw op te bouwen.

2.1.1. Erkenning van de persoon

Iemand die voor u zit erkennen is in wezen een **ingesteldheid van binnen uit**: een van welwillendheid, van positieve vooringenomenheid, van geloven in de menselijke natuur. Wat te zien is van buiten uit is **een luisterende en open houding**.

Vrouwen in opleiding:

"Aktibetiseringslessen, dat is het beste wat me al overkomen is. Het is fantastisch, het is net een familie. Ze zijn vriendelijk, behulpzaam, ze luisteren naar je. Gelukkig dat die cursus bestaat. Je moet mensen kennen, leren om van jezelf te houden. De sociaal assistente van het OCMW* ziet het verschil. Ze zegt dat ik vooruitgang maak, het doet goed om zoiets te horen."*

"Hier hebben we het recht om te spreken, om onze mening te uiten. Ik vind dat goed."

"In het begin was het stresserend om in een onbekende omgeving te komen, maar ik had een goed contact met de verantwoordelijke en er was een goede sfeer en ik heb snel andere mensen leren kennen."

Iemand erkennen veronderstelt veel inzet en inspanningen vanwege de maatschappelijk werkers, docenten, werkgevers...

Een technisch verantwoordelijke van een invoegbedrijf*: *"We moeten hun vertrouwenspersoon zijn, we moeten hun chef zijn, we moeten hen bijstaan in heel wat dingen en grenzen stellen, en dat is niet altijd vanzelfsprekend. We kunnen iedereen niet even graag zien maar we moeten onpartijdig zijn. En zij kunnen mij niet altijd graag zien. Net als iedereen heb ook ik een wisselend humeur."*

Aangezien er meer werkzoekenden zijn dan jobs doen werkgevers vaak niet de moeite om ieder individu dusdanig te erkennen. Werkgevers die een massa kandidaten voor zich krijgen kunnen moeilijk iedere persoon individueel leren kennen, en gebruiken dat soms zelfs als argument om de kandidaten te intimideren. De boodschap die dan bij de betrokkenen wordt ingeprent is dat ze maar nummers zijn.

Een vrouw: "De baas zei: "als jij het niet wordt, zal het iemand anders zijn". Ze nemen werklozen voor de premies."

Het vraagt veel zelfbeheersing om steeds positief te reageren en te luisteren, vooral als de werkdruk groot is. Buiten het gevecht tegen de stress, moet men in staat zijn om te gaan met wat de vrouwen zeggen als ze daartoe het recht hebben en met de manier waarop ze het verwoorden. Tijdsgebrek maakt dat docenten of begeleiders vaak niet verder zoeken bij een eerste negatieve indruk. Bovendien moeten ze zowel beantwoorden aan de opleidingsnoden van de vrouwen als aan de verwachtingen van de klanten.

Een vrouw die aan het einde is van een artikel 61*-contract in een vzw*: "Een keer in de week was er vergadering. Ik wou zeggen wat er gebeurde. De verantwoordelijken werden kwaad. Ik zeg nu eenmaal wat ik denk, dan is het voorbij en zijn we weer vrienden."

Een vrouw in opleiding: "Als we aan de bazin zeggen wat ze vergeten heeft, aanvaardt ze dat niet. We zeggen het toch, en dan krijgen we al de verantwoordelijken op ons dak."

Luisteren is niet hetzelfde als zich laten meeslepen.

De eerste voorwaarde om iemand die voor u zit te erkennen is het erkennen van zichzelf als mens met eigen beperkingen. Om het op lange termijn te blijven volhouden hebben de professionele medewerkers in het inschakelings- en opleidingscircuit er alle belang bij om ontspanningsmomenten in te lassen waarbij ze niet beschikbaar zijn. Vandaar ook het belang om werk te kunnen doorgeven aan de collegae's binnen een ploeg.

Een vrouw over een begeleider: "Ze zegt: "als je een probleem hebt, aarzel niet om het te zeggen, zelfs als ik het druk heb". We profiteren ervan. Zelfs als we tijdens het weekend of tijdens haar verlof een probleem hebben, bellen we haar thuis. We bellen haar zelfs als ze in het buitenland is. De andere verantwoordelijken luisteren ook, maar dat is niet hetzelfde."

Door de vrouw te onthalen zoals ze is en welwillend naar haar luisteren geef je haar de kans haar sterke punten te ontwikkelen en tegen haar zwakte punten te vechten. **De erkenning van de persoon sluit dus niet uit dat er afspraken worden gemaakt en dat er sancties worden getroffen als die afspraken niet worden gerespecteerd.**

Een verantwoordelijke van een werkervaringsproject*: "Het is moeilijk om grenzen te stellen voor dit publiek. We moeten hen voorbereiden op de beroepswereld, dus op een zekere discipline, op het respecteren van uurroosters, en van taakverdelingen. Maar we zijn ook een beetje hun familie. Het is moeilijk om streng te zijn en de rol van de werkgever te spelen. Ik probeer zoveel mogelijk hun vriendin te zijn, maar er zijn ook momenten waarop ik moet zeggen: "het leven is anders, wees realistisch". Wat ik niet graag heb dat men mij aandoet, dat probeer ik ook niet met anderen te doen. Die boodschap hebben ze begrepen."

Het gaat erom om tegelijkertijd de vrouw duidelijk te maken dat men haar apprecieert als persoon, wat ze ook doet, en haar te doen inzien dat men niet eender welk gedrag van haar zal aanvaardden. Het volstaat niet om deze dubbele boodschap verbaal te verwoorden (hoewel dat nuttig kan zijn), maar ze moet voortdurend blijken uit de dagelijkse praktijk. Zelfs de meest logische regels zijn niet vanzelfsprekend als de relatie slecht is: "Volgens de kokkin moesten de deegwaren op het einde van de kooktijd gezouten worden en niet aan het begin. Ze moest altijd gelijk hebben", luidde de kritiek van een ex-deelne(e)m(st)er over een begeleider waarmee ze een moeilijke relatie had.

Uit wat voorafgaat blijkt dat **het werk van de professionelen van de omkadering of opleiding moet worden geëvalueerd.** Die evaluatie kan gebeuren op het niveau van het individu, het team of verschillende teams.

Een begeleider: "Je moet werken aan jezelf: ik help mezelf en ik help anderen. Als je agressief of onrechtvaardig bent tegenover de vrouwen, geven ze hetzelfde terug, en het is op die manier dat ze ons iets leren, niet door dank u te zeggen."

2.1.2. Vertrouwen in de capaciteiten van de persoon

Een begeleider: "Dit publiek denkt dat het niets kan. Ons werk als docent bestaat erin om hen terug te stimuleren en het negatieve in iets positiefs om te zetten, om overal lessen uit te trekken."

Een begeleider: "Wij vertrekken van het principe dat iedereen in zichzelf over de nodige mogelijkheden en competenties beschikt voor de ontplooiing van de eigen basisbehoeften. Wat belangrijk is, is dat men zijn eigen capaciteiten en mogelijkheden kent of leert kennen, en er leert gebruik van maken. De positieve blik van de opleidingsgroep en de begeleiders op de deelne(e)m(st)er, het vertrou-

wen in de capaciteiten van de vrouwen om zich te ontplooiën, zijn fundamentele troeven voor het opbouwen van een evolutieproces."

We hebben allemaal wel al momenten gehad waarbij we onze eigen grenzen verlegd hebben omdat iemand vertrouwen in ons stelde, en ook momenten waarbij we hebben opgegeven omdat iemand ons te kennen heeft gegeven dat we er toch niet zouden geraken.

Studies in de psychopedagogie hebben deze subjectieve ervaringen op wetenschappelijke basis bevestigd. Het onderzoek van professor Rosenthal van de universiteit van Columbia heeft aangetoond dat de capaciteiten van een leerling worden beïnvloed door een positieve opstelling. (In)voed van de opstelling van de leraar zowel als van de leerling). De komedie 'My Fair Lady' (overigens een geactualiseerde versie van de mythe van Pygmalion) illustreert dit fenomeen op een positieve wijze: professor Higgins is ervan overtuigd dat hij van een bloemenverkoopster een gravin kan maken. Elisa Doolittle van haar kant herwaardert haar capaciteiten op grond van deze overtuiging en slaagt erin zich om te vormen. Het effect dat dit heeft op leraar én leerling kan samengevat worden als een zelfkervullende voorstelling. Hetzelfde geldt voor het omgekeerde: een negatieve voorstelling van de capaciteiten van de deelnemer voorspelt een mislukking en eindigt erop. Veel vrouwen hebben negatieve voorspellingen ook negatief zien eindigen:

Een vrouw: "Ik had onvriendelijke leerkrachten. In de keuken zei er een tegen mij: 'Jij gaat er nooit komen', en ik was gebuisd voor mijn examens; dat was een bevestiging."

Het is de plicht van iedereen die in het (her)inschakelingsparcours van de vrouwen tussenbeide komt, om hen de positieve versie van het Pygmalion-effect te leren kennen, of tenminste om hen niet nog een keer de negatieve versie te laten ondervinden.

Een verantwoordelijke van een werkervaringsproject*: "Ze hebben allemaal hun sterke kanten, maar wat me afschrikt, is dat ze die sterke punten enkel tonen als ze zich gesteund weten. Anders hervallen ze heel snel terug in hun zwakke punten en hun zelfkrouwen verdwijnt meteen. We moeten hen aldoo zeggen: 'Je hebt een inspanning gedaan, wat je doet is goed...'; dingen die de werkgever niet zal zeggen omdat die zich niet bezighoudt met het verleden van de persoon. Men moet productief zijn. Ook als je problemen hebt en niet goed geslopen hebt, heeft de baas daar niets mee te maken."

Een vrouw in opleiding: "Dankzij de vzw* krijg ik terug wat vertrouwen. Vroeger had ik de indruk dat ze op me neerkeken, dat ze me niet geloofden."

Een begeleidster: "Het belangrijkste voor hen is dat ze eruit geraakt zijn, dat iemand in hen gelooft. Een hele groep heeft tegen hen gezegd 'Hou op met te geloven dat je niets kunt'. We hebben hen een kans gegeven."

Het onthaal is bijzonder belangrijk. Laten we de gangbare procedures dus eens kritisch bekijken.

Een begeleidster: "We mogen de vrouwen vooraf niet zeggen dat ze niets kunnen. We moeten hen doen inzien: 'Jij bent uniek'. Maar wanneer de fiche op het onthaal wordt ingevuld, is het alsof men alles zoekt wat de vrouw niet kan. Ooit zei een vrouw: 'Nu weet ik alles wat ik niet kan'. We zouden een fiche moeten opstellen met hun potentieel en de punten waar kan aan gewerkt worden."

Het beeld dat docenten hebben over nieuwe vrouwen in een groep, bepaalt het hele verdere verloop. Dat beeld moet dus kunnen bijgesteld worden en toekomstgericht zijn. Voor wie werkt met zogenaamde 'risicopersonen', is dat niet vanzelfsprekend.

Een begeleidster: "In het begin is alles moeilijk omdat je hun karakter niet kent en je niet weet op wie je gaat vallen. Het enige wat je weet, is dat het meisjes zijn die min of meer serieuze problemen hebben: het kunnen echt zware gevallen zijn of gewoon mensen die de VDAB* heeft kunnen overtuigen om iets te doen. Omdat ik de antecedenenten van de meisjes niet ken, ben ik verplicht om hen te behandelen zoals eender wie. Als ik hun antecedenenten kende, zou ik hen misschien met meer zachtheid benaderen."

Moeten docenten de individuele antecedenenten van de meisjes kennen? Zoals iedereen dragen ook deze vrouwen ervaringen met zich mee die hen sterk maken en andere die hen kwetsbaar maken. Als de mensen die hen begeleiden in hun parcours zich daar een algemeen beeld van kunnen vormen (zodis we het hebben uitgetekend in het deel 'Levenslijnen?'; in de transversale brochure), kunnen ze bepaalde gedragingen beter begrijpen, vermijden dat sommige blokkeren, en de vrouwen een positieve dynamiek meegeven vertrekend van hun sterke kanten. Het is niet nodig om het verleden van elke individuele vrouw uit te spitten. Ten eerste omdat iedere vrouw recht heeft op een 'geheim tuintje' waar ook haar verleden toe behoort. Ten tweede omdat docenten geen therapeuten zijn die de oorzaken van eventuele problemen moeten uitzoeken, maar inschakelingsprofessionals die met het heden werken om de toekomst op te bouwen.

Op een meer fundamenteel niveau mag het werken met vrouwen in moeilijkheden er in geen enkel geval toe leiden dat ze in een meelijwekkende positie opgesloten raken. Precies omdat ze geconfronteerd zijn of worden met grote problemen, tonen deze vrouwen aan dat ze over de nodige competenties en mogelijkheden beschikken om hun meest fundamentele behoeften te voldoen. De energie die ze mobiliseren om eruit te geraken is een waarde waarvan docenten kunnen vertrekken om met hen te werken.

2.1.3. Het doorgeven van gepaste verantwoordelijkheden

Een manier om een vrouw concreet te tonen dat men vertrouwen heeft in haar capaciteiten bestaat erin om haar verantwoordelijkheid te geven.

Een eerste verantwoordelijkheid die men elke vrouw kan geven is die om haar eigen kenniswereld op te bouwen. Want kennis wordt, evenals vaardigheden en zichzelf zijn, niet overgedragen, maar opgebouwd in een dynamische beweging, via creatieve benaderingswijzen die komaf maken met de mechanismen van zelfonderschatting, opgeven en gestlotenheid.

De opleiding moet een beschermende cocoon zijn, een soort laboratorium waar men zich mag vergissen zonder al te veel risico's en waar men zijn capaciteiten kan testen, in een wisselwerking tussen ervaring en reflectie. Zo is het plezierig om steeds verder te gaan en nieuwe vormen van kennis en gedrag te ervaren. De impasse waarin de deelne(e)m(st)ers beland zijn, zijn interessant inzoverre ze daardoor gedwongen worden om iets te ondernemen. De docenten staan stil bij deze situaties, laten de vragen die ze oproepen naar boven komen en laten de struikelblokken aanduiden. Ze stimuleren de behoefte om door te vragen zodat nieuwe instrumenten kunnen worden ontwikkeld om de problemen op te lossen en uit de impasse te geraken.

Wanneer het leerproces zich afspeelt voor de ogen van de klant (zoals dikwijls het geval is bij werk-ervaringsprojecten* en in invoegbedrijven*), moet voorzichtig worden omgesprongen met het toevertrouwen van verantwoordelijkheden. Want geef je een vrouw een taak die haar capaciteiten te boven gaat, dan is ze gedoemd om te mislukken, en de bedoeling is precies dat ze slaagt.

Een vrouw: "Veertien dagen geleden kreeg ik bepaalde verantwoordelijkheden en toen kreeg ik het erg benauwd. Het was in de crèche. Ik moest alleen schoonmaken, wat geen enkel probleem was, en de maaltijden bereiden, wat wel angstaanjgend was. Er was iemand bij mij maar ze was hier nog maar een maand, dus moest ik de leiding nemen. Er was vanalles waar we moesten aan denken: het aantal kinderen, de hoewelheden uittekenen, alles op tijd klaar krijgen. Ik dacht bij mezelf dat ik het niet zou redden maar ik heb gezien dat het vanzelf ging. Vroeger was ik ook verantwoordelijk geweest om de bureaus te gaan poetsen: twee verdiepingen in twee uur. Eerst denk je dat het onmogelijk is, en dan geraak je er toch. Al bij al is het niet eens zo moeilijk."

In dit geval kreeg de vrouw eerst verantwoordelijkheid die samenhang met haar normale taken, waarbij de enige moeilijkheid bestond in de hoeveelheid werk die ze moest verrichten binnen een beperkte tijd. Nadat ze al haar angsten overwonnen had, kreeg ze een nieuwe en meer ingewikkelde taak opgedragen. Dankzij haar eerste positieve ervaring kon ze de tweede aan. Misschien zou het nuttig geweest zijn om haar de mogelijkheid te geven haar angsten te verwoorden en haar gerust te stellen door haar expliciet te herinneren aan het eerste succes.

Een verantwoordelijke van een coöperatieve: "We hebben de schoonmaaksters al de verantwoordelijkheid gegeven over de aankopen omdat ik geen tijd had om het te doen, maar we hebben geconstateerd dat dat niet ging. Ook het uurrooster dat ze een tijdje hebben mogen regelen heb ik terug overgenomen omdat ze soms onderlinge afspraken maakten terwijl ik strikter ben. In het begin hebben ze dat slecht opgenomen maar nu zijn ze er gewend aan. Ze weten dat we er niet zijn om hen het leven moeilijk te maken."

In dit geval ging het erom om leidinggevende verantwoordelijkheden aan de werknemers door te geven. De aankoop van producten veronderstelde het beheersen van vaardigheden die weinig verband hielden met wat de vrouwen moesten weten om hun eigen taken te vervullen. Het opstellen van de uurroosters was vooral delicaat omwille van de persoonlijke betrokkenheid van elk van de vrouwen. In beide gevallen had men de mogelijke negatieve gevolgen beter moeten inschatten alvorens men het experiment begon, wilde men vermijden om achteraf weer een stap achteruit te moeten doen. Als dit experiment voortaf haalbaar geleken had, had men een geschikt opleidingsmoment en de nodige omkadering (litenstief in het begin, later lichter) moeten voorzien.

2.1.4. Feedback op basis van positieve elementen

Een vrouw die antwoord geeft op de vraag welke haar capaciteiten en kwaliteiten zijn: "Ik heb er geen. Ik wacht totdat ze me het zeggen. Ik begin een beetje positief te denken. Ik kom hier, ik kan mijn plan trekken. Ik ben altijd bang dat ik het niet kan, dat ik de meest belangrijke dingen zal vergeten. In het begin voelde ik me waarloos, niet in staat om iets te doen. Ik voel me hier niet op mijn gemak. Ik denk

ditijd slecht. Ik doe het niet goed. Ze zeggen dat ik het goed doe. De keuken, dat gaat wel. Soms zegt men dat ik wat traag ben in het poetsen, maar zo ben ik. Ik heb een negatief beeld van mezelf. Soms zeg ik tegen mezelf dat ik het goed doe maar achteraf denk ik weer het tegenovergestelde."

Wanneer een vrouw de taak die haar werd opgedragen volbracht heeft of een etappe van haar parcours heeft afgelegd, heeft ze nood aan een evaluatie van wat ze gedaan heeft en daar is ze alleen niet toe in staat. Feedback geven is dus een belangrijke opdracht van maatschappelijk werkers, docenten, verantwoordelijken of werkgevers. Feedback geven betekent iemand de kans geven om te leren dat men zijn positieve kanten kan waarderen en dat vergissingen nuttig zijn omdat men ervan kan leren. In de context van sociaal-professionele inschakeling draait die feedback rond de vereisten van de beroepswereld, het werk, de samenleving..., en zeker niet rond een moreel oordeel over de persoon. Als de feedback kadert in een geest van volledige aanvaarding van de persoon en in een context waar er veel positieve situaties zijn, brengt kritiek de persoon op zich niet in gevaar en worden er geen negatieve zelfbeelden gecreëerd. Kritiek wordt dan ontvankelijk, leidt tot verbetering en zal doorgaans als positieve feedback ervaren worden.

Een niet aflatende interesse tonen voor het gepresteerde werk is een eerste belangrijke vorm van feedback.

Een maatschappelijk werkster van de (her)inschakelingsdienst van een OCMW*: "Gewoon al de aandacht die we betonen voor wat ze doen, dat is belangrijk op elke leeftijd. Ik ga vaak naar de moestuin of naar de winkel, om te zien hoe ze de dingen ingericht hebben."

Het pedagogisch principe dat zegt dat evaluatie des te efficiënter is voor het leerproces naarmate ze van positieve elementen vertrekt, moet zeer strikt toegepast worden als men met een weinig zelfzekere vrouw geconfronteerd wordt. Een formulering in de stijl van "Bravo, je hebt dat goed gedaan, maar je zou nog moeten..." volstaat niet want wat er na het "maar..." volgt annuleert al het positieve dat ervoor is opgesomd. Als deze formuleringstijl dan ook nog eens systematisch wordt toegepast, associëren de vrouwen elk compliment automatisch met kritiek en zullen ze het compliment zelfs niet meer horen. **De meest efficiënte oplossing schijnt erin te bestaan het gesprek dusdanig structureren dat complimenten gescheiden worden van de even onmisbare opbouwende kritiek.**

Worden afspraken niet nageleefd, dan moeten er natuurlijk opmerkingen gemaakt worden. Deze moeten zo duidelijk mogelijk verwoord worden en tegelijkertijd in een ruimere context gekaderd worden zodat de betrokkene duidelijk gemaakt wordt dat en hoe ze in staat is correct te handelen.

Een vrouw helpen bij zelfevaluatie betekent niet noodzakelijk dat men haar zegt wat men van haar prestaties of haar gedrag denkt. Eerder gaat het erom in dialoog te treden over deze thema's, zodat ze zich ervan bewust wordt hoever ze staat en zodat ze dat ook verbaal durft te verwoorden. Vrouwen die mislukkingen hebben gekend zijn de gewoonte vergeten om zelf zin te geven aan de dingen omdat men hen te vaak herhaald heeft dat ze zich vergisten. De onvervangbare rol van de docent bestaat er dan ook in ervoor te zorgen dat de vrouw haar positieve kanten ziet, verwoordt en aanvoelt, zonder zich te laten overweldigen door de negatieve kanten.

Evaluaties in groep zijn een andere en zelfs wenselijke mogelijkheid. Dat brengt ons bij de tweede basiskeuze die voor ons eveneens een noodzakelijke voorwaarde voor de werkelijke participatie van vrouwen aan opleidingen en werk.

2.2. Groepsniveau: steunen op de groepsdynamiek en de interpersoonlijke communicatie

'Iemand die vernederd werd en geen zelfwaardering meer heeft, heeft een groep nodig om zich aan op te trekken. De omweg via een groep is noodzakelijk om het zelfbeeld terug op te bouwen. Zelf kan die persoon dat niet meer opbrengen, omdat zijn persoonlijkheid te diep geraakt en vernietigd is. Aangezien de aanslag op zijn persoon van buitenaf gekomen is, is ook de heropbouw enkel mogelijk via een herwaarderende relatie.' (Vincent de Gaullejac¹)

Vat krigen op het leven, keuzes maken en er de gevolgen van dragen veronderstelt dat men zich kan richten tot anderen en een antwoord kan vinden op de eigen noden. Daarvoor moet men in staat zijn om efficiënt te communiceren, om zich in het omringende sociaal systeem te integreren, en, ruimer gezien, om zich een beeld te vormen van de werking van onze samenleving.

1. De Gaullejac, Vincent, 'Cohésion sociale et emploi', Desclée de Brouwer, 1997

2.2.1. De bijdrage van de groep

2.2.1.1. De groep, een onmisbare dimensie als voorbereiding op professionele inschakeling

In elk werkmilieu is het vermogen om zich in een team te integreren en om met anderen te communiceren even belangrijk als de technische vaardigheden. Dat is dus alvast een sleutelcompetentie die verworven dient te worden (zie ook het deel 'Sleutelcompetenties?!').

Een coördinatrice van een 'Mission Régionale': "Er zijn altijd wijvingen binnen de groep. De begeleider herhaalt de werkregels voor de groep en zegt herhaaldelijk dat als ze zullen gaan werken, ze zich in een team zullen bevinden, en met een hiërarchie zullen te maken hebben. De mensen die onmiddellijk het gevoel hebben dat de anderen hen aanvallen of die geen hiërarchie kunnen verdragen, of die niet accepteren dat iemand anders hen orders geeft, komen snel in de problemen."

De vrouwen moeten dus leren om zich goed te voelen in een groep en om zonder botsingen te communiceren met collega's, bazen en klanten.

2.2.1.2. De groep, een onmisbare dimensie binnen de opleiding zelf

Los van de noodzaak om het beroepsleven voor te bereiden, is werken aan de groepsdynamiek en de communicatie belangrijk zowel voor de evolutie van elke vrouw als voor het functioneren van de opleidingsgroep. Het opbouwen van kennis gebeurt vanuit de groep. De verscheidenheid van ervaringen en vaardigheden of de contradictoische gedragspatronen van de individuen waaruit de groep is samengesteld, stellen ieders eigen ideeën en praktijken in vraag, laten toe om afstand te nemen, om nieuwe vragen naar boven te laten komen die zijn/haar kennis en praktijken kunnen verfijnen, en om zich te positioneren ten opzichte van de groep. De groep is een instrument om kennis op te doen, maar fungeert ook als positieve ervaring die kan worden gebruikt in de andere sociale groepen waarin de vrouwen zich bewegen.

2.2.1.3. Elke groep genereert een eigen dynamiek

We hebben het reeds aangehaald, en we zullen er nog op terugkomen: de groep bezit in zich een grote sterkte, in het bijzonder voor kwetsbare personen, omdat ze dankzij de groep opnieuw solidariteit en erkenning kunnen ervaren. Een positieve groepsdynamiek veronderstelt echter een positieve leiding, anders bestaat het gevaar dat de groep ten onder gaat aan conflicten en destructief gedrag.

Een maatschappelijk werker van de dienst (her)inschakeling van een OCMW*: "Ze hechten zich heel snel, zelfs op het werk. Een nieuwe die binnenkomt wordt ohwel met wantrouwen onthaald en genegeerd, ohwel met open armen ontvangen. Er is slechts zelden een juiste houding, een serene onthaal van de nieuwelingen. Ze staan alleen met al hun problemen en zijn niet in staat afstand te nemen, er met iemand over te praten, zich te organiseren. Als ze uit werken gaan, bouwen ze relaties op, wat een positief gegeven is, maar de keerzijde is dat, omdat ze alleen staan met hun problemen, ze soms de neiging vertonen om de problemen van de anderen op zich te nemen voordeur ze hun eigen problemen opgelost hebben. Dat betekent dus dat ze de problemen van anderen uitvergroten en erger voorstellen dan ze zijn. Soms wordt het hele team daardoor gedemotiveerd. Dit alles moet dan ook geleid worden op het niveau van de team, zodat niemand zijn privé-leven laat innemen door de collega's. De ene gaat bij de andere op bezoek, dat kan al te ver gaan. Of er duikt een vriendje op... en men kan de dingen niet meer aan, noch privé, noch op het werk."

2.2.1.4. Communiceren is iets wat men kan leren

De vaardigheid om in harmonie met anderen te communiceren is niet aangeboren. Men kan ze wel aanleren tijdens de kindertijd, in zoverre het milieu dat toelaat. Als dat niet het geval is, veronderstelt het verwerven van deze vaardigheden een serieuze werken aan zichzelf op volwassen leeftijd. Kleine voorvalletjes van het dagdagelijkse leven kunnen de gelegenheid bij uitstek vormen om te werken aan persoonlijke groei en interpersoonlijke relaties. Het werken in groep geeft aan elke vrouw de kans:

- om te ontdekken dat ze een eigen mening heeft, om te leren vertrouwen op haar eigen gedachtengang;
- om te leren haar mening in een groep te verwoorden: kiezen wat (niet) te zeggen, hoe het te zeggen, wanneer...;
- om te leren overleggen met de groep;
- om gelijkheid te ervaren: elke vrouw kan de anderen beïnvloeden en zich erdoor laten beïnvloeden.

2.2.1.5. Belang van hun kijk op de anderen en de kijk van de anderen op hen

Binnen een harmonieus groepsklimaat kunnen vrouwen hun zelfvertrouwen herwinnen dankzij hun kijk op de anderen en dankzij de kijk van de anderen op hen. Ze kunnen eveneens hun individuele geval in een sociale context zien.

Een verantwoordelijke van de dienst Gelijke Kansen van de VDAB*: "Het eerste wat we doen is een vertrouwensrelatie creëren binnen de groep, voor een sfeer van verdraagzaamheid zorgen, zonder dat iedereen elkaar beoordeelt, zodat de vrouwen hun zelfvertrouwen kunnen herwinnen en ontdekken wat

ze kunnen. We doen vaak een activiteit genaamd '10 dingen die ik kan'. In het begin draait het rond het huishouden, vervolgens gaan we zoeken binnen de hobby's of heel specifieke aspecten van het huishouden, en dan merken de vrouwen dat ze een heleboel dingen kunnen die wel degelijk vaardigheden veronderstellen en die ze ook in hun zoektocht naar werk kunnen gebruiken. Door met elkaar te praten merken ze dat ze niet alleen zijn, dat er ook anderen zijn die min of meer dezelfde problemen hebben gekend."

Hetzelfde mechanisme kan toegepast worden bij groepsbezinningen, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen waar men de voorbije week evalueert en de komende week voorbereidt, of tijdens evaluaties van bedrijfsstages. Ieder individu neemt binnen de groep een positie in. Met behulp van de docent zullen de reacties van de groep:

- een andere houding creëren tegenover de individuele ervaring, via de vaststelling dat anderen soortgelijke ervaringen hebben meegemaakt;
 - solidariteit opwekken, ervoor zorgen dat men steun kan krijgen van de groep;
 - duidelijk maken hoe moeilijk het is om zich door anderen begrepen te voelen.
- Deze verduidelijkingen via de groep verplichten eenieder om op sociale eerder dan individuele basis na te denken en kunnen toelaten om de causale effecten op sociaal niveau van een individuele situatie te ontdekken. Vervolgens verwerkt iedere vrouw individueel wat ze uit het socialiseringsproces geleerd heeft, wat meteen nieuwe perspectieven opent.

2.2.1.6. De groep ontwikkelt de zin voor solidariteit

Het groepsbelang geeft zin aan de regels die moeten worden gerespecteerd: de zin voor solidariteit tussen collega's.

En begeleider in een werkervaringsproject*: "Van een vrouw die altijd te laat komt, die onbetrouwbaar is, kunnen we niet alles accepteren. Er is het team en er zijn de klanten. Dat is ook leerzaam. Als we iets van de ene accepteren, moeten we een andere net hetzelfde laten doen. En juist omdat we in team werken, zeggen we het ook aan de anderen als er een ontevreden klant is, en niemand wil de gebroken potten betden."

2.2.2. De omkadering neemt deel aan de groepsdynamiek

Het omkaderingspersoneel participeert evenzeer als de vrouwen in inschakeling aan de groepsdynamiek.

2.2.2.1. In team werken

Hoe zouden de docenten en de leden van het omkaderingspersoneel er kunnen voor zorgen dat de vrouwen in groep werken als ze het zelf niet kunnen? Als een team als groep moet functioneren, moet dat kunnen vanuit de werking. Dat veronderstelt heel concrete maatregelen, zoals bijvoorbeeld:

- belang hechten aan diffuse psychosociale competenties (zie het deel 'Sleutelcompetenties?') bij het opstellen van de aanwerfings- en selectiecriteria voor het personeel;
- zorgen voor een sfeer van solidariteit tussen het personeel (bijvoorbeeld door het aanstellen van medeverantwoordelijken voor de opleiding die zich ondersteunend en niet-concurrerend opstellen);
- een duidelijk organigram hebben en tijd voorzien zodat er op elk niveau debatten kunnen gevoerd worden en gemeenschappelijke beslissingen kunnen genomen worden;
- een afvaardiging van het personeel voorzien in de hogere echelons van de organisatie (raad van bestuur ...);
- alle personeelsleden feedback en opleiding aanbieden.

2.2.2.2. Een coherente aanpak is nodig tussen de leden van het personeelsteam

Als de houding van de verschillende leden van het opleidings- of omkaderingsteam niet coherent is, zullen de vrouwen in inschakeling niet weten waar ze aan toe zijn. Hetzelfde gaat op als een maatschappelijk werker een reglementering op verschillende manieren toepast.

Een vrouw: "Op een dag toen ik een klant naar het confectieteller bracht, zei de verantwoordelijke dat dat haar taak was. De secretaresses gaven me gelijk en zo is er ruzie ontstaan."

2.2.2.3. Is het omkaderingspersoneel een voorbeeld voor de vrouwen?

Het principe 'doe wat ik zeg, maar niet wat ik doe' heeft het leerproces er nooit gemakkelijker op gemaakt want daden wegen altijd zwaarder door dan woorden. De deelne(e)m(st)ers vertonen nogal vaak de neiging om de begeleiders als model te nemen, en dat kan gaan van het uiterlijk voorkomen of de kleding tot het niveau van gedragingen en houdingen. Conflicten binnen het omkaderingsteam kunnen dan ook nefaste gevolgen hebben voor de groep.

Een verantwoordelijke van een werkervaringsproject*: "Veel van de moeilijkheden met de deelne(e)m(st)ers zijn te wijten aan moeilijkheden met de begeleiders. Als er aan de deelne(e)m(st)ers gevraagd wordt om stipt te zijn, om het werk van de anderen te respecteren, om opmerkingen te aanvaarden en om elkaar niet onderling te bekritiseren, moeten we hun ook het voorbeeld kunnen geven. Ons eigen leerproces moet snel gaan omdat het anders ten koste van de deelne(e)m(st)ers gaat."

2.2.2.4. Dichtbij staan maar niet te dicht

Een verantwoordelijke van een invoegbedrijf*: "Alle moeilijkheden die zij gekend hebben, heb ik ook gevonden. Ik begrijp hen als ze zeggen: "Ik haat het einde van de maand niet" omdat ik ook geldproblemen gehad heb. Ik heb veel familieruzes en gezondheidsproblemen gekend. Het is altijd een strijd geweest. Als ze me hun problemen uit de doeken doen, begrijp ik het omdat ik hetzelfde heb meegemaakt: "

Een verantwoordelijke van een werkervaringsproject*: "Ik probeer om hen veel van mezelf mee te geven. Ik maak er geen geheim van dat ik ook sentimentele, familiale en professionele drama's gekend heb. Iedereen maakt drama's en hoogvliegers mee. Ik heb een andere stabiliteit gevonden dan zij, maar iedereen moet vechten in het leven, zij misschien harder dan wij. Ik probeer naar hen te luisteren, hen te ondersteunen, hen raad te geven zonder iets op te dingen. Zelfs als er gezegd wordt dat ze laaggeschoold zijn, zijn het volwassenen die het recht hebben om hun eigen leven in handen te nemen en zich te uiten. "

Een begeleider: "Ik werk heel graag met hen. Het contact op het terrein is anders dan dat op het bureau. Dat contact helpt mij om hen beter te begrijpen en helpt hen om mij beter te begrijpen. Ik maak blunders en ik stel vragen. Er is een uitwisseling van informatie. Tijdens mijn zwangerschap was het plezant: ik vroeg hen vanalles en, echt waar, ze hebben mij toen vanalles geleerd."

Gemeenschappelijke ervaringen tussen de vrouwen in inschakeling en de mensen die hen omringen kunnen voor een dynamiek zorgen. Ook tutoyeren, informele gesprekken 'onder vrouwen', het uitwisselen van vertrouwelijkheden... kunnen een goede bodem voor vooruitgang creëren. Een dl te nauw contact kan echter negatieve gevolgen hebben: rivaliteiten omwille van het (reël of ingebeeld) voortrekken van de mand, het aanrechten van iemands autoriteit, een defatistisch klimaat als de nadruk al te zeer gelegd wordt op de moeilijkheden die men ondervindt in plaats van op de sterkte van de groep... Trajectbegeleiders zouden eens de kans moeten krijgen om zich te bezinnen over hun eigen parcours, met als bedoeling de beslissende elementen die in hun eigen evolutie gespeeld hebben te evalueren, om zo in staat te zijn om de vrouwen geen 'oplossingen' op te dingen die puur op hun eigen ervaring gebaseerd zijn.

2.2.2.5. Gelijkheid ervaren

Het werken in groep kan zo opgevat zijn dat de begeleiders niet aan een kant staan en de deelne(e)m(st)ers aan de andere, maar dat er echt een groep mensen is die op gelijke basis samenwerken. Iedereen kan dan bijvoorbeeld de anderen evalueren, niet enkel tussen de deelne(e)m(st)ers onderling maar ook tussen deelne(e)m(st)ers en docenten.

2.2.3. De groep situeert zich in een context

In deze tijd waarin de concurrentie om een job te vinden en te houden zo zwaar is, kunnen er uit allerlei situaties rivaliteiten ontstaan. Dit geldt bijvoorbeeld voor invoegbedrijven*, wanneer er meer deelne(e)m(st)ers in opleiding zijn dan vrije plaatsen voor een 'artikel 60/61*-'-contract, of als er slechts enkele vrouwen kunnen hopen op een contract van onbepaalde duur aansluitend op een contract van bepaalde duur.

2.2.4. De groepsdynamiek binnen ondernemingen in goede banen leiden

Er moet niet alleen rekening gehouden worden met de groepsdynamiek en de interpersoonlijke communicatie gedurende de periode waarin er naar werk gezocht wordt. Deze aspecten hebben ook betrekking op de ondernemingen (of deze zich nu in het kader van de sociale economie* of dat van de klassieke economie situeren). Als de vrouwen tijdens hun opleiding de noodzakelijke competenties om in het bedrijf te functioneren verwerven, hebben ze al een deel van de weg afgelegd en verdienen ze hiervoor in ruil ook appreciatie vanwege de werkgever.

2.2.4.1. De integratie op het werk ...

...van mensen die emotioneel nog kwetsbaar zijn verloopt vlotter als eventuele storende gedragingen kunnen worden opgevangen door een deskundige in werkrelaties, die grenzen kan stellen en die hen ook een nieuwe kans kan geven.

De personeelsdirecteur van een fabriek: "We kunnen felle reacties toestaan inzoverre die binnen bepaalde grenzen blijven. Als het gaat om een heftige woordenwisseling, is een uitbarsting op een bepaald moment heel menselijk en kan ik hiermee om. Als iemand zich daarentegen constant zo zou opstellen, zou dat een probleem scheppen. (...) Ik heb dan een gesprek met die persoon, we bekijken het probleem, en beslissen welke houding we gaan aannemen. Als de persoon de nodige inspanningen levert, blijft het daarbij. Zoniet blijft het probleem aanslepen tot op het punt waarop we wellicht zullen moeten zeggen dat we niet meer kunnen samenwerken."

Een diensthoofd in een hospitaad: “Als een persoon niet in de ploeg past en heel het team in de war brengt, komt ons werk in gevaar. Dus moeten we die persoon zo vlug mogelijk elimineren. Om van mensen of te geraken kan ik voor een overplaatsing naar een andere vestigingsplaats zorgen, want ik heb er verschillende. Als iemand hier niet op zijn plaats is, zal diezelfde persoon zich misschien wel heel goed kunnen inpassen binnen een andere vestiging omdat er daar misschien een andere mentaliteit, andere karakters zijn. Maar als iemand op drie plaatsen faalt, dan moet hij er echt uit.”

2.2.4.2. De directe verantwoordelijken van de werkteams moeten een opleiding krijgen in het omgaan met menselijke relaties op het terrein

Leidinggeven aan personeel is geen aangeboren talent. Er moeten dus opleidingen voorzien worden voor de verantwoordelijken van elk team. Rekening houdend met onze basisopties vinden wij het uiterst belangrijk om daarin een centrale plaats te geven aan de dialoog, aan het oprecht communiceren (een vrouw durven zeggen dat het niet goed is en de echte reden opgeven wanneer men niet tevreden is over iemand), en aan de wijze waarop men zegt wat men verwacht van een werknemster.

Een verantwoordelijke van een poetsbedrijf: “50 % van de problemen die we hebben met het personeelsbeheer, zijn het gevolg van mensen die zich niet kunnen inhouden, die te direct zijn, of jaloeers. Kaderleden moeten ervan uitgaan dat vanaf het moment dat iemand een vrij hoge scholingsgraad heeft, deze zelfstandig met zijn problemen moet kunnen omgaan, terwijl iemand met een lagere opleidingsgraad moet geholpen worden. Voor alle echelons van de hiërarchie bestaat er telkens een opleiding die gekoppeld is aan de graad van verantwoordelijkheid: de technieken; de documenten die moeten ingevuld worden; het leidinggeven.”



SLEUTELCOMPETENTIES?!

In dit gedeelte gaan we dieper in op de sleutelcompetenties, een begrip dat volgens ons een centrale plaats zou moeten innemen in de opleidingen in het algemeen en in de opleidingen voor vrouwen die zich willen inschakelen in het bijzonder.

‘Sleutelcompetenties’ zijn bijzonder verscheiden, algemene vaardigheden die iemand in staat stellen om zijn/haar leven vlot uit te bouwen en om allerlei problemen die opdoemen het hoofd te bieden.

Hoe beter vrouwen die zich willen inschakelen een aantal sleutelvaardigheden onder de knie hebben, hoe beter anderen hen ontvangen en hoe beter zij zich op hun gemak voelen bij contacten met de verschillende sociale instanties: de diensten van het O.C.M.W.* of van de tewerkstelling, de school van de kinderen, het gerecht, de opleidingsinstellingen, de mogelijke werkgevers...

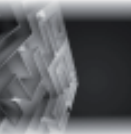
De term ‘sleutelcompetenties’ wijst er al op dat het gaat om vaardigheden die allerlei soorten deuren openen. Eigenlijk zijn het bij wijze van spreken universele ‘lopers’. Een vaardigheid die verworven is in een bepaalde context werkt ook in een andere context. Een voorbeeld hiervan: het is mogelijk om de vaardigheden die vrouwen verworven hebben bij hun huishoudelijke taken ook te gebruiken in hun (toekomstig) werk. Het omgekeerde kan ook.

In een sociaal-professionele opleiding is het van primordiaal belang om de sleutelcompetenties aan te leren aan vrouwen die ze nog niet verworven hebben en om ze nadien te leren gebruiken in andere contexten. Vandaar dat we geprobeerd hebben om deze vaardigheden te definiëren en te operationaliseren.

Eerst halen we enkele argumenten aan die aantonen hoe belangrijk sleutelcompetenties zijn voor het bereiken van bepaalde doelstellingen. Vervolgens situeren we de sleutelvaardigheden binnen andere vaardigheden. Tenslotte gaan we dieper in op de sleutelcompetenties zelf: definitie, plaats binnen de opleiding, ze aanleren aan volwassenen, rol van de opleidingsorganismen daarin. We besteden speciale aandacht aan de culturele dimensie van de sleutelcompetenties en aan een sleutelvaardigheid die werkelijk onmisbaar is nl. de bekwaamheid om harmonisch om te gaan met verschillende mensen.

Het verwerven van sleutelcompetenties is een permanente opdracht voor ieder mens en mag niet worden herleid tot een typisch probleem van vrouwen die zich willen inschakelen. Deze vrouwen hoeven zich dus helemaal niet ongemakkelijk te voelen als blijkt dat ze nog veel te leren hebben. Het beheersen van de sleutelcompetenties belangt iedereen aan en zoals met andere dingen gaat dat bij sommige mensen vlotter dan bij andere of kan iemand vlot omgaan met bepaalde competenties maar niet met andere. Sleutelcompetenties zijn noodzakelijk om te kunnen evolveren in het leven. Mensen die niet over de culturele en materiële middelen beschikken om ze spontaan te verwerven, moeten dan ook de kans krijgen om dat op een andere manier te doen, bijvoorbeeld via een opleiding.

Net als de stagiaires voelen ook de begeleidsters zich beter naarmate ze de sleutelcompetenties beter beheersen en dat heeft dan weer een weerslag op de vrouwen met wie ze werken. Uit de praktijk is gebleken dat maatschappelijk helpers en begeleidsters die de sleutelcompetenties op het relationele gebied goed beheersen de vrouwen met wie zij werken, positiever beïnvloeden. En omgekeerd levert een slechte beheersing van die competenties sneller problemen met de stagiaires. Bovendien speelt dat positieve of negatieve effect ook bij de personeelsleden die niet rechtstreeks in contact staan met de stagiaires, maar de acties en contacten op het terrein zelf voorbereiden. Kortom: sleutelcompetenties belangen iedereen aan en zijn voor iedereen een permanente opdracht.



1. Het nut van de sleutelcompetenties

1.1. Voor de beroepsopleiding _____

Bij het zoeken naar of behouden van een baan spelen persoonlijkheid, houding, gedrag, kwaliteiten of gebreken minstens een even belangrijke rol als de zuivere beroepsvaardigheden. Dat zeggen de vrouwen die we geïnterviewd hebben. De begeleiders en maatschappelijk werkers die al heel wat vrouwen hebben zien deelnemen aan stages en opleidingen kunnen dat alleen maar bevestigen. De organisatie van het werk vraagt steeds nadrukkelijker dat werknemers abstract denken, problemen oplossen, inter-actief samenwerken met anderen, enz. Dat veronderstelt dat ze een beroep kunnen doen op hun persoonlijke en sociale competenties. Ondernemingen organiseren al langer seminars om die competenties aan te scherpen, alleen zijn ze meestal enkel bedoeld voor kaderleden. Ze hebben dus blijikbaar nog niet door dat ook uitvoerend werk een beter resultaat geeft als het wordt uitgevoerd door werknemers die hun competenties beter beheersen.

Daarnaast stellen sleutelcompetenties de werknemers ook in staat om de snelle evolutie in de technische beroepsvaardigheden bij te benen. Dat is noodzakelijk willen ze hun werk behouden.

Vaak zijn werkgevers trouwens bereid om hun werknemers te helpen bij het verbeteren van hun kennis en technische vaardigheden. Werknemers die bepaalde sleutelcompetenties onvoldoende beheersen zijn echter niet in staat om de bijscholing tot een goed einde te brengen.

Voor vrouwen die zich willen inschakelen is het beheersen van de sleutelcompetenties dus een absolute vereiste om aan een baan te geraken of ze te behouden.

1.2. Voor de persoonlijke ontplooiing. _____

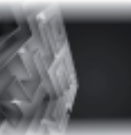
Sleutelcompetenties zijn minstens even belangrijk voor mensen die geen baan hebben en daarmee moeten leren leven. Want wat is de situatie op de arbeidsmarkt? Enerzijds zijn er niet genoeg banen voor alle mannen en vrouwen en anderzijds blijft de situatie van iemand die een laag gekwalificeerde job heeft, vaak even armoedig en onzeker als van iemand die geen werk heeft. Dat is de realiteit waarmee ook een sociaal-professionele opleiding moet rekening houden.

Opleidingsorganisaties kunnen niet garanderen dat vrouwen daarna een baan zullen hebben met correcte arbeidsvoorwaarden. Maar ze kunnen -en moeten- er wel voor zorgen dat de vrouwen via de opleiding meer kans hebben om aan de slag te geraken in beschikbare jobs en om die jobs in wisselende omstandigheden te behouden. Tijdens de opleiding moeten de vrouwen ook kunnen beschikken over de structuren en de mogelijkheden om die vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om de meest uitgebreide sociale doelstellingen te realiseren.

Kortom, de opleidingsorganisaties moeten zich bekommeren om het welzijn van de deelnemers zodat ze:

- kunnen openbloeten en zich sociaal gewaardeerd voelen;
- het gevoel hebben nuttig te worden of te blijven in de maatschappij;
- kunnen deelnemen aan het economisch, sociaal en cultureel leven;
- zich solidair en betrokken voelen bij de wereld waarin ze leven;
- kunnen leven van een fatsoenlijk loon.

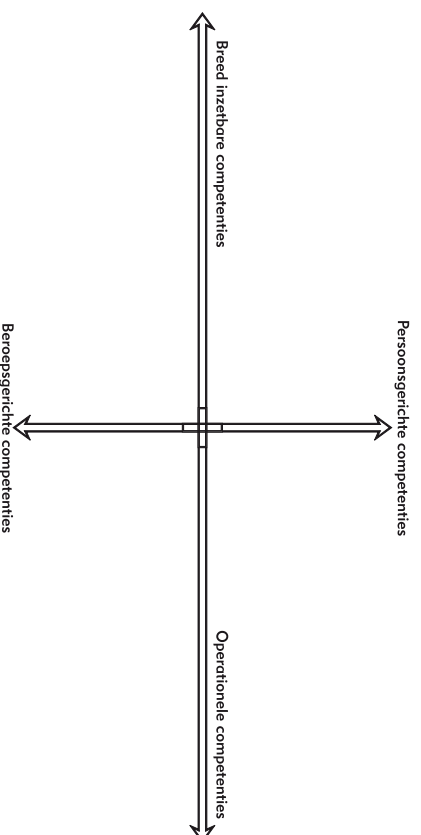
In de opleiding worden dus niet alleen technische vaardigheden opgebouwd, maar wordt vooral ook het accent gelegd op de vaardigheden die nodig zijn om als persoon in de maatschappij te kunnen functioneren. Deze twee vaardigheden zijn trouwens helemaal niet tegengesteld. De ontwikkeling van de sleutelcompetenties helpt de vrouwen werk te vinden of te behouden, maar stelt hen ook in staat om het leven zonder baan aan te kunnen.



2. Classificatie van de competenties

2.1. Het vierveldenschema van de competenties

Alle competenties die iemand kan verwerven kunnen worden gesitueerd in een vierveldenschema dat gevormd wordt door twee kruisende assen²:



Op de verticale as situeren zich aan de ene pool de bereopsgesichte competenties (gericht op de uitoefening van het beroep). Aan de andere pool situeren zich de competenties die betrekking hebben op de psychosociale ontwikkeling (gericht op de ontwikkeling van de persoon).

Op de horizontale as vinden we aan de ene pool de operationele competenties, aan de andere pool de breed inzetbare competenties. Onder operationele competenties verstaan we alle competenties die een welomschreven gedrag veronderstellen en dus ook goed meetbaar zijn. Onder breed inzetbare competenties verstaan we deze competenties die moeilijk in operationele termen kunnen beschreven worden en die ook minder duidelijk te meten zijn. Het zijn competenties die nooit helemaal af(ge)werkt) zijn, die steeds evolueren (in positieve of negatieve zin)

De gekruiste lijnen bepalen vier velden (in wijzerszin).

1. Operationele persoonsgerichte competenties

Dit zijn duidelijk te omschrijven en te meten vaardigheden die rechtstreeks betrekking hebben op de psychosociale aspecten van de deelnemers.

2. Operationele bereopsgesichte competenties

Dit zijn vaardigheden die voor een specifiek beroep duidelijk te omschrijven en te meten zijn en die noodzakelijk zijn om dat beroep efficiënt uit te kunnen oefenen.

3. Breed inzetbare bereopsgesichte competenties

Deze vaardigheden hebben betrekking op de beroepswereld, maar zijn niet duidelijk te omschrijven of te meten. Dit veld wordt vaak omschreven als 'werkattitude'.

4. Breed inzetbare persoonsgerichte competenties

Diffuse persoonsgerichte competenties zijn moeilijk te operationaliseren en te meten competenties, die rechtstreeks betrekking hebben op de psychosociale aspecten van de deelnemers.

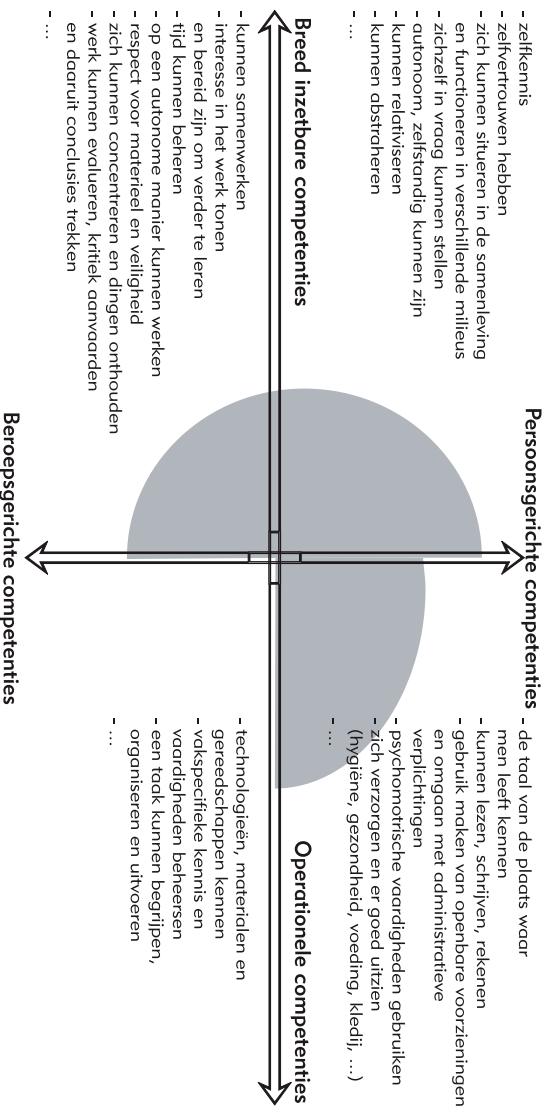
2.2. Voorbeelden van vaardigheden

2.2.1. De competenties in de vier velden

Hieronder geven we voorbeelden van competenties in de verschillende velden (het opsommen van alle competenties die aan bod komen in een opleiding is hier uiteraard onmogelijk). Het gaat ook niet om competenties die bij voorkeur moeten aan bod komen, vermits dat afhangt van de opleiding zelf.

De stuurtelcompetenties situeren zich vooral in de grijsgekleurde zones.

2. Smeyers Liesbeth, Wildemeersch Danny, "Leren door arbeid, arbeid door leren.", Leuven, K.U.Leuven & Leren Ondernemen, 1994.



2.2.2. Gebruik maken van openbare voorzieningen en omgaan met administratieve verplichtingen

Alle vrouwen komen in aanraking met instellingen en kunnen een beroep doen op sociale diensten die ze al dan niet goed kennen.

Een opleiding is een uitstekende gelegenheid om hen te wapenen op dit vlak: de rol van de verschillende werkloosheidsdiensten (VDAB*, BGDAA*, RDBB*, hulpkas*, valkbond*? Waar kan ik terecht met een bepaald probleem?), reglementeringen i.v.m. werkloosheid of sociale hulpverlening (rechten en plichten), kinderbijslag, gezondheidszorgen (geneeskundige centra, begeleidingscentra) of voor de studies van de kinderen (PMS-centra, studiebeurzen). Dit is informatie die de vrouwen nodig hebben onafgezien van het feit of ze al dan niet werk hebben na de opleiding.

Opleidingen geven de vrouwen dus informatie die direct bruikbaar is, maar ze kunnen ook verder gaan en de vrouwen aansporen om zich politiek (in de brede betekenis van het woord) te engageren:

- belangstelling hebben voor het buurtleven;
- instellingen leren kennen;
- leren inschatten van het belang van vertiezingen en de gevolgen ervan;
- de geschiedenis van de immigratie kennen;
- de geschiedenis kennen van de strijd voor de sociale rechten....

2.2.3. Rechten en plichten op het werk kennen

Voor wie wil gaan werken kan het nuttig zijn dat de opleiding ook aandacht besteedt aan de rechten en plichten op de arbeidsmarkt (arbeidscontract, aanvaardbare werkvoorwaarden)

3. De sleutelcompetenties

3.1. Definities en situering in het vierveldenschema

De definitie van de sleutelcompetenties wordt als volgt gegeven door Liesbeth Smeyers en Danny Wildemeersch³ (3)

“Sleutelcompetenties zijn sociale en persoonlijke houdingen, inzichten en vaardigheden die het individu in staat stellen om op een vlotte wijze en in verschillende contexten (thuis, buitenshuis, vrije tijd en werkloer) alledaagse, elementaire opdrachten, problemen en uitdagingen aan te pakken en tot een goed einde te brengen. Met andere woorden: het zijn competenties van een hogere orde die van een dusdanige algemene aard zijn dat ze, indien ze verworven worden, de sleutel vormen tot de ontsluiting of de uitvoering van taken (ruim gezien) in diverse contexten.”

Bij sleutelcompetenties gaat het om houdingen, inzichten en vaardigheden die nauw samenhangen met elkaar en die elk individu zich eigen kan maken via een leerproces (ingewortelde houdingen verandert men immers niet van de ene dag op de andere⁴).

Het gaat om sociale en persoonsgebonden competenties. Ze betreffen het individu als persoon en als sociaal wezen.

Sleutelcompetenties stellen een individu in staat zijn eigen leven op te bouwen. Ze vormen een basisvoorwaarde voor het verwerven van andere competenties (bijvoorbeeld: zonder zelfvertrouwen kan men geen beroepsvaardigheden verwerven, of nog, men moet kunnen lezen en schrijven om allerlei papieren te beheren en om in orde te zijn met de sociale instellingen waarvan men afhangt).

Sleutelcompetenties maken het mogelijk om als individu in diverse contexten adequaat te handelen. Er is een transfer mogelijk van de ene context of situatie naar de andere.

Sleutelcompetenties hebben een diffuus en algemeen karakter. Ze staan min of meer onafhankelijk van een bepaald beroepsveld of een bepaalde levenssituatie. Afhankelijk van de context waarin de sleutelcompetenties verworven en toegepast worden, krijgen ze een andere invulling, worden ze anders geconcretiseerd.

De sleutelcompetenties situeren zich in de verschillende velden die hierboven werden beschreven (zie de grijze zone op het schema). De vaktechnische operationele vaardigheden laten we hier buiten beschouwing, omdat ze niet of nauwelijks toepasbaar zijn buiten het beroep en het individu dus niet sterker maken op andere gebieden.

Opleidingen die bepaalde vaardigheden willen aanleren, moeten eerst duidelijk maken wat ze precies bedoelen. Bij operationele vaardigheden is dat uiteraard gemakkelijker dan bij de diffuse. We nemen een voorbeeld uit het domein van de diffuse psychosociale vaardigheden: kunnen communiceren met anderen. Ziehier het verhaal van een maatschappelijk werker in een (her)inschakelingsdienst van het O.C.M.W.*:

“We krijgen veel te maken met allerlei persoonlijke en affectieve problemen die er niet zouden zijn als de vrouwen goed zouden kunnen communiceren. Wie opgegroeid is in een gezin waar alleen maar bevelen werden gegeven of alleen maar werd geroepen, hebben relationele problemen op hun werk omdat ze nauwelijks geduld hebben, op een koele manier praten en het standpunt van een ander moeilijk kunnen aanvaarden.

Ze hebben het moeilijk met de manier van communiceren en het aanknopen van relaties, de ander aanvaarden zoals ze is en begrijpen dat anderen problemen kunnen hebben die ze zelf niet kennen. Affectieve problemen hebben een grote invloed op het groepsleven. De vrouwen moeten vooral werken aan zichzelf: zelfkennis, zelfrespect, leven van binnenuit, terug van zichzelf leren houden. Dit moeten ze onder de knie hebben voor ze kunnen gaan werken in een ‘normaal’ team in een tehuis of een ziekenhuis. Dat proberen wij te bereiken in onze werkplaatsen (...). Je moet innerlijk sterk staan om de dagelijkse druk aan te kunnen, om afstand te nemen en je niet te laten overrompelen door een conflict met een collega. Dat is het grootste probleem bij de mensen in ‘artikel 60’: een meningsverschil met een collega en het is afgelopen. Ze kunnen geen afstand nemen. Ze praten niet meer. (...) Dit jaar ben ik begonnen met een module “communicatie en taal”, waarin de moeilijkheden en de regels van de communicatie worden behandeld via oefeningen en spelletjes. Er is

3. Idem

4. Volgens de “Dictionnaire général des sciences humaines” onder de directie van Thines en Lempereur (Paris, Editions univestitaires, 1975) vershilt een “geschiktheid” van een “bekwaamheid” want een geschiktheid is “disposition spécifique et relativement constante, nécessaire à la réussite dans une tâche déterminée, de nature sensorielle ou cognitive”. Een bekwaamheid daarentegen duidt eerder op “le degré de maîtrise effectivement acquis dans une activité déterminée”. Anders gezegd, is een geschiktheid een substraat op hetwelk een bekwaamheid zich kan ontwikkelen.

ook een module die het persoonlijke project en de zelfbevestiging behandelt. Het is altijd beter dan niets maar het is zeker onvoldoende. Iedereen moet op een bepaald moment beseffen dat er nog veel werk te verzetten is. *'Reken alleen op jezelf', in de zin van 'doe de oefening en ervaar de dingen zelf zodat je uiteindelijk kan doen wat je zelf wil'. Het is moeilijk om hen dat uit te leggen. Op de wekelijkse vergadering hebben we het daar ook over, maar dat is zeer moeilijk omdat de vrouwen zeggen dat dit geen zaken zijn om tijdens deze vergadering te bespreken....ze willen gewoon niet. Het is ook niet gemakkelijk om zulke zaken op een pedagogisch verantwoorde manier te benaderen, zonder betuttelend te zijn of moraliserend en hen toch tegelijkertijd te erkennen als volwassenen. Ik vertrek vanuit het begrip verantwoordelijkheid, maar het is niet vanzelfsprekend."*

Om te kunnen werken aan de communicatie vaardigheid moet je ze opsplitsen in verschillende elementen:

- kunnen luisteren;
- kunnen praten, je ideeën kunnen verwoorden;
- kunnen uitdrukken van een appreciatie, goede raad, kritiek en dat ook durven verwoorden;
- kunnen aanvaarden van een appreciatie, goede raad, kritiek, ...

Daarna moeten deze elementen worden vertaald in waarneembaar gedrag. Een stagiaire is bijvoorbeeld in staat om te luisteren als ze haar collega laat spreken zonder haar te onderbreken, als ze op een non-verbale laat zien dat ze aandachtig is, als ze op een correcte manier de uitleg van deze collega kan herhalen, enz.

3.2. Plaats van de sleutelcompetenties in de opleidingen

In een opleiding hangt het belang dat men al dan niet toekent aan de sleutelcompetenties af van de doelstelling en de voorkennis. Bij een strikte beroepsopleiding bijvoorbeeld, die ervan uitgaat dat de operationele psychosociale competenties verworven zijn, gaat men zich hoofdzakelijk richten op het aanleren van operationele vaktechnische vaardigheden en van diffuse vaktechnische sleutelcompetenties. Het overbrengen van die beroepsvaardigheden naar andere domeinen komt niet expliciet aan bod.

Een beroepsopleiding met een lage toelatingsdrempel, die gericht is op armoedebestrijding, heeft daarentegen aandacht voor alle soorten sleutelcompetenties en gaat een methode gebruiken die de overdracht van verworvenheden uit het beroepsleven naar het privé-leven bevordert.

Toch mag het beheersen van bepaalde sleutelcompetenties geen voorwaarde zijn om te kunnen starten met een opleiding. Integendeel, het verwerven van de verschillende sleutelcompetenties is immers een essentiële dimensie van de opleiding.

Het spreekt natuurlijk vanzelf dat het hebben van bepaalde vaardigheden (waaronder sleutelcompetenties) noodzakelijk is voor sommige specifieke opleidingen. Maar globaal gezien mag men niemand uitsluiten op basis van het ontbreken van bepaalde sleutelcompetenties. Toch zijn er mensen die in een viciëuze cirkel verzeild raken: een vrouw die niet goed weet hoe alles in zijn werk gaat of die de verschillende instanties niet kan duidelijk maken wat haar probleem precies is, belandt vaak niet in een opleiding die haar zou kunnen helpen de noodzakelijke competenties te verwerven. Daarbij komt nog dat men aan kandidates voor een kwalificerende opleiding hogere eisen stelt dan aan het personeel dat het overeenkomstige beroep uitoefent.

Sleutelcompetenties, en vooral psychosociale competenties, kunnen via diverse strategieën worden ontwikkeld. Sommige organisaties kiezen voor een expliciete aanpak. Voor de diffuse psychosociale competenties vragen ze aan de vrouwen bijvoorbeeld om zich toe te leggen op de persoonlijke ontwikkeling via een aantal ad hoc-technieken. Andere organisaties beperken zich tot vaktechnische aspecten, maar organiseren de opleiding op zo'n manier dat de vrouwen de gelegenheid krijgen om de psychosociale competenties die nuttig zijn in verschillende milieus, te ontwikkelen. Deze twee strategieën zijn volkomen gelijkwaardig. Het voorraamste is dat de vrouwen weten waarvoor ze zich engageren en dat ze handelen uit vrije wil.

3.3. Als volwassene sleutelcompetenties verwerven?

Men denkt vaak dat sleutelcompetenties 'vanzelfsprekend' of 'persoonsgebonden' zijn. Ze zouden zontiet aangeboren dan toch al op jonge leeftijd moeten verworven zijn en anders zou het 'te laat' zijn om er nog iets aan te doen.

Wij geloven dat basiskennis en basisvaardigheden op persoonlijk en relationeel vlak het hele leven lang kunnen worden aangeleerd en verbeterd. In een beschaafd land heeft iedereen die als kind onvoldoende sleutelcompetenties heeft verworven, het recht om dat later goed te maken.

- niemand mag worden afgesneden van openbare diensten of courante mogelijkheden gewoon omdat hij niet weet hoe het werkt (soms is het erg moeilijk);

- net zoals kaderleden in een bedrijf, zouden vrouwen die zich willen inschakelen een opleiding moeten kunnen krijgen in zelfbevestiging, persoonlijke ontwikkeling of communicatie, zodat ze het leven beter aankunnen.
- het is nooit te laat om beter te leren lezen en schrijven, om de taal (of talen) van het land te leren, enz.

Mij zijn ervan overtuigd dat iedereen voldoende mogelijkheden in zich heeft om via de ontwikkeling van zijn eigen competenties te voldoen aan zijn eigen fundamentele behoeften. Iedereen die aan een opleiding begint heeft wel een of andere sleutelcompetentie, maar velen zijn zich niet bewust van hun eigen mogelijkheden. Een kapitaal aspect van het evolutieproces is juist dat de begeleider weet dat iedereen geschikt is en de nodige mogelijkheden in zich heeft om de eigen competenties te ontwikkelen. In de opleidingen kan men daarbij vrijwel steeds gebruik maken van de competenties die de vrouwen hebben verworven via huishoudelijke taken en bij de opvoeding van hun kinderen.

3.4. De culturele dimensie van de sleutelcompetenties

3.4.1. De cultuur van het eigen milieu en de cultuur van andere milieus

Culturele factoren spelen niet alleen een rol bij migrantenvrouwen. Veel vrouwen, zowel binnen- als buitenlandse, ervaren een al dan niet grote kloof tussen de cultuur van hun eigen milieu en die van de opleidingen, het werk of andere. Dat stelt vaak problemen, zowel voor de betrokken vrouwen als voor de maatschappelijk werkers of de begeleiders.

Een vrouw die haar eigen culturele context verlaat, wordt geconfronteerd met normen en waarden die volledig van de hare verschillen en er is niemand die haar dat uitlegt vermits iedereen zijn eigen context vanzelfsprekend vindt. Soms gaat het om 'onbeduidende' zaken zoals de manier van groeten, maar het kan evenzeer om fundamentele waarden gaan. Hoe kan een maatschappelijk werker bijvoorbeeld die het onmogelijke doet om haar beroepsleven te verzoenen met haar gezin, in alle sereniteit omgaan met een vrouw die zich enkel met haar kinderen wil bezighouden?

Opleidingsorganisaties kunnen zich zowel voor buitenlandse als voor inlandse vrouwen, inspireren op de interculturele benadering van Margalit Cohen-Emerique⁵. Deze benadering gaat uit van een driedelige beweging, zowel vanwege de maatschappelijk werkers of de begeleiders als vanwege de vrouwen: afstand nemen van het eigen referentiekader, binnendingen in het andere referentiesysteem, onderhandelen over een gemeenschappelijk referentiesysteem.

3.4.2. Overdracht van de sleutelcompetenties van het ene milieu naar het andere

Elke gemeenschap hanteert eigen normen i.v.m. kennis, gedragingen en houdingen die iedere volwassene moet bezitten om volwaardig lid te zijn van die gemeenschap. Bepaalde vaardigheden worden in de ene gemeenschap nuttig geacht en in een andere niet, of zijn enkel nuttig in een bepaalde context (gezin, school, bedrijf, opleidingscentrum, openbare administratie, ontspanningscentrum, enz.)

Een gevolg hiervan is dat sleutelcompetenties niet 'universeel overdraagbaar' zijn, maar dat ze vast verbonden zijn met een bepaalde cultuur. Als bepaalde vaardigheden onontbeerlijk zijn in het ene milieu of de ene gemeenschap, dan kan een ander milieu ze afdoen als oppervlakkig of ze zelfs bekijken als een rechtstreekse aanval op de eigen fundamentele waarden. Dat betekent dat sommige sleutelcompetenties dus niet overdraagbaar zullen zijn in alle contexten.

Het beheersen van sleutelcompetenties is dus erg belangrijk om toegang te krijgen tot een opleiding of een job, maar dat betekent niet dat we de vrouwen (of wie dan ook) zouden willen dwingen om normen die hen vreemd zijn te gaan toepassen in andere contexten. Op zich is het niet beter om bv. eender kalm te spreken dan te roepen, om enkel daarheen te gaan waar men te voet kan geraken of om precies te weten waar men heen kan met het openbaar vervoer, om te kunnen werken met een bankkaart ofwel om volledig af te hangen van de loketbediende om geld af te halen, om uiterst punctueel te zijn of om te leven zonder uurwerk, om te gehoorzamen aan een overste of om alleen te doen wat je zelf wil, enz. Alles hangt af van wat je wil bereiken. En soms bereik je op de ene manier sneller resultaten dan op een andere.

Wij werken dus louter pragmatisch uitgaande van de volgende vaststelling: **beheerst iemand de competenties die een maatschappij of een milieu waardeert, dan zal die persoon zich ook gemakkelijker kunnen bewegen in die maatschappij of in dat milieu en zal hij gemakkelijker bereiken wat hij wil. Maar iemand die deze vaardigheden niet beheerst wordt opzij geschoven en zal het bijzonder moeilijk hebben om te krijgen wat hij wil.**

5. Zie ook Camilleri, C.: en Cohen-Emerique, M.: *Choix de cultures. Theories et enjeux pratiques de l'interculturel*, Paris, L'Harmattan, 1989.

De vrouwen moeten dus weten dat de verwachtingen verschillen van het ene milieu tot het andere, dat ze de verwachtingen van een ander milieu moeten begrijpen willen ze in dat milieu worden opgenomen en dat ze die verwachtingen op sommige momenten moeten kunnen inhouden. Het staat de vrouwen vrij om te bepalen of ze deze vaardigheden wel of niet willen overbrengen naar één of meerdere contexten, meer bepaald naar hun milieu van oorsprong. Het beheersen van competenties houdt niet in dat de persoonlijkheid veranderd wordt maar wel dat men in staat is de kledij aan te trekken die past bij de rol die men wenst te spelen. **Eveneens betekent dit dat men rustgevende signalen kan uitzenden naar de groep die men wil bereiken: de groep duidelijk maken dat men weet hoe de groep functioneert en dat men ook bereid is om de geldende regels te respecteren. M.a.w. ervoor zorgen dat je op de juiste golflengte zit.**

3.5. Een onmisbare sleutelcompetentie : de bekwaamheid tot harmoniëren

Vrouwen die zich willen inschakelen komen terecht in andere milieus: weg van hun eigen persoonlijke en familiale omgeving en omgeven door verschillende sociale kringen (beroepsmilieu, scholen, sociaal dienst-beetoon, enz.). In zo'n geval moeten ze in staat zijn om te kunnen 'harmoniseren': de verwachtingen en de codes van verschillende milieus kunnen inschatten en het eigen gedrag aanpassen aan wat gewenst of toegelaten is. **Wie de anderen en hun codes respecteert, wordt ook zelf gerespecteerd.**

We kiezen de term 'harmonisering' boven de term 'aanpassing' omdat de eerste term een dubbele beweging veronderstelt. We vragen helemaal niet dat de vrouwen opgaan in de verschillende milieus waarin ze zich bewegen, zonder dat deze milieus ook een stap in hun richting zouden zetten. Het gaat hier wel degelijk om een interculturele beweging die een wederzijdse inspanning vergt.

Een vrouw die een bepaalde competentie heeft verworven tijdens haar opleiding, kan die later overbrengen naar andere contexten, op voorwaarde dat de personen die zij daar ontmoet er open voor staan. Daarvoor zou het erg nuttig zijn dat de hele maatschappij leert leven met een multiculturele benadering, te beginnen met beroepsmensen uit verschillende richtingen die in contact staan met mensen uit alle sociale milieus. Als een vrouw haar kind in een kribbe wil plaatsen, heeft ze er alle belang bij de normen te respecteren: zich houden aan de uurroosters, zien dat de kinderen gewassen zijn, de gepaste kledij mee brengen, de relaties met het personeel onderhouden, enz. In ruil mag ze verwachten dat het personeel openstaat voor haar normen: geen venijnige opmerkingen over haar manier van doen, haar uitleggen hoe alles beter kan worden georganiseerd, zich aanpassen aan haar wensen indien mogelijk...

Op werkveld zou het goed zijn dat de werknemers (of de verantwoordelijken van de opleidingsinstelling die samenwerken met de ondernemingen) en de werkgevers goed overeenkomen over wat echt nodig is voor de goede werking van de dienst: Hoe goed moet men kunnen lezen en schrijven om het werk uit te voeren? Is er een echte reden om te verbieden dat een moslimvrouw een hoofddeuk draagt? Enz.

Er zijn natuurlijk ook grenzen aan de harmonisering. Indien een vrouw de eisen van een milieu waarin ze terecht komt echt overdreven vindt en er geen versoepeling in zit, wendt ze zich waarschijnlijk beter tot een ander milieu dat minder botst met haar eigen levensopvatting en beter aansluit bij haar eigen doel. **Het komt erop aan dat ze zich bewust is van de regels die spelen en dat ze echt kiest in plaats van dat ze de gevolgen draagt van haar inadequaat gedrag, zonder te begrijpen waarom.**

Een gedrag als 'men moet mij maar nemen zoals ik ben' is zeker niet de enige manier om zich als persoon te uiten. Vrijheid betekent niet noodzakelijk de natuurlijke richting uitvaren en zien wat ervan komt. Vrijheid is ook zich een doel stellen, een strategie bepalen en nagaan welke toegevingen men wil doen aan de omgeving om dat doel te bereiken.

Een vrouw die goed kan harmoniseren versterkt haar identiteit en tegelijkertijd staat ze meer open voor invloeden van buiten uit. Hoe duidelijker een vrouw zich bewust is van haar waarden en haar levensproject, hoe beter ze kan omgaan met sociale codes zonder zich bedreigd te voelen in haar identiteit. Dit is vanzelfsprekend een groot voordeel bij sociaal-professionele inschakeling.

3.6. Verantwoordelijkheden van de opleidingsorganisaties

De opleidingsorganisaties moeten weten welke sleutelcompetenties de stagiaires nodig hebben en hoe ze daar het best kunnen aan werken.

Het is niet omdat de sleutelcompetenties theoretisch gezien reeds ontwikkeld hadden moeten worden tijdens de kinderjaren, dat ze de vrouwen mogen behandelen als infantielen. Indien men de geldende regels voorschotelt als 'elementair en vanzelfsprekend' bestaat het gevaar dat de betrokkenen denken dat ze de regels kennen, terwijl uit de praktijk het tegenovergestelde blijkt.

Voorbeeld: Een vrouw die niet kan komen werken en die begrijpt dat het belangrijk is voor het werk dat haar collega's dat weten, zal sneller verwittigen dan een vrouw die enkel belt omdat ze moet: 'Je moet verwittigen wanneer je afwezig bent'.

Om de sleutelcompetenties doeltreffend te kunnen ontwikkelen, moeten de opleidingsorganisaties zorgen voor aangepaste structuren, goed georganiseerd en goed opgeleid personeel, goede programma's en methoden en de nodige infrastructuur. Meer uitleg hierover in het gedeelte 'Opleidingspraktijk?!



EEN NIEUWE START?!

Deze fiche behandelt de plaats van de opleiding in ruime zin binnen de sociaal-professionele inschakeling van vrouwen.

De Europese Unie spreekt in dit verband over 'het aanbieden van een nieuwe start' aan werklozen. Momenteel bestaat er een continuüm met als uitersten opleiding en tewerkstelling. Tussen die twee polen is er een zone met allerlei soorten inschakelingsmechanismen die opleiding en tewerkstelling op uiteenlopende manieren willen verzoenen: werkervaringsprojecten, contracten in 'artikel 60*' en 'artikel 61*', sociale werkplaatsen, de Smetbanen*, enz.

De vrouwen uit ons onderzoek zijn in contact geweest met zeer uiteenlopende opleidings- en (her)inschakelingsinitiatieven:

- alfabetiseringslessen of diverse activiteiten (koken, naaien, culturele activiteiten,...) in buurthuizen en verenigingen die aan gemeenschapswerk doen;
- avondlessen (sociale promotie, het Rode Kruis...) waar ze vaardigheden leren die thuis van pas kunnen komen (eerste hulp, snit en naad...);
- correspondentielessen of commerciële privé-lessen;
- socialiserings-, dynamiserings-, en mobiliseringsmodules, sociale alfabetisering, het uitwerken van projecten... en OCMW-stages* met actieve inleefsituaties;
- vooropleidingen (het zoeken naar, bevestigen en heropstarten van beroepsprojecten) van de VDAB* of de RDBB*;
- beroepsopleidingen van de VDAB* of de RDBB* (dit komt slechts zelden voor, daar de secundaire opleidingen vooral op de 'mannelijke' sectoren gericht zijn en daar de tertiaire opleidingen voorkennis veronderstellen die velen niet hebben);
- alternerende opleidingen van de 'Missions Locales'*;
- beroepsopleidingen (al dan niet via tewerkstelling) georganiseerd door verenigingen;
- arbeidcontracten in het kader van 'artikel 60/61*' met of zonder voorafgaande of parallele opleiding;
- in Vlaanderen, arbeidcontracten in sociale werkplaatsen of invoegbedrijven;
- in Wallonië en Brussel, arbeidcontracten in plooiprojecten van invoegbedrijven* en andere solidaire ondernemingen*.

Voor sommige vrouwen betekende deze 'nieuwe start' de aanwerving in een klassieke onderneming met behulp van een of andere vorm van begeleiding naar tewerkstelling.

Nadeel van het groot aantal opleidingsformules is dat zowel de vrouwen die zich willen (her)inschakelen als hun begeleiders er niet meer uit wijs raken. Voor de vrouwen is het probleem dat zich stelt dubbel: wat wordt er precies van hen verwacht en welke perspectieven levert hen dat op? Voor de begeleiders: hoe moeten ze hun doelstellingen verzoenen met de verschillende reglementaire kaders waar ze zich naar moeten schikken? Voor beide partijen: welke zijn de precieze wederzijdse engagementen waartoe ze zich respectievelijk verbinden?

Gezien deze situatie is het belangrijk dat de vrouwen hun verwachtingen zo duidelijk mogelijk uitlegen en dat de begeleiders hun aanbod maximaal duidelijk maken, zodat vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar kunnen worden afgestemd.

We gaan ons hier niet verliezen in het doolhof van vaak veranderende opleidingsformules, die regionaal sterk verschillen en die de ene keer gericht zijn op de belanghebbenden, en dan weer op de begeleiders of de werkgevers. Wij gaan hier dieper in op drie soorten opleidingen: vooropleidingen, opleidingen en begeleidde banen. Inleidend situeren we de opleiding binnen het sociaal-professionele (her)inschakelingsparcours van de vrouwen. Tot slot zullen we ons verdiepen in de vraag naar de verantwoordelijkheid en de rol van de overheid in het (her)inschakelingsproces.

1. De plaats van de opleiding binnen het (her)inschakelingsparcours van de vrouwen

1.1. Opleiding: een onmisbare schakel?

‘Wanneer men kwalificaties mist, is men genoodzaakt om een opleiding te volgen die toegang geeft tot de arbeidsmarkt’.

De personeelsdirecteur van een fabriek: *“Ik ben niet zo goed op de hoogte van de ondernemingen die nog functies voor laaggeschoolden kunnen aanbieden. Er moeten er ongetwijfeld nog bestaan maar ik geloof dat de industrie dit soort jobs niet meer zal genereren. Een chef van een industriële onderneming zal nooit meer ongeschoolde mensen aannemen om deze op te leiden van A tot Z. Hij kan een opleiding aanbieden en zal dat ook doen, maar hij zal eerst mensen aannemen die de vereiste competenties reeds hebben.”*

Dit is duidelijke taal. Jobs die openstaan voor lagergeschoolden worden steeds zeldzamer. De zogenaamde functies voor lagergeschoolden vereisen steeds meer zin voor initiatief en polyvalentie. De geschoolden van hun kant schijnen steeds vaker jobs te aanvaarden die onder hun niveau liggen. De logische conclusie zou zijn dat een lagergeschoolde vrouw zich zou bijscholen om haar kwalificatieniveau te verbeteren. Dat is ook zo voor sommige vrouwen. Maar in het leven gaat het er niet altijd logisch aan toe...

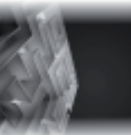
Een werkende vrouw: *“Toen ik onder ‘artikel 60*’ werkte, stelde het OCMW* me een drie jaar durende opleiding voor in de personenverzorging maar dat heb ik geweigerd omdat ik meteen als poetsvrouw aan de slag wilde, punt uit. Ik was geslaagd voor het ingangsexamen maar ik had daar niets te zoeken, ik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

Vrouwen die afkerig staan ten opzichte van opleidingskandiden maar die ervan overtuigd zijn dat werken DE oplossing is, slagen er nog altijd in om aangenomen te worden en volgen een opleiding ter plaatse. Als men met deze vrouwen in aanraking komt tijdens hun zoektocht, bestaat de beste manier om hen te helpen er niet in om hen een opleiding op te leggen maar om hen te begeleiden en te ondersteunen in hun contacten met potentiële werkgevers. Als klassieke tewerkstelling onbereikbaar is, kan de vage zone tussen de opleidings- en de tewerkstellingspool waar we het over hadden als een positief gegeven ervaren worden. Voor sommige vrouwen is de omweg langs een ‘begeleide’ baan een meer aanvaardbaar alternatief dan een opleiding in de enge betekenis. Het ondertekenen van het contract kan voortgegaan worden door een korte of lange opleidingsperiode, maar het perspectief is heel anders omdat er een job in het vooruitzicht is.

1.2. Moeten er bepaalde praktische problemen opgelost worden alvorens men aan een inschakelingsparcours kan beginnen?

Volgens sommige organisaties en sommige mensen die in het inschakelingsparcours tussenbeide komen, is het nutteloos om een opleiding of een arbeidscontract aan te bieden aan een vrouw die bijvoorbeeld kampt met gezondheids-, huisvestings- en/of geldproblemen. Uiteraard is het zo dat als een vrouw grote gezondheidsproblemen heeft, deze eerst moeten opgelost worden. Enerzijds omdat het behouden van een opleiding of een baan een zekere stabiliteit en stevigheid vereist. Anderzijds heeft een vrouw die OCMW*-steun geniet er voordeel bij een dure medische behandeling of te werken zolang ze nog op de tussenkomst van het OCMW* recht heeft.

Buiten dit bijzondere geval zou een stereotiepe benadering, hoe rationeel ze ook lijkt, wel eens haar doel kunnen voorbijschieten. **Om een vrouw te helpen in het (her)inschakelingsproces is het aangewezen allereerst naar haar te luisteren, om een juiste evaluatie te kunnen maken van de wijze waarop zij haar omgeving ervaart.** Het zijn immers niet de objectieve feiten die tellen, maar de manier waarop de vrouw ze aanvoelt. Bovendien zal elke vrouw haar verschillende problemen met elkaar in verband brengen volgens haar eigen oorzaak-gevolgredenering: waar de ene zegt dat ze niet kan werken omdat ze een zwakke gezondheid heeft, zal een andere vrouw haar gezondheidsproblemen juist wijten aan het feit dat ze zonder werk zit. Het gaat er dan ook om dat eenieder, al dan niet bewust, de eigen prioriteiten vastlegt. De ene zal haar echtscheidingsproblemen en de kinderopvang willen oplossen; de andere haar huisvestingsprobleem. Voor een derde zal de prioriteit liggen bij het vinden van betaald werk. Pas wanneer het probleem dat de betrokkene zelf als prioriteir beschouwt opgelost is, kan er een positieve dynamiek ontstaan met betrekking tot de andere problemen.



een nieuwe start

Als bij het bekijken van de specifieke situatie van een vrouw blijkt dat een organisatie niet over de middelen beschikt om haar prioritair probleem op te lossen, wordt die vrouw best doorverwezen naar een organisatie die haar wel kan helpen, eventueel in combinatie met een inschrijving in de eerste organisatie.

1.3. Waarom een opleiding volgen (in de ruime zin)?

Zowel de vrouwen zelf als de mensen die hen opleiden of begeleiden in het 'begeleide' circuit worden door verschillende, uiteenlopende beweegredenen gedreven. Vandaar dat we het belangrijk achten om dit thema open te trekken.

1.3.1. De verschillende beweegredenen van de vrouwen

De redenen die vrouwen ertoe brengen om een opleiding in de ruime zin te aanvaarden zijn nauw verweven met hun motivatie om te gaan werken, maar ze vallen niet helemaal samen. Bijvoorbeeld:

- werk hebben;
 - het statuut van werkloze krijgen of behouden. Vrouwen die van het bestaanminimum* leven willen een contract in het kader van 'artikel 60/61'* dat hun perspectief biedt op het statuut van werkloze. Het is hen niet zozeer om het financieel verschil dan wel om het statuut te doen ('Ik heb recht op werkloosheidsuitkeringen omdat ik gewerkt heb, omdat ik ook mijn steentje heb bijgedragen voor de maatschappij', zoals ze zelf zeggen; terwijl ze de OCMW-uitkering als een vernedering ervaren, als een niet-verdiende bijstand). Samenwonende langdurig werkloze vrouwen die het risico lopen uit de werkloosheid geschrapt te worden, zullen een opleiding gebruiken als argument in hun geschil met de RVA*;
 - contacten hebben: sommige vrouwen hebben een beperkt sociaal netwerk en dus weinig gelegenheid om over de dingen die hen op het hart liggen te praten. In zo'n geval is het sociale aspect van de opleiding een belangrijke factor;
 - als afleiding in een moeilijke periode. Voor wie het moeilijk heeft, is een luisterend oor en een individuele benadering even belangrijk als het verwerven van bepaalde vaardigheden;
 - zelfvertrouwen krijgen, ontplooiing. Vrouwen zullen deze motivatie niet vaak als dusdanig verwoorden maar toch komt dit aspect vaak naar voren als ze het over de voordelen van een opleiding hebben;
 - het aanleren van iets dat nuttig is voor de vrouw zelf.
- Het spreekt voor zich dat een vrouw zich afhankelijk van haar belangrijkste beweegreden, al dan niet goed gaat voelen in een opleidingsproject. De motivatie is ook bepalend voor haar inzet, wat gevolgen heeft, niet alleen voor haarzelf, maar ook voor de andere deelne(e)m(st)ers in de groep en de begeleiders.

1.3.2. Verschillende uiteenlopende beweegredenen

1.3.2.1. Bij de vrouwen

De beweegredenen en doelstellingen met betrekking tot de opleiding verschillen van vrouw tot vrouw. Bovendien kan eenzelfde vrouw uiteenlopende en zelfs contradictorische beweegredenen en doelstellingen hebben. Het kan gaan om een kluwen van interne (die de vrouw zelf heeft bepaald) en externe beweegredenen (die een of andere instantie haar heeft gesuggereerd). Sommige beweegredenen zijn gericht op tewerkstelling als dusdanig, andere niet. Zelfs als kent een vrouw haar prioritaire wensen, toch is ze niet altijd in staat die te verwoorden, omdat ze sociaal niet worden aanvaard (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkeringen genieten en tegelijkertijd thuis blijven om voor de kinderen te zorgen). Het is dus niet gemakkelijk om precies te weten wat er aan de hand is, noch voor haarzelf, noch voor haar gesprekspartners. En toch hangt het succes van haar inschakelingstraject af van de werkelijke motivatie van de vrouw.

1.3.2.2. Bij de gesprekspartners en de subsidiërende instanties

De begeleiders, de maatschappelijk werkers, de organisaties en de subsidiërende instanties zijn allemaal kanalen die vaak contradictorische signalen uitzenden. Zo organiseren ze of verwijzen ze bijvoorbeeld naar professionele opleidingen terwijl ze weten (en vaak ook willen) dat een opleiding geen baan oplevert.

Een maatschappelijk werker van een OCMW*: *"Jullie hebben jongeren die al twee, drie of vier opleidingen in een werkervaringsproject* gevolgd hebben. Als ze iets geleerd hebben, als ze zich geamuseerd hebben, als dat hen contacten heeft opgeleverd, des te beter. Maar staan ze nu dichter bij een professionele herrinschakeling... Het isolerement doorbreken is ook belangrijk, maar kom, zeg dan dat dat de bedoeling is. Laten we het inschakelingscontract niet voorstellen als een voorwaarde voor het bestaanminimum* en de aanloop naar een baan."*

1.3.2.3. Opgepast voor misverstanden en ontgoochelingen

Als alle bedenkingen die de vrouwen en de maatschappelijk werkers of de begeleiders zich maken onuitgesproken blijven, dan ontstaat er een ideale voedingsbodem voor misverstanden en ontgoochelingen bij beide partijen. Bijvoorbeeld: in een EFT* die een coöperatieve wil opstarten met duurzame tewerkstelling

een nieuwe start

horen we een begeleidster zeggen dat één van de vrouwen die net het 'artikel 61' volleindigd heeft, een goede kracht zou zijn voor de coöperatieve, terwijl de vrouw zelf ons verzekert dat ze zeker zal weigeren als men haar zoiets voorstelt...

1.4. Zich informeren over de toegankelijke opleidingen (in de ruime zin)

Een vrouw die samen met haar partner als zelfstandige werkt na een werkervaringsproject: "Mijn moeder had me een naaimachine gegeven, dus heb ik een opleiding gevolgd. Gelukkig dat er niemand was die ons werk kon geven in die branche! Naaien, dat vraagt veel te veel geduld."

1.4.1. Informatie over opleidingen en andere inschakelingskanalen...

...bereiken de vrouw hetzij via formele kanalen (haar OCMW* of de plaatsings-, informatie- en opleidingsdiensten van de VDAB*-BGDA* of de RDBB* of de verschillende sociale diensten die haar opvolgen), hetzij via informele kanalen (mond-aan-mondreclame, affiches die in de buurt hangen, streekberichten, lokale radio's...): Hoe dan ook kiest een vrouw zelden rationeel voor een bepaalde organisatie.

1.4.2. Een vrouw die aan een opleiding begint...

...omdat ze er via een kennis over heeft horen praten of omdat ze een affiche gezien heeft of reclame gehoord heeft, weet niet automatisch wat ze met die opleiding kan bereiken. Maar dat betekent niet dat ze helemaal niet gemotiveerd zou zijn, want anders zou ze het aanbod niet hebben opgemerkt of zou ze zich niet bevroagd hebben in haar omgeving. De hamvraag is natuurlijk of een bepaalde opleiding dan wel overeenstemt met haar verwachtingen en mogelijkheden: is dat niet het geval dan loopt het meestal fout of (vooral als de subsidiërende instanties niet toestaan dat er verschillende opleidingen na elkaar kunnen gevolgd worden). Bij een slechte keuze haken velen af of zijn ze erg vaak afwezig.

1.4.3. Raar genoeg blijft de keuze niet rationeler te zijn...

...als deze binnen een formeler kader gemaakt wordt. De informatie die doorgegeven wordt is immers zelden volledig, hetzij omdat de persoon die de informatie doorspeelt zelf niet van alle mogelijkheden op de hoogte is, hetzij omdat deze persoon een impliciete selectie maakt van de beschikbare gegevens. Bij dit soort benaderingen, speelt er een element van externe motivatie: de vrouw wordt min of meer met harde hand gedwongen om aan een opleiding te beginnen omdat men zegt dat ze leidt naar professionele inschakeling. Ook hier gaat het erom dat de externe motivatie samengaat met een interne motivatie: een inschakelingstraject kan slechts slagen als de vrouw het zelf wil.

1.4.4 Een gecentraliseerde informatiedienst

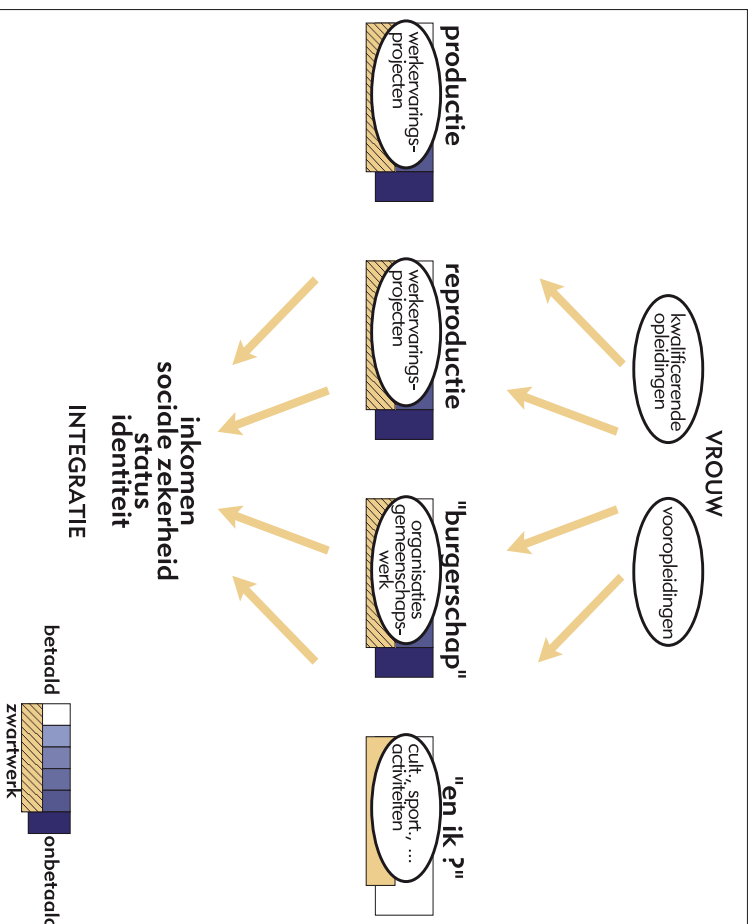
(zoals bijvoorbeeld de 'Carrefours Formation' in het Waalse Gewest) kan nuttig zijn als aan de volgende twee voorwaarden voldaan wordt:

- de dienst moet gevestigd zijn op een plaats waar veel mensen gemakkelijk kunnen binnenspringen;
- het personeel van de dienst moet gespecialiseerd zijn in de opvang van lagergeschoolden: aandachtig kunnen luisteren naar de vraag; helpen om documenten op te zoeken en om het computermaterieel te gebruiken; niet te stereotiep reageren op vragen; oriënteren in functie van de prioriteiten van de cliënt...

1.4.5. De organisaties...

...kunnen met al hun verschillende soorten projecten worden opgenomen in ons globaal schema (het 'gezin' wordt als basisgegeven vervangen door de 'vrouw'):

Via dit schema kunnen verschillende trajecten uitgestippeld worden. Een vrouw kan aan een vooropleiding beginnen, dan een kwalificerende opleiding volgen en uiteindelijk werk zoeken in een klassieke dan wel alternatieve onderneming, en dit in de productieve, reproductieve of gemeenschapssector. Ze kan ook meteen werk zoeken via een alternatieve onderneming die in één van deze drie sectoren opereert. Of ze kan zich wenden tot een organisatie die gemeenschapsarbeid levert of een vrijetijdsbesteding, zonder noodzakelijkerwijs tewerkstelling te bieden, en vinden dat dit in combinatie met haar reproductieve activiteiten volstaat om een identiteitsgevoelen op te bouwen en om zich geïntegreerd te weten. Vanuit een vrijetijdsactiviteit, zoals kooklessen in een buurthuis, kan een vrouw ook ontdekken dat iets leren plezierig kan zijn zodat ze zich gaat inschrijven in een vooropleiding of een opleiding, enz.



1.5. Een opleiding volgen, en dan? _____

Eenzijds is een opleiding of een begeleidde baan geen doel op zich. De vrouw moet beseffen dat er aan de opleiding of de begeleidde baan ooit een eind zal komen en dat ze vanaf dat moment haar parcours op een andere manier zal moeten vervolgen. Dit beseft veronderstelt een langetermijnvisie die de betrokken vrouwen zelden hebben kunnen ontwikkelen. De inschakelingsorganisaties hebben dus een belangrijke rol in het medebepalen van het belang van de verschillende etappes. Op het 'hoe?' van deze kwestie gaan we dieper in in het deel 'Opleidingspraktijken?!

Anderzijds is sociale (her)inschakeling niet iets dat men eens en voor altijd kan leren. Zoals we hierboven gezien hebben, kan elke vrouw er slechts in slagen zich te (her)integreren via haar eigen competenties. Vandaar het belang van inschakelingstrjecten op maat van het individu en van de idee van een levenslang leerproces, dat ruimer is dan het actualiseren van technische vaardigheden.

2. De doelstellingen en implicaties van de opleidingen

De actoren die lagergeschoole vrouwen begeleiden in het inschakelingsparcours kunnen verschillende doelstellingen voor ogen hebben, zoals:

- het aanleren of oprissen van basisvaardigheden (schrijven, lezen, rekenen...) die de vrouwen kunnen gebruiken in hun dagelijks leven of bij hun eigen sociaal-professionele ontwikkeling;
- het aanbieden van instrumenten die de vrouwen helpen om zichzelf beter te leren kennen en om een persoonlijk project te definiëren;
- het voorbereiden van vrouwen op het werken binnen de klassieke arbeidsmarkt;
- het antwoorden op buurtbehoeften door het betrekken van vrouwen in gemeenschapswerk;
- het creëren, samen met de vrouwen, van alternatieve jobs van bepaalde of onbepaalde duur in het kader van de solidaire economie...

In theorie monden deze uiteenlopende beweegredenen uit in verschillende werkwijzen. In de praktijk is dat echter minder zeker. Verschillende doelstellingen kunnen immers aanwezig zijn binnen eenzelfde project, terwijl twee projecten die op het eerste gezicht hetzelfde bieden een ander einddoel kunnen nastreven. Dit alles maakt het allemaal niet eenvoudiger voor de vrouwen die op zoek zijn naar een inschakelingsproject. Maar kunnen ze terecht? In wat volgt gaan we dieper in op drie opties: het verbeteren van de sociale inschakeling van vrouwen met of zonder tewerkstelling; vrouwen voorbereiden op werk binnen de klassieke arbeidsmarkt; het ontwikkelen van alternatieve jobs met vrouwen.

2.1. Het verbeteren van de sociale inschakeling _____

2.1.1. Sommige vrouwen willen geen (of niet meteen) professionele inschakeling of een opleiding die hen daarop voorbereidt.

Hun prioriteit ligt bij de sociale inschakeling, hetzij om mee te kunnen met hun kinderen, hetzij voor hun eigen ontplooiing. Anderen willen werk, maar missen de vereiste basisvaardigheden of een duidelijk ontlind project om meteen aan een kwalificerende opleiding te beginnen. Vandaar de nood aan specifieke opleidingen, die (volgens ons ten onrechte) vaak 'vooropleidingen' worden genoemd.

De 'vooropleiding' wordt dikwijls voorgesteld als een fase die voorafgaat aan een kwalificerende opleiding, maar in de realiteit klopt dat niet altijd. Sommige vrouwen ontwikkelen immers een project zonder professionele component: zij hebben eerder nood aan een soort permanente opleiding. Andere vrouwen willen wel een baan, maar slagen er niet in van een vooropleiding over te stappen naar een kwalificerende opleiding: aangezien de selectiecriteria voor tewerkstelling en bijgevolg ook voor kwalificerende opleidingen steeds strenger worden, is het hoe langer hoe moeilijker om alle vrouwen tot het vereiste niveau op te leiden; • Alvorens er verbindingskanalen ontstaan, moeten er bewust bruggen gecreëerd worden tussen de vooropleiding en de kwalificerende opleiding. Voorwaarde hiertoe is dat de respectievelijke organisaties leren samenwerken. Een dergelijke samenwerking heeft geenszins in één richting opgevat te worden: vrouwen die geweigerd worden voor een kwalificerende opleiding kunnen worden doorverwezen naar een vooropleiding, wat eveneens verbindingskanalen veronderstelt.

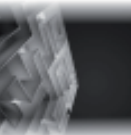
2.1.2. De vrouwen die belang hebben bij 'vooropleidingen'

verschillen niet wezenlijk van de vrouwen die op zoek zijn naar een kwalificerende opleiding maar meestal hebben ze wel enkele specifieke kenmerken:

- ze willen eerst en vooral hun sociaal leven uitbreiden;
- ze hebben nood aan (her)oriëntering: een zeker ritme terugvinden, vat krijgen op zichzelf, hun gezinsorganisatie herzien, eventueel ook affectieve en/of administratieve complexe problemen oplossen (scheiding, kinderen die op school afmaken, wachten op een arbeidsvergunning...), een project definiëren...;
- dikwijls missen ze zelfvertrouwen omdat ze al zoveel tegenslag hebben gehad en slechts zelden echt en langdurig op iemand hebben kunnen rekenen. Door telkens opnieuw met dezelfde problemen geconfronteerd te worden, hebben ze een negatief zelfbeeld ontwikkeld.

2.1.3. In dit soort opleiding...

- ...is het belangrijk om te werken rond **persoonlijke ontwikkeling en socialisering**. Hier zijn enkele pistes:
 - het groepsgebeuren als een springplank en een ondersteuning gebruiken voor motivatie en openheid van geest, en de klemtoon leggen op communicatie, sociale relaties, het accepteren van verschillen (in leeftijd, afkomst, ervaringen), het solidariteitsgevoel;
 - gestructureerde momenten creëren om emoties, ervaringen en problemen te uiten;



een nieuwe start

- regels vooropstellen en deze (doen) respecteren;
- verantwoordelijkheden delegeren opdat de vrouwen hun leerproces in eigen handen nemen in plaats van dit in de handen van de begeleiders te laten;
- concrete situaties en mini-gebeurtenissen binnen de organisatie (een feest, een uitstap...) aanwenden om vrouwen de kans te geven het woord te nemen voor een groep, om ervaringen uit te wisselen met anderen, om voorstellen te doen, om gesprekspartners te vinden, om beslissingen uit te voeren, om deadlines te respecteren...;
- een opening bieden naar de buitenwereld toe: de vrouwen krijgen te maken met verschillende problemen waar de begeleiders aandacht voor moeten hebben zonder dat deze latsten daarom hun eigen oplossingen moeten opdringen. Deze opening op de buitenwereld kan gebeuren via groepsbezoeken aan de verschillende diensten die de vrouwen kunnen nodig hebben, of op meer individuele basis, via het begeleiden van een vrouw die een probleem heeft naar de dienst die haar kan helpen;
- de mogelijkheid bieden om vragen te stellen en debatten te voeren rond burgerschap: stemrecht, naturalisatie, het (goed of slecht) functioneren van de instellingen...

2.1.4. Een voorbeeld

We zouden hier allerhande projecten kunnen aanhalen: alfabetiseringsprojecten, activiteiten die door buurthuizen opgezet worden, diverse initiatieven van de OCMW's, verduidelijkingsmodules van projecten... We zullen het houden bij één voorbeeld.

'Créneau' te Luik

Dit voorbeeld kunnen we plaatsen in het vakje 'vooropleiding' van het schema onder punt 1.4.5. Sinds de start van het nieuwe statuut van de EFT's (entreprisés de formation par le travail) en van het 'inschakelingsparcours' in het Waalse gewest, kon 'Créasol' bepaalde vrouwen die een kwalificerende opleiding volgden (in srit en horeca) niet meer opvangen, omdat de beperkte opleidingsduur (negen maanden voor werklozen) en het verbod om van een 'formation par le travail'* naar een andere opleiding over te gaan hen ertoe verplichtten om de selectiecriteria voor kandidaten te verstrengen. Bovendien was het voortaan onmogelijk om nog politieke vluchtelingen toe te laten. Vanuit die situatie ontstond het idee om een basisvooropleiding op poten te zetten: 'Créneau'.

Le directrice van 'Créasol' en 'Créneau': *"Somnige deelne(m)sters zijn niet klaar voor productieve activiteiten of voor contacten met klanten. Hen tijd geven om 'zich te vinden', om zich te laten herkennen, om hun eigen project te laten rijpen, kan het verdere verloop van het leerproces alleen maar ten goede komen. Het vrouwelijke publiek dat zich tot de structuur van 'Créasol' wendt vertoont veelal grote lacunes op het gebied van scholing, opvoeding, op het psychologische en het sociale vlak. De meeste deelne(m)sters beschikken niet over een minimum aan vaardigheden die uit een basisopvoeding voort-spruiten: een behoorlijke hygiëne, een verzorgd voorkomen, aangepaste manieren. Noch hun directe omgeving noch de school hebben hun de nodige basisopvoeding geboden om de sociale spelregels te leren kennen en om te kunnen voldoen aan de criteria die vanwege de potentiële werkgever vereist worden. Een vooropleiding kan dan wenselijk, om niet te zeggen onontbeerlijk zijn, om het werk van de kwalificerende opleiding te verbeteren. Een diepgaande inspanning in de fase van de vooropleiding lijkt aangewezen. Dit opent de weg naar een respectvolle benadering van elke vrouw door te luisteren naar wat ze te zeggen heeft over haar leven en hét leven. Ze kan immers geen nieuwe job 'aanleren' als ze zich niet goed voelt, als ze zich niet aanvaard weet in haar identiteit: een volwassen vrouw, die soms heel zware ervaringen heeft doormaakt, ten prooi aan armoede, isolement en uitsluiting."*

De methode van 'Créneau' is gericht op:

- het leren in groep;
- het werken aan zichzelf en aan de sociale relaties in ateliers voor persoonlijke ontwikkeling, inter-culturele expressie, schrijven en kleuren;
- vernieuwing op het technische vlak: video-opnames met pedagogische bedoelingen (zichzelf kunnen bekijken terwijl men een taak uitvoert) en als stimulering van zelfonderzoek (het verbeteren van het eigen voorkomen en van de sociale relaties binnen de groep).

Om de projecten van de deelne(m)st)ers niet te beperken tot de sectoren waarin 'Créasol' werkt, ontwikkelt 'Créneau' partnerships met andere opleidingsorganisaties.

Bijkomende informatie:

- Créneau vzw, Godelieve Rulmont-Ugeux, Rue de Steppes 20, 4000 Liège
Tel. (04) 227 72 03 - Fax (04) 227 58 34

6. Godelieve Ugeux: *Une ouverture de formation avec des femmes adultes dans une entreprise de formation par le travail, mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de licencié en politiques et pratiques de formation, UCL, FOPa (Faculté ouverte pour enseignants, éducateurs et formateurs d'adultes), 1997.*

2.2. Vrouwen voorbereiden op werk binnen de klassieke arbeidsmarkt

2.2.1. Perspectieven waarop het project kan afgestemd worden

Als ondernemingen op zoek zijn naar bepaalde kwalificaties, kan men een opleiding opstarten in samenwerking met het bedrijf. Koppel daaraan een aanwervingsbegeleiding en de opleiding levert vrijwel zeker jobs op. Voorwaarde is natuurlijk dat er voldoende vacante jobs zijn waarvoor dezelfde opleiding vereist is. Uiteraard maken vrouwen die zich willen inschakelen enkel een kans als de baan overeenstemt met hun reële mogelijkheden. Het opleidingsprogramma mag zich ook niet beperken tot het overbrengen van puur technische vaardigheden (zie het deel over 'Sleutelcompetenties?'). Op dat moment sluit de social-professionele inschakeling perfect aan bij de persoonlijke ontwikkeling en de sociale inschakeling. Bovendien is het zoals we net aangestipt hebben, de bedoeling om de beroepsopleiding niet af te stemmen op tewerkstelling in het algemeen, maar om met bepaalde ondernemingen een gemeenschappelijke werkruimte te creëren. Hieronder volgen enkele sleutelementen van de manier waarop zulks kan bereikt worden.

2.2.2. Axioma's voor goede samenwerking tussen inschakelingsorganisaties en ondernemingen

Een inschakelingsorganisatie die zich tot doel stelt lagergeschoolde vrouwen in klassieke ondernemingen in te schakelen, moet daarbij uitgaan van de volgende axioma's:

- vrouwen die zich willen (her)inschakelen, ook gezinshoofden die een vervangingsinkomen krijgen, willen zich effectief inschakelen op de klassieke arbeidsmarkt;
- deze vrouwen beschikken over vaardigheden die potentieel bruikbaar zijn op de arbeidsmarkt en kunnen, via de juiste aanpak, de noodzakelijke bijkomende competenties verwerven;
- ondanks de situatie van de arbeidsmarkt, bestaan er banen die die naam echt waardig zijn, die beschikbaar zijn en potentieel toegankelijk zijn voor deze vrouwen;
- de werkgevers moeten de geprivilegieerde partners zijn van de opleiding die zal worden gecreëerd. Daartoe moeten de inschakelingsorganisaties het beeld dat ze van ondernemingen hebben herwaarderen en vice versa. Het gevaar is reeel dat inschakelingsactoren en hun gesprekspartners binnen de ondernemingen (bedrijfsleiders, personeelsverantwoordelijken, vakbonden...) negatieve vooroordelen hebben tegenover elkaar. Om hieraan te verhelpen, moeten de actoren van de inschakelingsdispositieven:
 - de bedrijven met hun behoeften en verplichtingen op de arbeidsmarkt leren kennen, leren om elkaar wederzijds als potentiële partner te erkennen, en een vertrouwensrelatie opbouwen;
 - samenwerken met ondernemingen die correct omgaan met hun personeel: die het recht op werk respecteren, die een loon bieden dat boven de armoedegrens ligt en die fysiek zowel als psychisch leefbare werkomstandigheden bieden (anders zullen de betrokken vrouwen het niet lang volhouden en snel terug werkloos worden);
 - voortdurend nieuwe partners zoeken in steeds nieuwe sectoren en meegaan met de evolutie van de arbeidsmarkt.

2.2.3. Werken in samenspraak met de onderneming

2.2.3.1. In het kader van een bestaande opleiding

Samen met de bedrijven uit de sector, de waaijer van competenties bepalen die noodzakelijk zijn voor de job in kwestie, zodat de specifieke technische opleiding operationeel kan gemaakt worden, en geïntegreerd in een ruim opleidingsproject.

De samenwerking verstevigen tijdens stages, zodat het geprivilegieerde momenten worden waarop het contact geïntensifieerd wordt en de contacten met de partners op het vlak van het leerproces worden bijgeschaafd:

- gemeenschappelijke doelstellingen, inhouden en middelen voor de stages uitwerken;
- de wederzijdse verwachtingen en verantwoordelijkheden verduidelijken;
- de modaliteiten voor supervisie, opvolging en evaluatie uitwerken.

2.2.3.2. Tijdens het ontwikkelen van nieuwe opleidingen

Met behulp van bedrijven, profielen van de jobs die voor de doelgroep toegankelijk zijn, nauwgezet onderzoeken:

- de taken en vereiste vaardigheden (specifieke kennis, vaardigheden en attitudes);
- de arbeidsomstandigheden (werkuren, lonen, arbeidsvoorwaarden, accommodatie...);
- de specifieke criteria en de bedrijfscultuur;
- de selectiecriteria en de selectiemodaliteiten.

De aldus gedefiniëerde competenties en criteria kritisch analyseren en onderhandelingsruimte creëren om bepaalde criteria aan te passen (bijvoorbeeld het controleren van de vooropgestelde behoefte om te kunnen lezen en schrijven, controleren of een schoolattest werkelijk nodig is) en om de ervaringen en vaardigheden van lagergeschoolde vrouwen op te waarderen.

2.2.3.3. Deskundige worden voor de onderneming met betrekking tot de vrouwen die naar (her)inschakeling zoeken

Voor een netwerk van geselecteerde bedrijven zorgen dat ze steeds voldoende lagergeschoold personeel kunnen aanwerven, wat een onmiddellijk gevolg heeft op het tewerkstellingspotentieel van de doelgroep. Deskundige worden binnen de onderneming op het vlak van de integratie van lagergeschoold personeel: aanwervingsprocedures, initiële opleidingen, voortgezette opleidingen voor het aangeworven personeel. In het geval van opleidingsprogramma's die gericht zijn op één bepaalde sector, niet alleen geïndividueeliseerde contacten met de bedrijven nastreven maar ook contacten met de federaties, de vakbondsafgevaardigden, de sectoriële fondsen, ...: bedoeling van deze contacten is te komen tot een dialoog, en voor zover de organisaties dat kunnen, tot een verbetering van de algemene tewerkstellingsvoorwaarden van de doelgroep of van specifieke regelingen in bepaalde sectoren.

2.2.4. Voorbeelden

Volgende drie voorbeelden kunnen gerangschikt worden in het vakje 'kwalificerende opleiding' van het schema onder punt 1.4.5.

2.2.4.1. Alternerende opleiding bij de 'Missions régionales'* in Wallonië

Fen ontwikkelingsagent: "Onze werkwijze bestaat eerst en vooral uit een marktonderzoek en het uitzoeken van een geschikte sector. De ontwikkelingsagent gaat op zoek naar mogelijke projecten, identificeert potentiële werkgevers en wanneer het project haalbaar blijkt te zijn, ondertekent hij met hen een contract. Deze methode is in eerste instantie een zoeken naar potentieel, naar toekomstmogelijkheden, pas in een tweede fase wordt er een opleidingsmethode uitgewerkt. In een eerste etappe wordt het beroepsproject bevestigd, dan volgt de fase van de alternerende opleiding en die loopt erg vaak uit op een job. Dit is de overeenkomst tussen de 'Mission régionale' en een werkgever. Als we ons in een risicosector bevinden en het de werkgever niet voor de wind gaat, kan het natuurlijk gebeuren dat er geen job op volgt. Iemand kan bijvoorbeeld failliet gaan. Als dat niet het geval is, verbindt de werkgever zich ertoe, op het moment dat hij een arbeidsovereenkomst ondertekent en de kandidaat wil zien en bereid is deze een stage van x-aantal maanden te laten doen, om deze als bedienende of arbeider aan te nemen."

Bijkomende informatie:

- MIRENA, Catherine Stasser, Rue Delvaux 30, 5000 Namen - Tel. (081) 25 52 00 - Fax (081) 25 52 08
- MIREC, Christian Laurent, Rue de Trazegnies 41, 6031 Monceau-sur-Sambre
Tel. (071) 20 82 20 - Fax (071) 30 08 23

(N.B.: er bestaat een Mission Régionale in elke subregio van Wallonië; we citeren hier enkel het initiatief dat geciteerd werd in ons onderzoek)

2.2.4.2. De kwalificerende opleidingen van 'COBEFF' ('Coordination Bruxelloise pour l'emploi et la formation avec les femmes', Brussel)

Op dit moment worden er verschillende opleidingen georganiseerd onderhoudenstechnieken in het hospitalwezen, polyvalent helpster voor thuisdiensten en diensten aan bedrijven, verkoop in grote en kleine winkels en koken.

Deze opleidingen omvatten 'lessen' ter plaatse en stages van enkele weken in bedrijven. Daar er meer kandidaten zijn dan beschikbare plaatsen, is er een voortgaande selectie waarbij de niet-geselecteerde kandidaten worden doorverwezen. Tijdens de opleiding wordt er ook kinderopvang voorzien. De opleiding sluit af met een module rond werk zoeken en solliciteren. Achteraf worden er gedurende twee maanden veertiendaagse groepsbijeenkomsten georganiseerd om te zien hoever het staat met het solliciteren en om de deelne(e)m(st)ers te steunen in hun projecten.

De opleiding vertrekt van enkele basisopties die bepalend zijn voor de methodiek, de begeleiding, de organisatie van de opleiding en die van de ploeg begeleiders. Dit zijn de basisopties van 'COBEFF':

- we zijn allemaal actor in ons eigen leven;
- we hebben allemaal capaciteiten;
- we bouwen allemaal onze eigen kennis op;
- we zijn allemaal sociale wezens;
- we doen aan sociaal-professionele inschakeling;
- we doen aan opleiding voor vrouwen.

Het opzet van de opleiding berust op verschillende partnerships:

- partnership op het terrein (om de deelne(e)m(st)ers zoveel mogelijk diverse gesprekspartners te bieden);
- structureel partnership (het werken in een netwerk om zich op de eigen taakomschrijving te kunnen concentreren en tegelijkertijd synergieën op te bouwen met anderen om sterker te worden en om

een nieuwe start

- initiatieven te organiseren als antwoord op behoeftes die zich bij de partners voordoen);
- partnership met de lokale overheden (zie hieronder bij de contracten);
- partnership met geselecteerde bedrijven: *“Om de kloof tussen de vrouwen in opleiding en jobs die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt te verkleinen, moeten we werkgevers zien als geprivilegieerde partners, zonder volledig op te gaan in de logica van bedrijven, maar eerder door te proberen om samen een ruimte om te overleggen te creëren.”*

Bijkomende informatie:

- COBEFF, Services aux personnes, Martine Devos, Square Riga 39, 1030 Brussel
Tel. (02) 215 31 32 - Fax (02) 241 04 71
- COBEFF, Vente-restaurant, Michelle Tassin, Warmoesstraat 157, 1210 Brussel
Tel. (02)219 69 52 - Fax (02) 219 65 76

2.2.4.3. Schakelproject: opleiding logistiek assistent(e) bij Nivo Brussel

Met vier opleidingen wil het schakelproject van Nivo Brussel een schakel vormen op de weg naar de arbeidsmarkt. Volgende opleidingen zijn mogelijk: onderhoudsassistent(e) in de verzorgingssector, telecommunicatie, logistiek assistente en polyvalent halfgeschoold metselaar.

- De opleiding logistiek assistent(e) duurt vijf maanden, vier dagen per week, niet op woensdag. Buiten het technisch-professionele aspect, bestaat de opleiding uit praktisch (oefening in het opleidingscentrum) en twee maal één maand stage in een ziekenhuis. Die stage gebeurt onder begeleiding, met werkgevers die geprivilegieerde partners van de opleidingsorganisatie zijn. Naast deze beroepstechnische aspecten wordt ook aandacht besteed aan algemene vorming en individuele begeleiding. Om de toegankelijkheid en de aantrekkelijkheid van het aanbod te vergroten werden volgende ‘voordelen’ ingebouwd:
- de cursus is volledig gratis en deelne(e)mt(st)ers kunnen genieten van de VDAB-voordelen (bv. 40fr/uur);
 - de deelnemers krijgen een intensieve sollicitatiebegeleiding tijdens de opleiding en tot 6 maanden erna;
 - cursus in kleine groepen, waardoor er voor iedereen voldoende aandacht is;
 - grondige kennismaking met het beroep via de cursus en de stages;
 - indien nodig is er sociale begeleiding.

Bijkomende informatie:

- Nivo Brussel, Hilde Vanderwegen of Ann Mertens, Dorpstraat 30, 1070 Anderlecht
Tel. (02) 558 18 85 - Fax (02) 558 18 81 - E-mail: nivobrussel@club.innet.be

2.2.4.4. Ondersteuning van ‘GLEPP’ (‘Grouperment pour l’initiative et l’elaboration de projets professionnels’, Rijssel) aan solidaire ondernemingen op het vlak van personeelsbeheer

‘GLEPP’ biedt steun aan projectdragers die een onderneming willen oprichten en die bereid zijn om te werken met mensen die in moeilijke omstandigheden leven. ‘GLEPP’ helpt deze ondernemers om hun project te verfijnen en te lanceren, vervolgens helpt het hen in de startfase. Een specialist in human resources evalueert samen met de projectdrager de profielen van de personeelsleden die nodig zijn, organiseert de opleiding hiervoor en helpt om deze personen in de onderneming te integreren. Als het erom gaat om uitgesloten en geschikt te maken voor tewerkstelling, voorziet ‘GLEPP’ een periode van zes maanden van onderdompeling in het bedrijf. Gedurende deze periode wordt er een sociale prekwalficatie gegeven, worden de meest cruciale problemen geregeld en wordt er een specifieke professionele prekwalficatie voorzien. Dan volgt de fase van kwalificatie en van opvolging in het bedrijf.

Bijkomende informatie:

- GLEPP Kathy Parent, Rue Gantois 81bis, F59000 Lille
Tel (33) 320 309 825 - Fax (33) 320 546 842

2.3. Het ontwikkelen van alternatieve jobs met vrouwen

2.3.1. Behoeften waar een antwoord moet op gegeven worden

Een verantwoordelijke van een coöperatief poetsbedrijf: *“Er zijn zoveel mensen die werk zoeken en zoveel mensen die hulp nodig hebben. Soms krijgt de coöperatieve aanvragen van het OCMW* voor mensen die in de miserie zitten: het is er vuil, ze zijn oud, ze hebben een heel klein pensioen, ze hebben geen kinderen, gezinshelpsters willen er niet komen omdat er teveel werk is. En toch kunnen wij er alles niet op orde gaan stellen omdat het uurloon van onze poetsvrouwen te hoog ligt. Ik begrijp niet waarom men geen dienstverlening opzet met gunstige voorwaarden voor de lonen van het personeel. Men zou twee vilagen in één klapp slaan: de enen helpen en de anderen werk geven.”*

We moeten maar rondom ons kijken om vast te stellen dat vele behoeften onbeantwoord blijven: te weinig onthaal-plaatsen en vrijetijdsactiviteiten voor de kinderen, verwaarloosde en ongezellige buurten, te weinig diensten die ervoor

een nieuwe start

zouden kunnen zorgen dat ouderen langer thuis zouden kunnen blijven, te weinig betaalbare diensten die de huishoudelijke taken van vele vrouwen gedeeltelijk zouden kunnen verlichten (bereide gerechten, strijken...), enz. Voor bepaalde groepen, waaronder lagegeschoolde vrouwen, is er trouwens amper of geen werk op de klassieke arbeidsmarkt. Vandaar het idee om samen met deze vrouwen diensten te creëren die een antwoord bieden op deze behoeften.

De personeelsdirecteur van een fabriek: *"Onze maatschappij vindt dat het de taak van de bedrijven is om werkgelegenheid te verschaffen. Ik ben daar steeds minder van overtuigd. Een bedrijf wordt geleid door economische wetmatigheden en zal steeds de oplossing uitkiezen die zoveel mogelijk produceert met zo min mogelijk mensen. Ik zie het stimuleren van werkcreatie niet zozeer zitten in bedrijven en fabrieken, maar eerder in de dienstverlening, sociale begeleiding, een zekere vorm van (her)inschakeling. De bevolking vergrijst: er komen hoe langer hoe meer rusthuizen en homes. Ook in de sector van de vrijetijdsbesteding. Men denkt momenteel aan het invoeren van een 32-urenweek. Dan zijn er nog vier werkdagen per week of in elk geval veel meer verlofdagen per jaar. Dat zal allemaal in goede banen moeten geleid worden. Het milieu: nog een nieuwe denkspite..."*

Vele van de behoeften die hieronder geschetst zijn, zijn traditionele vrouwelijke competenties. Op de meeste van deze behoeften zouden de klassieke bedrijven kunnen inspelen, in zoverre ze een solvabel klantenbestand hebben dat bereid is om voor deze diensten te betalen. Maar als die nieuwe behoeften worden ingevuld door ondernemingen die onderhevig zijn aan economische wetmatigheden, dan is het erg twijfelachtig of mensen in moeilijkheden daar veel voordeel zullen bij hebben. Vandaar de idee om alternatieve ondernemingen te creëren, die eerder streven naar tewerkstelling dan naar financieel-economische rentabiliteit.

2.3.2. Sociale economie, solidaire economie?

Het zou verkeerd zijn om de sociale economie te reduceren tot de inschakeling van zogenaamde risicogroepen. Enerzijds behelst de sociale economie veel meer sectoren dan enkel die van de inschakeling. Anderzijds zou dat betekenen dat de klassieke economie geen verantwoordelijkheid meer zou hoeven te dragen op het vlak van inschakeling.

Om sociale economie te definiëren, refereert men vaak naar de definitie van de 'Conseil wallon de l'économie sociale'⁷: *"De sociale economie groepeert de economische activiteiten die voornamelijk worden uitgevoerd door coöperatieve bedrijven, mutualiteiten en verenigingen, die uitgaan van de volgende ethische principes:*

- de dienstverlening staat in het teken van de leden van de gemeenschap en niet in dat van winstbejag;
- autonomie van bestuur;
- democratisch beslissingsproces;
- mensen en arbeid primieren op kapitaal bij het verdelen van de inkomsten."

Een andere, meer recente, definitie is die van VOSEC⁸

"De sociale economie bestaat uit een waaiervan ondernemingen en initiatieven die het als één van hun doelstellingen zien om bepaalde sociale meerwaarden na te streven en die de volgende basisprincipes respecteren:

- prioriteit van arbeid op het kapitaal;
- democratisch beslissingsproces;
- sociale bewegendheid;
- doorzichtigheid;
- kwaliteit;

• duurzaamheid. Bijzondere aandacht gaat uit naar de kwaliteit van de interne en externe relaties. Deze ondernemingen brengen goederen en diensten op de markt en maken daarbij efficiënt gebruik van hun middelen, om zo de continuïteit en de rentabiliteit te verzekeren." (VOSEC, Vlaams Overleg Sociale Economie, 1997)

Geen enkel element in de definities verbindt de sociale economie met het verschaffen van werk aan mensen in moeilijkheden. Men zegt ook niet dat dit type van economie zich zou moeten richten tot alle mensen die er nood aan hebben, in welke financiële toestand ze zich ook bevinden. Als we het specifiek hebben over een onderneming die het als een van haar taken beschouwt om werk te verschaffen aan mensen in moeilijkheden en/of om diensten te verlenen aan allen die er nood aan hebben, zullen we in het vervolg over solidaire economie spreken, zoals vermeld in het charter 'Ondernemen voor een solidaire wereld'⁹.

Een van de vier principes uit dit charter luidt als volgt: *"Streven naar het creëren van duurzame tewerkstelling en de toegankelijkheid ertoe vragen voor achtgestelde, gehandicapte of laaggeschoolde personen. Ervoor instaan dat ieder personeelslid behoorlijke arbeidsomstandigheden en een goed loon krijgt, ieders persoonlijke ontplooiing en het nemen van verantwoordelijkheden stimuleren."*

7. Conseil wallon de l'économie sociale, Rapport à l'exécutif régional wallon sur le secteur de l'économie sociale, Namur, 1991

8. Vlaams Overleg Sociale Economie, 1997.

9. Charter opgesteld in 1997 door Heftboom in Brussel, 'SAW' in Charleroi, 'Tremplin 2000' in Doornik en hun transnationale partners ('GLEPP' in Rijsel, 'Agora' in Lorient en 'REAS' in Spanje).

een nieuwe start

2.3.3. Haalbaarheidsvoorwaarden voor ondernemingen

We hebben het creëren van solide ondernemingen met vrouwen die zich wilden inschakelen van dichtbij kunnen observeren. Daarbij hebben we kunnen vaststellen dat de uitdaging enorm groot is. Enkele afgebroken experimenten¹⁰ leggen de vinger op de wonde van enkele cruciale punten.

2.3.3.1. Keuze van de activiteitensector en van de klanten

Als men voor een reeds bestaande sector opteert, komt men op bekend terrein maar botst men ook op de concurrentie. Als men alle regels van A tot Z wil respecteren in een sector waar het zwartwerk floreert (bijvoorbeeld het restaurantwezen), dan gaat men ook een serieuze uitdaging aan...

Als men kiest voor een gat in de markt, kan de fase van het lanceren van het concept bij de potentiële klanten te veel tijd in beslag nemen voor een jonge onderneming. Men moet het bestaande aanbod en de prijs ervan globaal bekijken: niet alleen het officiële commerciële aanbod maar ook de min of meer officiële alternatieven: PWA*-diensten, zwartwerk door bedrijven of particulieren. Om de concurrentie te kunnen aangaan met de prijzen van het clandestiene aanbod, moet men over andere bronnen van inkomsten kunnen beschikken dan enkel het zakencijfer; hiermee komt men in een complexe sociale problematiek terecht die een klein bedrijfje niet alleen kan oplossen. Zoveel mogelijk mensen in moeilijkheden willen helpen en tegelijkertijd diensten aanbieden die voor de armsten toegankelijk zijn is maar haalbaar als het zakencijfer wordt aangevuld met andere financieringsbronnen, wat weerom naar een grotere sociale problematiek verwijst.

2.3.3.2. Kwaliteiten van de projectdra(a)g(st)er

Hij/zij moet de vaardigheden hebben die van elke bedrijfsleider verwacht worden: op de hoogte zijn van de activiteitensector, managementvaardigheden hebben, op een efficiënte wijze vaardigheden die men zelf mist aan anderen kunnen delegeren....

Zoals voor elke ondernemer geldt, moet hij/zij de onderneming als 'zijn/haar eigen zaak' beschouwen. Hij/zij moet kanssen willen geven aan mensen in moeilijkheden en in staat zijn om deze mensen hun eigen grenzen te doen verleggen. Hij/zij moet tegelijkertijd de regels doen respecteren die de onderneming rechthouden en een steun zijn voor de anderen.

2.3.3.3. Het zoeken van bijkomende competenties zowel op het niveau van het bestuur van de onderneming als op dat van de werkn(e) m(st)ers

Als de bedrijfsverantwoordelijke voortdurend op het terrein moet gaan om personeel te vervangen dat afwezig is of niet voldoende competent is, verwachtbaarst hij/zij het leidinggevend werk, wat gewaarlijk is voor de toekomst van het bedrijf. Punctuele vervangingen stellen hem/haar in staat het contact met de realiteit van het werk te behouden, wat positief is, hoewel de competenties en de nodige beschikbaarheid doorgaans onder het personeel zelf te vinden zouden moeten zijn.

Het bedrijf heeft een grote troef in handen als het een zo gediversifieerd mogelijk personeelsbestand in dienst heeft: mannen, vrouwen, lagergeschoolden, gediplomeerden, uiteenlopende competentieprofielen, met variabele flexibiliteit in functie van de persoonlijke en familiale verplichtingen...

Personen die willen ingeschakeld worden en die aangeworven worden moeten eerst voldoende opgeleid worden alvorens ze een productieve activiteit ten volle kunnen uitoefenen.

2.3.3.4. Participatie van de werkn(e) m(st)ers

Een 'democratisch beslissingsproces' in werking stellen gaat niet vanzelf. De eerste vraag die zich opdoemt, luidt: wat is het project van de werkn(e) m(st)ers? De participatie bij mensen die enkel hun werk goed willen doen tijdens de werkuren dan bij werkn(e) m(st)ers die zich betrokken voelen bij de onderneming 'alsof ze van hen is'. Het democratische beslissingsproces moet daarop afgestemd zijn.

Reële participatie is maar mogelijk als men rekening houdt met de competenties van de werkn(e) m(st)ers en met de mogelijkheden die men (al dan niet) heeft om hen op te leiden in bedrijfsbeheer en professionele communicatie (overleg, vergaderingen, beslissingen nemen...).

2.3.3.5. Antwoorden op de behoeften van de werkn(e) m(st)ers door de arbeidsorganisatie aan te passen

Het streven naar leefbare arbeidsomstandigheden voor de werkn(e) m(st)ers is een van de hoofddoelstellingen van alternatieve ondernemingen. De meeste vrouwen krijgen de technische kanten van hun job snel onder de knie, maar hebben het er moeilijk mee om zich aan te passen aan de behoeften van klassieke ondernemingen omdat ze tegelijkertijd verantwoordelijk blijven voor het gezinsleven. Een solidaire onderneming zal (in principe) de economische logica omkeren en zich flexibel opstellen in functie van de behoeften van de werknemers: aanpassen van de uurroosters, begrip voor onvoorziene fami-

¹⁰ Zie Daisy Schodts, Alain Storme, Kristien Vermeersch: *Een invoegbedrijf op de pechstrook*, RISO, Brussel, 1997 over de strijkwinkel 'Fautle Fer' en Coullisses/nr.: 3/96 over de restaurant-traiteur 'Le Prémambule'.

een nieuwe start

lidde omstandigheden, openstaan voor communicatie met de vrouwen om hun evolutie te stimuleren en de vicieuze cirkel van de armoede te doorbreken, enz.

Rekening houden met de behoeften van de werkn(e)me(st)ers vraagt een financiële meerkost, evenals een zeker verlies van tijd en rendement. Er moeten vervangingen voorzien worden, wat veronderstelt dat het personeelsbestand niet al te zeer ingeperkt wordt. Er moet een sociaal begeleidingsplan opgesteld worden, enz. Het is een illusie te geloven dat al deze investeringen door het zakencijfer zouden kunnen gefinancierd worden. Enerzijds zou dat de prijzen de pan doen uitzijzen; anderzijds hoeft de klant niet op te draaien voor de inschakeling van mensen die door de klassieke economie uitgesloten worden. Zo komen we op de noodzaak om de sociale problematiek globaal te benaderen.

2.3.3.6. Een gediversifieerd partnership

Het is een onmisbare troef als de onderneming over experts beschikt. Een bedrijf opstarten is geen eenvoudige zaak. Het aangaan van partnerships met privé-ondernemingen en met openbare besturen laat toe om afzetmarkten te ontdekken voor de diensten die men aanbiedt en tegelijkertijd bijkomende financieringsbronnen te vinden.

2.3.4. Voorbeelden

2.3.4.1. De coöperatieve 'R'Net' in Charleroi

Dit voorbeeld situeert zich in het vakje 'productieve arbeid' van het schema onder punt 1.4.5. Dit poetsbedrijf is in 1991 opgericht door de vzw 'Le Gerموير' (die sinds 1981 bestond) en biedt werk aan een twaalftal mensen met een contract van onbepaalde duur, met als bedoeling om duurzame jobs te bieden aan vrouwen die ze opgeleid en in dienst genomen hadden (met 'artikel 60/61'-contracten of op eigen kosten). Daartoe moest de vzw* haar meer ervaren werknemers aan de coöperatieve afstaan, met alle risico's van dien voor haar eigen voortbestaan. Nu we enkele jaren verder staan, lijken beide ondernemingen complementair te functioneren (met name wat betreft de werven die ze onderling verdelen). Het is duidelijk dat de ondersteuning van 'Le Gerموير' doorslaggevend was en blijft voor het welslagen van 'R'Net'.

Bijkomende informatie:

- R'Net, Patricia Van Den Bossche, Rue du Befroi 22, 6000 Charleroi
Tel. (071) 30 31 99 - Fax (071) 30 29 57

2.3.4.2. De kinderopvang 'Elmer' in Brussel

Dit voorbeeld situeert zich in het vakje 'productieve arbeid' van het schema onder punt 1.4.5. Dit project wordt ondersteund door de vzw EVA (Emancipatie via Arbeid) en voorziet in de opvangbehoeften die de traditionele crèches niet kunnen beantwoorden. 'Elmer' richt zich in het bijzonder tot kinderen van werklozen die een opleiding volgen, die PWA*-klussen doen of die zich bij een werkgever gaan aanbieden. De dienst wil ook oplossingen aanreiken voor gezinnen die zich in een crisissituatie bevinden ten gevolge van medische of familiale problemen. De eigenheid van het project schuilt in de multiculturele aanpak zowel op het niveau van de klanten als op dat van het personeel. Vijf animatrices die bijgestaan worden door een projectleider-pedagoge en een maatschappelijk werker staan in voor de kinderopvang en de contacten met de ouders. De animatrices krijgen een intensieve vooropleiding van zes weken. Ze werken deeltijds en volgen parallel een drie jaar durende kwalificerende opleiding als opvoedster. Het project wordt gefinancierd door een complexe constructie tussen het 'COCON'* , het FCUD* , Vlaamse en Brusselse maatregelen ten gunste van de werkgelegenheid en privé-sponsors.

Bijkomende informatie:

- Elmer, Anneleen Vertommen, Gallaitstraat 116, 1030 Brussel - Tel. (02) 215 27 07

2.3.4.3. Het partnership tussen Cockerill Sambre en sociale ondernemingen

Dit bedrijf situeert zich in het vakje 'productieve arbeid' van het schema onder punt 1.4.5. Ze biedt haar personeel de mogelijkheid om de reproductieve taken te verlichten door ze toe te vertrouwen aan sociale ondernemingen* die zelf in de productieve of de reproductieve sector actief zijn.

'Cockerill Sambre' is mede-ondertekenaar van het 'Europees Manifest van ondernemingen tegen uitsluiting' en wil bijdragen tot het creëren van werkgelegenheid door aan het personeel van haar fabrieken verschillende buurtdiensten aan te bieden: strijken en retoucheren van kleding, tuinieren, auto's wassen, het leveren van bereide maaltijden op het werk. Een verantwoordelijke houdt zich bezig met het opstarten en het opvolgen van de actie binnen de onderneming. Om het werk uit te voeren zijn er overeenkomsten afgesloten met sociale ondernemingen (bedrijven die opleidingen aanbieden, beschutte werkplaatsen). Als men alle diensten optelt, komt men aan een equivalent van twee voltijdse jobs per regio, wat zeer beperkt blijft. Het feit dat 'Cockerill Sambre' vooral mannen in dienst heeft en dat de onderneming is

een nieuwe start

opgesplitst in verscheidende sites maakt de uitbouw van de vraag naar diensten er uiteraard niet gemakkelijker op. Hoe dan ook is er een duidelijk zichtbare kloof tussen de interesse die potentiële klanten betonen bij enquêtes en hun attitude als de dienst effectief aangeboden wordt (aan een prijs die hoger ligt dan voor zwartwerk). De klanten willen overigens geen enkele toegewijding doen op het gebied van de kwaliteit, wat de mogelijkheid uitsluit om het werk toe te vertrouwen aan mensen die nog in opleiding zijn. Het succes van een dergelijke onderneming is allesbehalve vanzelfsprekend. Beide partijen moeten zich dan ook ernstig engageren en blijven volhouden.

Bijkomende informatie:

- *Cockerill Sambre* - SENS, Yves Marenne, Quai d'Ougnée 14, 4102 Ougrée
Tel. (04) 236 63 98 - Fax (04) 385 11 83

2.3.4.4. Buurteconomie bij Leren Ondernemen in Leuven

Dit voorbeeld situeert zich in het vakje 'Gemeenschapswerk' van het schema onder punt 1.4.5. Het project is opgezet in de armste buurten van Leuven, die opvallen door een combinatie van vervallen woningen en een grote concentratie aan sociale woningen. Er is in deze buurt een schrijnend gebrek aan goede woonvoorzieningen aan betaalbare prijzen. Een groot deel van de buurtbewoners zijn lageregevoerd en langdurig werkloos.

In het kader van het gemeenschapswerk is het idee opgevat om beide problemen samen aan te pakken: opleiding geven aan de lagergevoerde en/of langdurig werkloze buurtbewoners en de vervallen arbeiderswoningen (van de sociale woonmaatschappij *Heuvelhof*) renoveren. De vzw *Wonen en Werken* heeft de opleidings- en tewerkstellingsprojecten op zich genomen. Toch volstaat een professionele opleiding niet om deze groep aan de arbeidsmarkt 'aan te passen' en vormen de vrouwen een nog meer kwetsbare groep. De vzw *Leren Ondernemen* heeft daarom, met behulp van het Europese NOW-programma (*New Opportunities for Women*) specifieke vrouwenprojecten uitgewerkt: de *Mo*-projecten. Het gaat om kleine mobiele ondernemingen die op experimentele basis werken. *Mo-rein* was het eerste project, in de sector schrijnwerkerij (1990). Daarna werd er naar minder typische mannenberoepen gezocht: *Mo-clean*, een poetsbedrijf (1991) en *Mo-car*, een kleine autowasserij (1991) die nadien is veranderd in *Mo-deco*, een onderneming waar men schildert en behangt. Na de experimentele fase werden deze projecten overgenomen door de vzw *Wonen en Werken*, m.n. omdat zij enkele gesubsidieerde plaatsen in het kader van een sociale werkplaats* bekomen hadden.

De vzw *Leren Ondernemen* heeft een drieduidig doel: de leefbaarheid van de buurt verbeteren, participatie (met en voor de bewoners werken) en het creëren van werkgelegenheid voor de buurtbewoners (eerst en vooral voor de vrouwen). De rol van de vzw houdt op op het moment dat een project overgenomen kan worden door de partners.

De 'DJP'-methode is een geschikte manier van werken gebleken met de buurtbewoners, de stad Leuven en andere personen en instanties. Uit deze manier van werken zijn er een aantal voorstellen voor verbeteringen naar voren gekomen. Eén van de eerste realisaties was de 'Kinderclub', naschoolse opvang voor de kinderen van 6 tot 12 die in de buurt wonen. Dit project wordt ondersteund door het FCUD*. Een van de buurtbewoners werkt als voltijdse animatrice voor de kinderen. Andere ideeën wachten op realisatie, omdat de stad niet overtuigd is van het belang van de koppeling tussen leefbaarheid van de buurt en tewerkstelling voor de buurtbewoners. Daardoor willen zij geen voorkeur geven aan buurtbewoners bij de invulling van jobs voor de realisatie van de projecten.

Op vraag van *Wonen en Werken* en in samenwerking met *Hefboom* en *Leren Ondernemen*, werd onlangs een haalbaarheidsstudie gerealiseerd i.f.v. de creatie van een nieuwe sociale werkplaats*. De vrouwen die aan de haalbaarheidsstudie hebben deelgenomen, werkten een project uit rond een tweedehands klerenwinkel gekoppeld aan een kleine cafetaria. *Leren Ondernemen* zoekt nu partners om de fase van de realisatie aan te kunnen vangen.

Bijkomende informatie:

- *Leren Ondernemen*, Julia Rottiers, Valkerijgang 28, 3000 Leuven
Tel. (016) 29 80 72 - Fax (016) 29 05 37 - E-mail: Leren.ondernemen@skynet.be

Suggesties van het onderzoeksteam... ... vraag naar ondersteuning van de overheid voor de diverse wegen naar sociaal-professionele (her)inschakeling

Vrouwen die zich bewust zijn van de noodzaak om uit hun situatie van uitsluiting te geraken en die een (her)inschakelingstraject starten, nemen hun eigen toekomst in handen. Om hun sociale en professionele situatie te verbeteren, kiezen ze tussen verschillende wegen die ze in hun omgeving ontdekken. Indien ze de formule die hen aanstaat gevonden hebben, is het hun verantwoordelijkheid om er zich volledig in te engageren en zich goed te houden tot ze de vruchten van hun inspanningen kunnen plukken.

Anderzijds neemt de overheid die zich bewust is van de effecten van de uitsluiting van een deel van de bevolking op het geheel van de samenleving, haar verantwoordelijkheid op betreffende de sociale samenhang. Daartoe ontwikkelt ze een beleid en voorzieningen t.b.v. (her)inschakeling. Deze moeten voldoende gedivestifeerd zijn om te kunnen dienen voor een maximum aantal 'uitgestotenen': zodis er verschillende manieren moeten zijn om ingeschakeld te zijn in de samenleving, moeten er ook meerdere mogelijkheden zijn om uit de achterstelling te geraken. Het is ook de verantwoordelijkheid van de overheid om zoveel mogelijk obstakels die personen in een inschakelingstraject kunnen verhinderen, uit de weg te ruimen.

Een (her)inschakelingstraject dat positief uitdraait, is het resultaat van een soort moreel contract tussen een persoon in moeilijkheden die de sterke wil heeft gehd te evolveren en de samenleving (vertegenwoordigd door de overheid) die doeltreffende middelen heeft voorzien om die persoon te ondersteunen.

Ziehier enkele suggesties aan de overheid om de verschillende (her)inschakelingsinitiatieven, noodzakelijk voor de vrouwen uit ons onderzoek, effectief te ondersteunen.

De opleidingsbehoeften van volwassenen erkennen, los van tewerkstelling

Een groot aantal volwassenen missen de schoolopleiding die een goede basis kan betekenen voor hun leven, met of zonder werk. Voor de jonge schoolverlaters wordt de situatie er allesbehalve gunstiger op. Het mislukken van het onderwijs roept vragen op naar verantwoordelijkheid ten overstaan van de slachtoffers van dit falen. De politieke overheden zijn er dus toe verplicht om de middelen vrij te maken om de volwassenen te geven wat ze in hun jeugd hebben moeten missen. In plaats van alles te richten op hypothetische tewerkstelling, zouden ze er beter aan doen ook opleidingen te financieren die de mensen zouden kansen geven op zelfontplooiing, als individu, als ouder en als burger. Dit soort opleidingen zijn geen luxe noch bezighoudstherapie. Integendeel: het gaat om het overleven van een maatschappij die al haar leden uit de vicieuze cirkel kan halen van materiële, maar ook intellectuele, affectieve en spirituele armoede.

Partnerships contractualiseren tussen de openbare besturen en privé-verenigingen

Het partnership tussen de inschakelingsactoren en de openbare besturen zou de volgende doelstellingen concreet moeten invullen:

- de actoren de kans geven om elkaar te leren kennen en samenwerkingsverbanden uit te bouwen;
- de totaliteit aan acties die binnen een regio gevoerd worden te coördineren en op elkaar af te stemmen;
- een duidelijk contract tussen openbare en privé-diensten op te stellen, met doelstellingen, evaluatiemomenten en afspraken en/of meerjarige contracten.

Dit type van partnership veronderstelt:

- dat de openbare besturen partnerships zouden bevorderen (met de nodige subsidies);
- dat de openbare besturen de competenties van de privé-sector erkennen: haar ervaring, de eigenheden van haar publiek, het inspelen van het aanbod op een complexe, voortdurend evolverende vraag;
- dat de privé-sector de noodzaak erkent om in te gaan tegen de nefaste neveneffecten van haar eigen ontwikkeling.

Dit soort partnership houdt risico's in en kan ongewenste gevolgen hebben:

- het risico dat de privé-sector afhankelijk wordt van de openbare overheid, of dat de privé de onderaannemer wordt van de overheid;
- moeilijkheden bij het onderhandelen met de subsidiërende overheid die zich aan het initiële lastenboek wil houden terwijl men moet proberen de gekregen middelen te behouden en de actie aan te

een nieuwe start

passen aan de evaluaties die op het terrein gemaakt worden (we mogen niet vergeten dat de overheid de privé-sector precies subsidieert omwille van haar soepelheid en haar nauwe betrokkenheid bij de problematiek in kwestie...);

- steeds zwaardere verplichtingen die zich opstapelen zonder dat de organisaties durven protesteren;
- het institutionaliseren van de organisaties die naargelang ze meer middelen krijgen meer energie gaan steken in hun eigen voortbestaan.

Het is dus van het allergrootste belang dat privé-organisaties hun financieringsbronnen zoveel mogelijk diversifiëren: subsidies uit diverse bronnen op Belgisch en Europees niveau, privé-fondsen (het sponsoren van bedrijven, giften of leningen van particulieren...). Vrijwilligerswerk is ook een bron van niet-financiële actiemiddelen die niet te verwaarlozen valt.

De tewerkstelling van 'risicogroepen' effectief stimuleren

De openbare besturen hebben verschillende stimulerende initiatieven uitgewerkt met het oog op de tewerkstelling van de zogenaamde risicogroepen. Het is echter aangetoond dat de resultaten niet beantwoorden aan de verwachtingen en er wordt dan ook kritiek gegeven op de complexiteit en de veelheid aan mechanismen, evenals op het gebrek aan controle. Wij kunnen deze visie alleen maar delen.

De personeelsdirecteur van een onderneming: *"Er bestaan premies voor het aanwerven van langdurig werklozen en oudere werklozen maar in een onderneming als de onze heeft men er niet zoveel belang bij om op dit soort mensen een beroep te doen, omdat men andere mensen kan vinden die meer gekwalificeerd zijn. Zelfs de aanwervingspremies die nu bestaan interesseren me eerlijk gezegd niet. De opleiding die ik aan deze mensen zou moeten geven zal veel langer duren, dus dat wil zeggen dat de financiële stimulus die ik zou kunnen krijgen nutteloos zal zijn in vergelijking met wat zo'n persoon me zou kunnen kosten. En niemand hier heeft werkelijk tijd om zich in te werken in het labyrint van de bestaande voorzieningen."*

Voorgaand citaat geeft duidelijk de tekortkomingen aan van een argumentatie die enkel op financiële belangen gestoeld is. Als de werkgever kan kiezen tussen iemand die meteen operationeel is en iemand die hij nog moet opleiden, zal hij de laatste slechts aanwerven als hij werkelijk door burgerzin gedreven is. Bovendien kan een ongemotiveerde werkgever zich gemakkelijk verschuilen achter de complexiteit en de veelheid aan maatregelen, om niets te moeten doen. Om uit deze impasse te geraken zou het misschien interessant zijn als de aanwervingspremies zouden worden gekoppeld aan duurzame partnerships tussen de inschakelingsorganisaties en ondernemingen (zie hierboven).

Maatregelen van beperkte duur bieden per definitie geen enkel langetermijnperspectief aan de rechtshabbers. Zolang er niet meer jobs komen, geraakt men niet uit het dilemma 'prioriteit aan de langdurige integratie van een beperkt aantal personen' of 'organisatie van een beurtrol tussen de werklozen'.

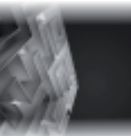
Wanneer vrouwen een opleiding volgen om te werken in sectoren of beroepen waar ze ondervertegenwoordigd zijn, zoals de Europese programma's hen aanbevelen, zouden er speciale ondersteunende tewerkstellingsinitiatieven moeten bestaan. Die zouden moeten leiden tot praktische aanpassingen en tot de bestrijding van sociale tegenkantsing.

Een ontwikkelingsagent van een 'Mission régionale*': *"Het is niet onze taak om de discriminaties tussen mannen en vrouwen weg te werken. Als we het kunnen doen, des te beter als het op natuurlijke wijze gebeurt. Hier in de stadrijverheid gaan we niet ingaan tegen een eeuwenoude mentaliteit in die zijn, en bovendien zijn er eenvoudige logistische organisatieproblemen. Er zijn geen kleeckamers of douches voor vrouwen. Op de site (renovatieproject voor industriële brackliggende terreinen) is het hetzelfde tenzij we de installaties verdubbelen. Het is om te beginnen niet evident om dit soort projecten in gang te zetten en om de werkgevers te overhalen om banen te creëren voor laaggeschoolden. Als ik dan ook nog gemengde groepen gevraagd had, vraag ik me af hoe dat zou overgekomen zijn. Misschien dat dat op het niveau van de directie geen probleem zou gesteld hebben, maar zeker en vast wel op dat van het concrete werkterrein."*

Solidaire ondernemingen specifiek ondersteunen

De politieke overheid, die moet waken over de sociale cohesie, kan het creëren en leefbaar houden van solidaire ondernemingen bevorderen. Enkele aanbevelingen.

Een groot deel van de middelen die vrijgemaakt worden voor tewerkstellingsinitiatieven voorbehouden



voor solide ondernemingen. Dat veronderstelt dat de gangbare logica wordt omgekeerd en de regeringen niet eerst moeten onderhandelen met de sociale partners van de bestaande ondernemingen (eerst in de commerciële en dan pas in de non-profitsector) en pas daarna kunnen gaan denken aan de ondersteuning van alternatieve sectoren.

In oproepen voor openbare aanbestedingen een sociale clause opnemen die ten goede zou komen aan ondernemingen die 'risicogroepen' op de arbeidsmarkt in dienst hebben.

De promotie van nieuwe sectoren koppelen aan maatschappelijke keuzes:

- de creatie van echte beroepen stimuleren in de reproductieve en de gemeenschapssector. Het is overduidelijk dat voor een aantal behoeften die momenteel niet worden ingevuld er jobs kunnen worden gecreëerd die toegankelijk zijn voor lagergeschoold vrouwen die daarvoor worden opgeleid (waarbij men de kwalificaties waarover ze beschikken via hun werk in het gezin en het huishouden zou kunnen valoriseren). Denk hierbij aan buurtdiensten zoals kinderkrabben en kinderopvang waarop men occasioneel een beroep zou kunnen doen, of thuishulp aan bejaarden, jongerenanimatie, het onderhoud van parken en andere ontmoetingsruimten,...;
- bijdragen tot een mentaliteitsverandering, met name wat betreft de buurtdiensten die al te vaak met huishoudelijke hulp of 'klusjes' worden gelijkgeschakeld, vooral als het economisch circuit hierdoor taken opneemt die voordien gratis door vrouwen werden uitgevoerd;
- een dwytje in de rug geven door de nieuwe diensten gedeeltelijk te financieren. Het is duidelijk dat deze diensten niet verzekerd worden door privé-ondernemingen omdat ze commercieel niet rendabel zijn. Een (gedeeltelijke) financiering door de openbare overheden is dus noodzakelijk. Bepaalde vormen van dienstverlening uit het zwartwerk halen (of uit het PWA*-circuit) vraagt een structurele ondersteuning van de overheid, bijvoorbeeld via de fiscale aftrekbare dienstencheque (ondersteuning op het niveau van de vraag), of een doelgerichte activering van de werkloosheidsuitkeringen (ondersteuning op het niveau van het aanbod).

Het aanwerven van mensen die geen plaats vinden op de klassieke arbeidsmarkt belonen, en dit ter compensatie van het beperkte rendement van de werkn(e)l(m)sters en de relatief grotere omkadering dan in een klassieke onderneming (die binnen dezelfde markt beschikt over 'performanter' personeel).

De duur van de subsidiëring aanpassen aan de mogelijkheden van de werkn(e)l(m)sters. In deze zin wordt er in Vlaanderen een onderscheid gemaakt tussen sociale werkplaatsen* en invoegbedrijven*. De allertzaksten hebben permanente ondersteuning nodig terwijl anderen geholpen zijn met een begeleidings-systeem van korte duur. Er zou ook een link moeten voorzien worden tussen beide systemen om te vermijden dat bepaalde personen in hun situatie vastgeroest raken.

Zich bekommeren om het lot van de mensen voor wie de 'begeleide' tewerkstelling afgelopen is. De eersten die terecht konden in gemeentelijke diensten via 'artikel 60*' hebben hun werk vaak kunnen behouden na de periode waarin het OCMW* tussenkam in hun salaris. Nu gaat dat niet meer zo gemakkelijk.

Een maatschappelijk werker van een OCMW*: "Hier vinden de bestaansminimatrekkers enkel jobs van het type 'artikel 60*', met al wat dat betekent: bepaalde duur en enkel perspectief op werkloosheid of enkele GESCO*-contracten. Het is altijd interessant voor een individu maar er is geen perspectief op (her)inschakeling. Het is dubbel interessant voor de OCMW's: de mensen trekken geen OCMW-steen meer en het OCMW draait voor bijna 50 % op GESCO's en 'artikel 60'. We hebben geen enkele poetsvrouw meer die niet onder 'artikel 60' werkt.'

Voor de rechthebbenden biedt een job van bepaalde duur de mogelijkheid om professionele reflexen (terug) te vinden en actief deel te nemen aan het maatschappelijke leven. Maar hoe kunnen we vermijden dat positieve ervaringen opnieuw negatief uitdraaien, ook op het financiële vlak, als er geen perspectief is ná het initiële contract. Men zou de betrokkenen op zijn minst moeten wapenen om die situatie aan te kunnen.

Een dienstchef in een hospitaal: "Als ik iemand onder 'artikel 60*' heb die heel goed presteert, zal ik alles doen wat binnen mijn mogelijkheden ligt om die persoon te houden. In het andere geval zal ik hem voor een poosje uit de problemen helpen maar ik ben er niet zeker van dat deze mensen in staat zullen zijn om hun financiële middelen goed te beheren. De opleiding moet echt gebeuren buiten alle werk om: hen leren om hun geld te beheren, hun tijd, hun leven zelfs. We moeten hen leren te leven. Dat telt. Zonder dat biedt je hen een tijdje een dienst maar zullen ze achteraf misschien nog dieper wegzakken omdat de kredietsystemen tegenwoordig zo handig in elkaar zitten dat ze zich zullen laten verleiden."

OPLEIDINGSPRAKTIJK !?

Deze brochure belandt alle medewerkers aan van de openbare en private opleidings- en tewerkstellingsorganisaties die zich willen wenden tot de vrouwen die deze opleidingen zoeken.

Zij stelt de problemen in vraag die onderzocht moeten worden bij het op punt stellen van de opleidingen (in de brede zin van het woord , zoals ze gedefinieerd wordt in het deel 'Een nieuwe start?') die toegankelijk moeten zijn voor de lagergeschoolde, langdurig werkloze vrouwen.

Deze brochure wil echter niet een volledige handleiding zijn van de perfecte opleidingsorganisatie. Wegens de verscheidenheid van de omstandigheden, willen we ons beperken tot de afbakening van het terrein door enkele elementen die naar boven zijn gekomen tijdens ons onderhoud met deze vrouwen en met hun gesprekspartners op het terrein zelf, in aanmerking te nemen.

Dit gedeelte van de brochure is vooral bestemd voor de medewerkers van de openbare en privé-initiatieven die zich inzetten voor de (her)integratie van vrouwen. Er wordt ingegaan op enkele aandachtpunten die belangrijk zijn als een project wordt georganiseerd met lagergeschoolde, langdurig werkloze vrouwen (voor een algemenere benoeding , zie het gedeelte 'Een nieuwe start?!'). Deze tekst is uiteraard niet bedoeld als een handleiding bij het opzetten van een perfecte inschakelingsorganisatie. Gezien de enorme verscheidenheid aan initiatieven, beperken we ons hier tot het afbakenen van het terrein en gaan we dieper in op enkele elementen die volgens de vrouwen die zich willen inschakelen en de trajectbegeleiders enorm belangrijk zijn.

Achtereenvolgens behandelen we :

- de inhoud;
- de methoden;
- de opleidingsduur;
- de urenroosters;
- de lokalen en het materiaal;
- de financiële voorwaarden;
- het informeren van de potentiële doelgroep;
- de selectie;
- de samenstelling van de groep;
- de evaluatie;
- de overgang naar de volgende fase.

Al die verschillende aspecten zijn stuk voor stuk belangrijk, maar ze schieten hun doel voorbij als het binnen de opleiding als geheel ontbreekt aan samenhang.

In het deel 'Een nieuwe start?!' hebben we gezien dat de opleidingen in de brede zin, verschillende eindoelen kunnen hebben (bijvoorbeeld de vrouwen voorbereiden op een baan op de klassieke arbeidsmarkt, ofwel het ontwikkelen van alternatieve tewerkstelling). We hebben ook gezien op het feit dat die eindoelen passen in verschillende min of meer aangepaste reglementaire kaders. We herhalen hier dat het van cruciaal belang is dat de finaliteit van een opleiding en het reglementaire kader op elkaar moeten aansluiten.

Samenhang is ook cruciaal binnen de opleiding zelf: tussen de doelstellingen en de ingezette middelen, tussen de verschillende concrete opleidingsmethodes, tussen de principes die bij de deelnemers worden ingeprent en de effectieve dagdagelijkse opleiding, tussen het aanleren en het zelf beheersen van de sleutelcompetenties door de docenten, tussen de opleiding en de gekozen beroepssector,... Zonder samenhang ontstaat er een kloof tussen kennis en praktijk (iets wat deze vrouwen vaak te veel ervaren hebben op school) en zijn de richtlijnen waarnaar de stagiaires kunnen terugrijpen, niet duidelijk genoeg.

1. De inhoud

1.1. Werken aan de sociaal-professionele integratie van de vrouwen

Opleidingen (in de brede zin van het woord) situeren in het kader van de sociaal-professionele inschakeling, is van belang voor het professionele leerproces en de persoonlijke evolutie van de vrouwen. Het betekent dat er inschakeling moet zijn op twee gebieden en het ene onafscheidelijk verbonden is met het andere. Het is immers via de tewerkstelling dat de vrouwen toegang krijgen tot alle sociale dimensies (vandaar dat de meeste opleidingen die voor hen toegankelijk zijn, gekoppeld zijn aan al dan niet onmiddellijke tewerkstelling). Toch verzetten we ons tegen een te eng op tewerkstelling gerichte visie omdat ze uitgaat van de illusie dat het verwerven van zuiver technische vaardigheden voldoende zou zijn om te voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt.

Sociaal-professionele (her)inschakelingsinitiatieven zijn uiteraard gericht op het aanleren van specifieke vak-technische vaardigheden, maar ze moeten ook bijdragen tot de persoonlijke en sociale ontwikkeling, de ont-plooiing en het welzijn van de deelneemsters. M.a.w. ze leren tegelijkertijd werken en leven. Tewerkstelling is een operationeel doel, een middel dat vrouwen toelaat de nodige persoonlijke en sociale vaardigheden voor sociale inschakeling te verwerven. Anderzijds heeft de persoonlijke en sociale ontplooiing van vrouwen een effect op hun mogelijkheden om een job te vinden (of een bijkomende opleiding) en te behouden.

1.2. De samenstelling van het programma

1.2.1. Specifieke of technische opleidingen.

1.2.1.1. Elk vak veronderstelt specifieke technische vaardigheden

- De technische kant van de opleiding moet worden uitgewerkt op basis van een beroepsprofiel van het vak dat wordt aangeleerd. Het is van groot belang dat de opleidingsverantwoordelijken over een zeer preciese en geactualiseerde jobomschrijving beschikken met informatie over de taken die moeten worden uitgevoerd en over de verwachtingen van de bedrijven en van de klanten. Dat veronderstelt dus regelmatig, diepgaande contacten met potentiële werkgevers.

- Elk vak, ook al gaat het volgens buitenstaanders om laaggekwalificeerd werk, veronderstelt specifieke technische vaardigheden. Maak de vrouwen daarvan bewust zodat ze er trots op kunnen zijn. Meteen staan ze dan sterker tegenover hun omgeving die vaak neerkijkt op zgn. 'vrouwelijke taken'. Poetswerk bijvoorbeeld: laten we aannemen dat iedereen in staat is om zijn eigen huis schoon te maken. Bete-kent dat dan ook dat iedereen, zonder opleiding, in staat is om bureaus, kantoorgebouwen of zieken-huizen snel en grondig te poetsen? Vergaat het.

1.2.1.2. Een technische opleiding is onmogelijk zonder middelen

Een technische opleiding mist haar doel als er geen goede infrastructuur is en geen geld om het nodige materiaal aan te schaffen. Hoe kan je iemand leren werken met een moderne machine als je niet beschikt over een oefenmodel? Misschien kan het tekort aan middelen worden opgelost via het aankno-pen van partnerships met de ondernemingen uit de sector.

1.2.1.3. Stages binnen ondernemingen

De stages binnen de onderneming hebben verschillende functies:

- Bij het begin van het inschakelingstraject kan een vrouw via een observatiestage in de sector die haar interesseert, een meer realistisch beeld krijgen van het werk en de opleiding die zij wenst te volgen;
- Tijdens de opleiding zorgen stages voor een actieve confrontatie met de realiteit en met de houding van de werkgever en collega's. Het feit dat de confrontatie deel uitmaakt van de opleiding, biedt bescherming en maakt het mogelijk dat eventuele moeilijkheden vervolgens in de opleiding worden weggewerkt. Bovendien verhogen stages de kansen om later werk te vinden dankzij dit rechtstreeks contact met de werkgevers.

1.2.2. De persoonlijke en sociale vorming

1.2.2.1. Persoonlijke ontwikkeling en groepswerk.

Hier komen we niet meer terug op het belang van dit element in de opleiding, vermits het al uitvoering werd besproken in de delen 'Basisopties?' en 'Sleutelcompetenties?'. Toch nog even herhalen dat de

ontwikkeling van de persoonlijkheid en het groepswerk de gewone lessen overstijgt: het is een filosofie die het geheel van de opleiding ondersteunt.

1.2.2.2. Kennis van de instellingen en van de sociale voorzieningen.

We verwijzen voor dit onderwerp naar het deel 'Sleutelcompetenties?'. Daarin hebben we aangehouden dat een opleiding de gelegenheid bij uitstek is om de vrouwen de nodige informatie te geven over de instellingen en de sociale voorzieningen waarop ze een beroep kunnen doen. Tevens leren zij ook welke rechten en plichten ze als werknemers hebben. In dat deel hebben we ook aangehouden dat een opleiding zich niet noodzakelijkerwijs beperkt tot de praktische aspecten die elke vrouw meteen nuttig vindt, maar dat de opleiding eveneens de opening kan betekenen naar andere aspecten van het sociale leven. In het deel 'Sleutelcompetenties?' hebben we niet alleen gewezen op het belang van het politieke aspect, maar hebben we ook aandacht gevraagd voor de wereld van de cultuur in al haar vormen: het bezoeken van tentoonstellingen en musea, bioscoop of theaterbezoek, het zelf beoefenen van een ambacht of een kunst... De opleiding kan een gelegenheid zijn om nieuwe hobby's en ontplooiingsmogelijkheden te ontdekken.

1.2.3. De psychosociale opvolging

1.2.3.1. Waarom een psychosociale opvolging koppelen aan de opleiding?

Naast de eigenlijke opleiding kan een psychosociale opvolging noodzakelijk zijn. Er moet bijvoorbeeld een oplossing gezocht worden voor administratieve problemen (papieren voor de verschillende instellingen waarvan de vrouw afhankelijk is) of voor sommige familiale problemen (relatie met de echtgenoot, de ouders ...). Er moet een oplossing gezocht worden voor de opvang van de kinderen, de woning, het vervoer, enz. Indien men de toegangsdrampel tot de opleidingen zo laag mogelijk wil krijgen, dan moeten ook deze aspecten in aanmerking genomen worden. Indien men dat niet doet, kan men enkel werken met een categorie van mensen die deze problemen reeds hebben opgelost... Op die manier zouden we een categorie van "niet-opleidbaren" creëren zoals er al een categorie van "niet-tewerkstelbaren" bestaat.

1.2.3.2. Hoe kunnen we deze psychosociale opvolging verzekeren?

Idealerweise zouden alle problemen van de vrouwen individueel moeten worden bekeken. Toch is de integrale begeleiding door de opleidingsorganisatie niet altijd wenselijk. Iedere organisatie is immers beperkt en kan dus niet op elk domein even bijkwaam zijn. Bovendien is het niet de bedoeling dat een organisatie de enige toevlucht wordt voor alle problemen waar iemand mee kampt. De psychosociale opvolging van de deelne(e)m(st)ers zal des te beter zijn naarmate de opleidingsorganismen de sociale kaart in hun streek kennen en samenwerken met organisaties die de deelne(e)m(st)ers professioneel kunnen helpen.

1.2.3.3. Enkele aanwijzingen voor een psychosociale opvolging op maat

Meer dan eens hebben we gewezen op het feit dat iedereen die betrokken is bij de inschakeling van een vrouw haar zo individueel mogelijk moet benaderen, d.w.z. haar aanspreken op haar niveau en samen met haar de echte belangen opsporen.

Begeleiders zullen daar waarschijnlijk des te beter in slagen naarmate ze de volgende vuistregels kunnen toepassen in hun werk met de vrouwen:

- Begrip opbrengen voor de wisselende of geremde houdingen van de vrouw en haar ook laten voelen dat men haar analyse van de situatie begrijpt (ook al gaat men er niet mee akkoord).
- Zich scherp bewust zijn van het feit dat de vrouw heeft leren leven met herhaalde mislukkingen en problematische situaties: ze heeft er zich bij neergelegd en er zich in 'genesteld'. Haar overtuigen van het tegendeel, is het bestaande evenwicht, en de relatieve 'veiligheid', in gewaar brengen. Bovendien gaat het niet enkel om de vrouw alleen, maar ook om het evenwicht van haar familiaal netwerk waar ze als 'zwakke schakel' in past. In het begin zal de vrouw zich dus op haar manier verdedigen. Ze zal tijd nodig hebben om te evolueren.
- De vrouw aansporen om ook eens te denken aan haar eigen belang (eventueel gekoppeld aan dat van haar kinderen) als ze de neiging heeft om keuzes te maken vanuit het 'gezinsbelang' (meestal gaat het niet echt om het belang van het gezin, wel om dat van de echtgenoot of partner)
- De vrouw aansporen om op lange termijn te denken.
 - Als een vrouw altijd van dag tot dag denkt, zal ze vroeg of laat geconfronteerd worden met de beperkende regels van het systeem, zoals: daling van de werkloosheidsuitkering na verloop van tijd, eens de kinderen groot geworden zijn riskeert ze het verlies van het statuut van gezinshoofd, sancties voor zwartwerk, verlies van een recht omdat ze het niet op tijd heeft aangevraagd, enz. Leer ze denken op langere termijn en zeg haar dat officieel werk qua inkomen misschien niet zo interessant is, maar dat het wel de deur opent voor de rechten op sociale zekerheid en dat deze rechten onontbeerlijk zijn in geval van ziekte, werkloosheid of bij de pensioenleeftijd.

- Zelfs als een vrouw nog niet direct wil gaan werken (bv. omdat de kinderen nog klein zijn) is het aangewezen om in contact te blijven met de arbeidsmarkt. Ze moet er immers voor zorgen dat ze niet achterop geraakt met haar technische en andere vaardigheden. In de praktijk is gebleken dat lagergeschoolde vrouwen die vroeger aan de band stonden de geleidelijke overgang naar de automatisatie hebben overleefd.
- Aantonen dat werk niet alleen materiële welstand brengt, maar ook bijdraagt tot een gezond geestelijk evenwicht. We moeten buitenshuis werken nu niet gaan ophemelen, maar het is bewezen dat een vrouw die werkt met collega's, die zich inzet om een bepaald doel te bereiken en die ook trots is op wat ze bereikt heeft, zich ongetwijfeld beter voelt in haar vel en sterker staat tegenover haar omgeving.
- Help de vrouw dus om zich te bezinnen over de voordelen, de nadelen en de gevolgen van de keuzes die ze heeft, maar laat haar zelf beslissen en doen wat ze volgens haar moet doen op een bepaald ogenblik. En als ze beslist om geen opleiding te volgen, laat dan de deur open zodat ze kan terugkomen als ze van mening verandert.

2. De methodes

De opleidingsmethode moet zowel aan de basisdoelstellingen en aan de deelne(e)m(st)ers aangepast zijn.

2.1. Een methode die aansluit bij de basisdoelstellingen.

Als we ervan uitgaan dat de opleiding van lagergeschoolde vrouwen moet leiden tot een maximale deelname van de deelne(e)m(st)ers aan het sociale en professionele leven, dan moet de methode rekening houden met de volgende factoren.

2.1.1. Participatie

Dit concept, dat trouwens veel gebruikt wordt in het opleidingsmilieu, kan verschillende vormen aanneemen: het gezamenlijk beheren van de details van het dagelijks leven in de opleiding, participatie in de praktische beslissingen, participatie in het denkwerk over de evolutie van de opleiding, participatie in het opstellen van een (nieuw) project...

De plaats die een dergelijke participatie inneemt, is van vele factoren afhankelijk: de filosofie van de organisatie, de manier van begeleiding, de sfeer in de groep, de participatiegraad die wordt nagestreefd door de opleidingsorganisatie waarin een vrouw terechtgekomen is...

Het mag echter niet gaan om schijnparticipatie: de participatie moet dus betrekking hebben op domeinen waarover de vrouwen echt kunnen meebeslissen en die ze mee kunnen uitvoeren. Het heeft dus geen zin deelneemsters die een korte opleiding volgen een 'zetel' te geven in de raad van beheer, omdat ze dan participeren in een besluitvorming die enkel de toekomstige deelneemsters aanbelangt. Participatie organiseren op pedagogisch vlak, in een klassenraad bijvoorbeeld, is echter wel nuttig. Dan kan je gaan discussiëren over het 'hoe?' en kunnen de nodige aanpassingen snel worden doorgevoerd. Bij het werken op concrete problemen kan je de vrouwen geleidelijk meer verantwoordelijkheden geven, zodat de groep uiteindelijk in een aantal gevallen zelf kan beslissen.

2.1.2. Groepsdynamica als steunpunt

Werken in groep betekent ervaringen uitwisselen en solidair zijn, maar het is ook een uitdaging en een voorbereiding op het leven buiten de organisatie. Dit punt wordt uitgebreid besproken in het deel 'Basisopites?!

2.1.3. Uitwisselingen tussen groepen

Op bezoek gaan bij andere vrouwengroepen met gelijkaardige ervaringen, verhoogt de waarde van een opleiding. Deze 'meerwaarde' kan zich zowel op persoonlijk, sociaal, als op technisch vlak situeren.

Door te praten met mensen die gelijkaardige problemen hebben, begrijp je de sociale dimensie van de problematiek en ben je gewapend tegen de neiging tot zelfbeschuldiging (die soms wordt ingegeven door de maatschappij).

Deze ontmoetingen kunnen gebeuren in twee of drie groepjes die in dezelfde sector werken. Ze kunnen eveneens plaatsvinden tijdens een open forum of door deel te nemen aan manifestaties. Ten slotte is het ook mogelijk om brieven of om -waarom niet?-videocassettes uit te wisselen.

2.2. Een methode die aangepast is aan de deelne(e)m(st)ers

Indien men de opleidingen wil aanpassen aan de vrouwen en hun verleden, dient men met verschillende factoren rekening te houden.

2.2.1. Schoolherinneringen en de gevolgen ervan

De meestal negatieve of problematische schoolherinneringen hebben vaak geleid tot een negatief zelfbeeld en zijn dikwijls de oorzaak van een reële drempelveers voor, of zelfs verzet tegen, opleidingen.

Vrouwen vertkiezen eerder praktijkgerichte opleidingen, omdat ze minder doen denken aan een school en dichtter bij de beroepswereld staan. Vandaar ook de interesse voor opleidingen die praktisch met theorie verbinden of alternerende opleidingen met een deel theorie en een deel terreinwerk. Al doende leren wordt door de vrouwen meestal gewaardeerd indien ze bij eventuele problemen, toch mensen ontmoeten bij wie zij steun kunnen vinden. Nochtans zijn er vrij veel vrouwen die heel snel vinden dat het theoretisch gedeelte los staat van de realiteit, zeker als ze vinden dat kennis direct nuttig moet zijn. Vandaar het belang om duidelijk uit te leggen waarvoor de theorie dient. Als je al doende leert, kan je op twee verschillende manieren deelnemen in het leerproces: als 'leerling', maar ook als 'instructrice': een 'rot in het vak' die

opleigt geeft aan een ‘nieuweling’, kan zich op die manier ook zelf perfectioneren (noodzaak om problemen op te lossen en het voorbeeld te geven).

Het praktijkgedeelte kan in drie delen gesplitst worden: eerst wordt er ruim de tijd genomen om het werk zelf uit te leggen. Vervolgens moet de deelne(e)m(st)er de taak uitvoeren. Tenslotte wordt er besproken wat goed en niet goed gedaan is. Een klant heeft daar niet altijd begrip voor, zelfs niet in een werkervaringsproject. Daarom is het goed vormingsmomenten te voorzien die los staan van de effectieve productie.

2.2.2. Vertrekken vanuit de vaardigheden, de talenten en de passies van de vrouwen

Het is natuurlijk meer motiverend om te starten vanuit hetgeen de vrouwen best kennen. Vandaar dat de begeleiders best vertrekken van de organisatievaardigheden die de vrouwen dagelijks toepassen (om zich te bereedderen met de beperkte middelen die ze hebben) en de technische vaardigheden die ze onder de knie hebben (onderhoud van het huis, herstellingen). De opleiding kan ook vertrekken vanuit de hobby's van de vrouwen (ambachtelijk, kunstzinnig, sportief, enz.). Het veld van ervaringen moet dus zoveel mogelijk worden opengetrokken, zodat geen enkele vrouw het gevoel heeft dat ze van nul start. Dan komt het erop aan leersituaties te creëren om het scala van vaardigheden uit te breiden. Om het aantal positieve ervaringen te vergroten, kunnen de begeleiders verschillende expressie- en leersituaties in groep inoefenen.

2.2.3. Werken aan het zelfbeeld

Het negatieve zelfbeeld dat veel vrouwen hebben, is helaas niet beperkt tot het domein van de kennis. Het gaat ook om: het lichamenteel aspect, de relatie met ouders of partner, de administratieve problemen, financiële problemen, langdurige werkloosheid en zelfs het type van job dat een vrouw kan uitoefenen. Het is dus belangrijk om voldoende tijd en energie te steken in het veranderen van dat negatieve zelfbeeld in een positief zelfbeeld (zie het deel ‘Basisopties?’¹⁾).

2.2.4. Beweegredenen

De begeleiders moeten de beweegredenen van elke deelne(e)m(st)ers en die welke het meest voorkomen in de groep zeer goed evlueren, zodat ze daarop kunnen steunen bij het leerproces. Voor het overbrengen van ervaringen uit een domein naar een ander (het essentiële kenmerk van sleutelcompetenties) kan het bespelen van de verschillende beweegredenen erg nuttig zijn. Een voorbeeld hiervan: uitgaande van de bespreking en het schrijven van een verslag van de vergaderingen, kan het verband gelegd worden met de hulp die vrouwen kunnen bieden bij het huiswerk van de kinderen. Een ander voorbeeld: het leren invullen van werkdokumenten, kan de vrouwen ook helpen om hun eigen administratieve papieren behoorlijk in te vullen.

2.2.5. Moeilijkheden met schrijven

Vrouwen die last hebben met lezen en schrijven, zijn meestal perfect in staat om bepaalde jobs aan te leren en uit te oefenen, zonder dat ze eerst alfabetiseringslessen moeten gaan volgen. Voor de begeleiders is dat niet zo gemakkelijk, vermits zij niet kunnen werken met geschreven documenten en omdat ze zo dicht mogelijk bij de ervaring van de vrouwen moeten blijven. Maar het is ook rijkdom, omdat we zo verplicht zijn ons te bezinnen over de reële effecten van opleidingen die geen rekening houden met de concrete ervaringen van de vrouwen.

3. De duur van de opleidingen

3.1. Tussen droom.....

Idealer zou de duur van de opleiding moeten afhangen van de volgende operationele criteria:

- de boodschap die moet worden overgebracht
- de tijd nodig voor een goede assimilatie
- de beschikbaarheid van de deelne(e)m(st)ers
- de financiële mogelijkheden van de deelne(e)m(st)ers en van de organisatie

3.2. ...en werkelijkheid

Jammer genoeg wordt de duur dikwijls bepaald door de subsidiërende overheid. Hierdoor ontstaan verschillende problemen:

Rekening houdend met de opgelegde inhoud van het programma, is de duur dikwijls veel te kort

Een begeleider in een EFT*: *“Zelfs al zijn de deelne(e)m(st)ers technisch goed, dan nog hebben ze een heleboel te leren: weten wat wel en niet mag gezegd worden, kritiek leren te verdragen ... Het is reeds een hele taak om een naaister op 9 maanden een volledige opleiding te geven, zelfs al konden we voltijds in het atelier werken. Maar haar ook nog het nodige zelfvertrouwen aanleren op 9 maanden is echt om mirakels vragen.”*

Als een opleiding op maximaal 9 maanden moet afgerond zijn, kunnen we enkel vrouwen selecteren die reeds een hele serie vaardigheden onder de knie hebben. Als we natuurlijk niet zo restrictief tewerk willen gaan, moeten we het traject opsplitsen in verschillende, met elkaar verbonden, etappes.

De duur wordt dikwijls vastgesteld in functie van beschouwingen die niets te maken hebben met de opleidingsbehoeften van de vrouwen. Dit is het geval met ‘artikel 60*’ of artikel 61*. De duur werd vastgesteld in functie van het aantal dagen nodig om uitkeringsgerechtigd te zijn en varieert dus naargelang van de leeftijd van de betrokkene: voor een jonge vrouw is de opleiding te kort en voor een oudere vrouw zijn er nauwelijks opleidingen die lang genoeg duren. In het geval van de jonge vrouw zou men de opleidingsperiode kunnen verlengen door te wachten met het ondertekenen van het arbeidscontract van bepaalde duur. In het geval van de oudere vrouwen moeten we hen geleidelijk bewust maken van het feit dat hun contract ten einde loopt en dat ze zich zullen moeten aanpassen aan een nieuwe situatie: een lager loon, opnieuw op zoek gaan naar een nieuwe job... Dit zijn uiteraard pleisters op een houten been. De echte oplossing bestaat erin opleidingen (in brede zin) aan te bieden op maat van de deelnemers.

3.3. Lange of korte opleidingen

Als we de keuze hebben, is een korte opleiding (3 tot 5 maanden) dan beter dan een iets langere (het equivalent van een schooljaar) of een zeer lange opleiding (het equivalent van verschillende schooljaren)? Als het gaat om de sociaal-professionele (her)inschakeling, dan is een lange, of zelfs zeer lange, opleiding haast onafwendbaar. Maar veel vrouwen beginnen liever niet aan een opleiding van lange duur ofwel omdat ze de materiële mogelijkheden niet hebben ofwel omdat ze het nut er niet van inzien ofwel omdat ze er zich niet toe in staat achten. Vandaar dat de korte opleidingen ook hun nut hebben, want zij scheppen de mogelijkheid om snel technische vaardigheden aan te leren zodat ze meteen ook terug op de weg geraken naar een nieuwe job of een opleiding voor gewordden.

Hierbij weze ook opgemerkt dat de financiële mogelijkheden van de opleidingsorganisaties en de vrouwen mee bepalen welke opleidingsduur al dan niet aanvaardbaar is.

4. Het uurrooster

4.1. Tussen familiale en professionele verplichtingen

Het probleem van de uurroosters is onafscheidelijk verbonden met het uurrooster van de professionele sector waarop de opleiding zich richt en de familiale verplichtingen van de deelne(e)m(st)er:

Een vrouw over een werkervaringsproject in de horeca-sector: *"Je moest werken van 8.30 tot 16 uur. Dat was gemakkelijk te combineren met de kinderopvang. Het was uitzonderlijk dat ik 's avonds moest werken."*

Een vrouw in een werkervaringsproject in de onderhoudssector: *"Tijdens de drie eerste maanden, tijdens de opleiding, ging het. Soms mocht ik zelfs 's middags even naar huis voor de kinderen. Maar eens het contract 'artikel 60*' getekend, was het gedaan. Men is duidelijk strenger geworden dan tijdens de opleiding."*

Een verantwoordelijke van een onderhoudsbedrijf, die eveneens betrokken is bij de beroepsopleidingen: *"De grote moeilijkheid voor de vrouwen die gestuurd zijn door het OCMW of die langdurig werkloos zijn, is terug aan het werk te gaan. Ze hebben ondertussen tal van slechte gewoonten aangenomen. Daarom geef ik mijn lessen niet meer van 8 tot 16 uur. De lessen lopen nu van 6.30 tot 10 uur en de volgende dag van 17.30 tot 20 of 21 uur. Op die manier verplicht ik hen eigenlijk om een aantal problemen op te lossen: de kinderopvang, het bereiden van de maditiden en de partner die zich moet aanpassen."*

Deze drie getuigenissen illustreren eigenlijk drie andere benaderingen van uurroosters: de begrijpende benadering voor de problemen van de deelne(e)m(st)ers, een geleidelijke versterking van de eisen en onverenigbaarheden van bij de start. De eerste benadering bereidt de deelne(e)m(st)ers niet voor op een professionele omgeving die bestaat uit steeds wisselende uurroosters, zoals men ze dikwijls aantreft in de beroepen voor lagergeschoole vrouwen (onderhoud, horeca, verkoop, enz.). De laatste benadering elimineert de vrouwen die zich niet kunnen aanpassen aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Deze opvatting houdt echter geen rekening met het feit dat het veel gemakkelijker is om een oplossing voor de kinderopvang en voor de huishoudelijke taken te vinden wanneer men een werk en dus ook een inkomen heeft, dan wanneer men begint aan een opleiding.

Indien we ons richten naar de klassieke bedrijven met 'moeilijke' werkuren, dan zou de volgende houding wel efficiënter en minder discriminerend zijn: informeer van bij het begin de kandidaten over de voorwaarden van de sector waarin ze een opleiding wensen, tracht gedurende de eerste maanden van de opleiding werkuren in te stellen die verenigbaar zijn met de gezinstaken, bespreek dit probleem met de vrouwen in opleiding (zoeken van praktische oplossingen - met inbegrip van aan de overheid gaan vragen om diensten te creëren waardoor de diverse verantwoordelijkheden kunnen worden verzoend, zelfbevestiging t.o.v. de partner en de kinderen), de eisen inzake uurroosters versterngen tijdens stages buitenshuis of bij uitzonderlijke prestaties in de organisatie. Een alternatieve oplossing zou erin bestaan om opleidingen te organiseren in sectoren waar de uurroosters gemakkelijker te verzoenen zijn met de noden van de vrouwen (bv. in plaats van poetsen in kantoren, onderhoud in ziekenhuizen en rusthuizen, omdat dat overdag gebeurt). Een ander alternatief is het creëren van solidaire ondernemingen* die er vrijwillig voor kiezen zich aan te passen aan de noden van de vrouwen (zoals een onderhoudsbedrijf dat alleen werkt met klanten waar mag worden gepoetst tijdens de normale werkuren).

4.2. De vrouwen leren zich zo te organiseren dat zij dit werk lang kunnen volhouden

Een andere benadering van het probleem van de uurroosters hangt samen met het aanvoelen en de motivatie van de vrouwen. In werkervaringsprojecten die bestaan uit een opleiding gevolgd door een arbeidscontract van bepaalde duur, stelt men vast dat bepaalde vrouwen de uurroosters geleidelijk minder gaan respecteren of in verzet gaan tegen moeilijke uurroosters (m.n. 'verbrokkelde uurroosters'). Blijikbaar heeft het vooral te maken met de motivatie, want het zijn niet noodzakelijk de vrouwen met de zwaarste familiale verplichtingen die er het meest moeite mee hebben.

Een begeleidster: *"Sommige vrouwen zijn in het begin zeeënmoet, maar ze veranderen wanneer ze hun contract hebben. Sommige houden het nog een zestal maanden vol teneinde in orde te zijn met hun ziekteverzekering, maar dan bezwijken ze -niet altijd even eerlijk- omdat ze gezondheidsproblemen krijgen. Anderen houden het vol tot het bittere einde zonder ook maar éénmaal te klagen."*

Deze ervaring leert ons dat het beter is het probleem preventief aan te pakken en het openlijk te bespreken met de vrouwen. Misschien kunnen we het probleem aanpakken door de vrouwen te leren meer vooruit te denken: de meesten leven immers van dag tot dag en zien wel wat er van komt.

5. De lokalen en het materiaal

De lokalen en het materiaal waarover een opleidingsorganisatie beschikt zijn beperkt. Dat heeft gevolgen voor het aantal deelnemers dat kan worden opgevangen en op de methoden die kunnen worden toegepast. Wie daar geen rekening mee houdt, mag zich verwachten aan scherpe territoriumconflicten. Onderschat dit aspect dus niet.

6. De financiële voorwaarden

6.1. Betalen of betaald worden voor een opleiding? _____

Voor opleidingen moet zelden worden betaald, maar toch kost het de vrouwen soms geld (omdat ze niet meer kunnen werken in een PWA-statuut of in het zwart, omdat ze het recht op bepaalde diensten verliezen die aan specifieke statuten verbonden zijn, omdat ze bijkomende kosten hebben...).

Een vrouw die 40 BEF per uur verdient met een opleiding, verbetert haar financiële situatie slechts indien ze geen kinderopvang moet betalen en indien ze nauwelijks verplaatsingskosten heeft. Afgezien van het zuiver financiële aspect, moeten ze ook dikwijls het hoofd bieden aan commentaren in de zin van: "Werken voor 40 BEF, dat is pure uitbuiting!". Hier volgen enkele argumenten om te reageren: "Sommige mensen betalen om een opleiding te krijgen", of wijzen op de resultaten op lange termijn, of beklemtonen dat je graag werkt.

6.2. Goed je brood verdienen...gedurende een beperkte tijd

Een vrouw die in 'artikel 60'* tewerkgesteld is en vervolgens recht heeft op een werkloosheidsuitkering, ziet natuurlijk haar inkomsten verminderen. De situatie kan snel dramatisch worden als de vrouw, met haar loon van 'artikel 60', aankopen op krediet heeft gedaan zonder eraan te denken dat haar werkcontract slechts tijdelijk was! Zonder vrouwen te willen betuttelen, is het daarom van groot belang om ook budgetbeheer op te nemen in de opleiding.

7. De informering van de doelgroep

Om hun doelpubliek te bereiken kunnen inschakelingsorganisaties gebruik maken van de courante informatiekanalen van de doelgroep. Zij moeten ook in staat zijn om een vrouw die 'per vergissing' bij hen is terechtgekomen door te verwijzen.

7.1. Gebruik maken van de informele kanalen van de vrouwen

- Gebruik maken van de mond-aan-mondreclame: een tevreden deelne(e)m(st)er praat daar natuurlijk over met haar omgeving (een ontevreden deelne(e)m(st)er ook...)
- Affiches of folders leggen op plaatsen waar deze vrouwen veel komen (stempellokaal, kinderopvang, winkels, wachtzalen van het openbaar vervoer...)
- Aanwezigheidspolitiek via advertenties, in vrouwen tijdschriften en op lokale radiozenders)

7.2. Gebruik maken van de formele kanalen waar de vrouwen gaan aankloppen

- Samenwerking zoeken met bv. OCMW*, Carrefours Formation*, VDAB*, BGDA* of RDBB*;
- Ook samenwerking zoeken met andere opleidingsorganisaties, die hen eventueel stagiaires kunnen sturen of die hun oude stagiaires of vrouwen die niet in aanmerking komen voor een opleiding kunnen opvangen.

7.3. Komen tot partnerships in het belang van de vrouwen

De vrouwen komen niet allemaal automatisch terecht bij de passende opleidingsorganisatie. Elke organisatie zou dus moeten in staat zijn om die vrouwen door te verwijzen. Dit betekent dat zij het aanbod van andere opleidingsorganisaties binnen hun eigen streek, erg goed moeten kennen en hen eerder als partner dan als concurrent moeten bekijken.

Maar we mogen niet naïef zijn: zo'n 'ideale' samenwerking is niet altijd mogelijk! Soms is er gewoon geen alternatief voor de betrokken vrouwen. En soms moet een organisatie de betrokkene toch aanmenen omdat ze anders onvoldoende stagiaires heeft om nog subsidies te kunnen krijgen.

8. De selectie

8.1. De selectie is een wederzijds proces.

Al praat men vaak over 'de selectie van deelnemers', toch moet men onthouden dat de selectie een wederzijds proces is en dat de selectie slechts effectief is indien zowel de kandidaten als de verantwoordelijken van de opleiding, de wil hebben om te slagen (zie 'Basisopties?'). De begeleiders moeten van bij de selectie een duidelijke uitleg geven over de opleiding, de doelstelling, de inhoud en de methode. Zij moeten ook duidelijk stellen voor welke kandidaten de opleiding het meest rendabel zal zijn. De deelnemers moeten voor zichzelf uitmaken of de opleiding aan hun verwachtingen, hun mogelijkheden en hun wensen kan tegemoetkomen. Daarom is het goed aan de vrouwen te vragen om duidelijk hun professioneel project te definiëren alsook de wijze waarop zij dit willen inpassen in hun leven.

Dit is ook wat er verder tijdens de opleiding zal gebeuren. Telkens zal elk voorval, elk incident, elke moeilijkheid of elke heroriëntatie moeten worden ingepast in het levensproject van de deelne(e)me(st)er.

8.2. Waarom een selectie maken?

- Omdat de subsidiërende instanties voorwaarden stellen om een opleiding te erkennen, bv. statuut, diploma, leef tijd, duur van de werkloosheid... maar ook de tewerkstellingsgraad na de opleiding (wat soms leidt tot situaties waarbij de 'beste' kandidaten worden gekozen voor een opleiding);
- Omdat er meestal meer kandidaten zijn dan beschikbare plaatsen;
- Omdat niet elke vrouw die terechtkomt bij die specifieke opleiding ook de draagwijdte helemaal begrijpt;
- Omdat, indien men niet selecteert, vrouwen die niet op hun plaats zitten opnieuw gaan mislukken zodat ze zich nog wat slechter gaan voelen.

8.3. Selectiegronden?

Er zijn twee extreme houdingen en een hele reeks nuances daartussen.

8.3.1. In functie van de potentiële 'tewerkstellingskans' van de vrouwen

Dan zal men uitsluitend vrouwen aannemen die reeds de meeste van hun problemen opgelost hebben en die dus het meest kans maken om te slagen in de opleiding en om nadien een baan te krijgen.

Een verantwoordelijke van een 'Mission Régionale': "We hanteren drie criteria: de gezondheid, de eventuele schuldenlast en de huisvesting. Indien deze drie criteria problemen veroorzaken, dan mag je ook zeker zijn dat deze persoon grote problemen zal hebben met de opleiding en met het vinden van werk. In dat geval leiden we de vrouw naar andere organisaties die haar eerst op dit niveau kunnen helpen."

Deze problemen kunnen inderdaad een ernstige hinderpaal zijn, vooral als de problemen allemaal samenkomen. Maar je moet je toch afvragen of dat ook het geval is voor de vrouw die zich komt aanbieden: voor sommigen kan een opleiding precies de hefboom zijn om die problemen op te lossen, waarvan men beweert dat ze al opgelost moeten zijn om met een opleiding te kunnen starten.

8.3.2. Men kan ook de kans geven aan ALLE vrouwen ook diegenen met de meeste moeilijkheden

Een begeleider in een EFT: "Op grond waarvan mag ik, zelfs als maatschappelijk werkster, zeggen dat iemand beter is dan iemand anders? We kunnen ook de logica omraaien en ons de vraag stellen of niet juist de zwaksten, van wie we weten dat zij de meeste moeilijkheden zullen hebben, het meeste recht hebben op een opleiding!"*

Deze redenering geeft natuurlijk een 'laatste kans' aan diegenen die anders uit de boot zouden vallen. Deze redenering echter tot het uiterste doorrijven leidt uiteindelijk tot een opeenhoping van alle mogelijke problemen, waardoor het gevaar bestaat dat het nog erger wordt. Wie een beetje realistisch blijft, weet dat men maar een beperkt aantal vrouwen met grote problemen aankan.

8.3.3. Getto's vermijden

Als we geen stigmatiserende en moeilijk te beheersen getto's willen, is het wellicht het beste dat we in

elke opleiding een bepaald aantal plaatsen voorzien voor 'moeilijke' kandidaten. Dit zou zowel een verrijking zijn voor de zwaksten (zij worden gestimuleerd door het contact met de sterksten), als voor de sterksten (die hun zelfvertrouwen kunnen versterken door de zwaksten te helpen).

8.4. Enkele selectiecriteria _____

8.4.1. Criteria opgelegd door de subsidiërende overheid

Dit is een eerste filter en in principe zou een vrouw die aan deze criteria niet voldoet ook niet mogen toegelaten worden. Nochtans zou het goed zijn toch enkele uitzonderingen te voorzien voor vrouwen die reëel geïnteresseerd zijn in de opleiding maar niet voldoende aan alle criteria. Het is onduidelijk dat men wordt uitgesloten van iets dat men echt graag wil, om een reden die niets te maken heeft met je potentieel, vooral niet als het gaat om een absurde administratieve regel (een voorbeeld: een vrouw die geschorst is als uitkeringsgerechtigde werkloze en een bestaansminimum* trekt, begint aan een opleiding; haar geschil met de RVA* wordt geregeld in haar voordeel en ze wordt opnieuw uitkeringsgerechtigd; omdat ze nog geen twee jaar werkloos is, mag ze haar opleiding niet verderzetten). Als men bovendien een aantal maanden inactief moet blijven, bestaat het gevaar dat men al lang geen zin meer heeft om nog iets te ondernemen.

8.4.2. De motivatie

Een vrouw is oprecht gemotiveerd voor een bepaalde opleiding als ze vindt dat die opleiding haar echte doelstelling dichterbij brengt. Om motivatie te kunnen gebruiken als een operationeel selectie criterium, moet ze worden vertaald in waarneembaar gedrag, want een verbale verklaring alleen is niet betrouwbaar. In organisaties waar een periode van opleiding voorafgaat aan job met een contract van bepaalde duur, kan de opleiding een beetje worden gezien als proefperiode. De vrouwen kunnen eveneens hun oprechte motivatie laten blijken tijdens actieve werkmomenten en stages.

8.4.3. Fysische conditie tegenover het beoogde werk

Dit criterium blijkt niet strikt genoeg te worden toegepast. Veel vrouwen verbergen trouwens hun gezondheidsproblemen. Zo gebeurt het dan wel eens dat men in de onderhoudsgroep vrouwen vindt met ernstige rugklachten.

8.4.4. Verschillende problemen

... kunnen opduiken, waardoor de vrouw ernstig gestoord wordt in haar opleiding of in het zoeken naar werk. Voorbeelden hiervan zijn: gezondheid, schulden, huisvesting, relatieproblemen, alcoholisme, drugs ... Soms weegt een samenloop van de verschillende problemen zeer zwaar door. Bij het beoordelen van de criteria bijna automatisch (mechanisch) worden toegepast en nagaan welke invloed ze hebben op deze specifieke vrouw. Vervolgens mag men geen vrouwen aanvaarden die kampen met zo'n zware problemen dat de begeleiders ze niet meer aankunnen.

8.4.5. De vaardigheid om zich te integreren in de groep

Deze eigenschap is zeer bepalend voor de goede werking van de groep en dus ook voor het welslagen van de opleiding. Net zoals de motivatie, moet men deze eigenschap vertalen in verschillende goed te observeren gedragingen. Het is ook beter om een probleem expliciet ter sprake te brengen bij de evaluatie, eventueel met een alternatief voor de niet-geselecteerde vrouw, in plaats van alles over te laten aan de groep zonder zelf tussen te komen.

8.4.6. De nodige basiskennis om de opleiding te volgen en het beroep uit te oefenen

De opleiding moet zich niet bezighouden met basiskennis die niet te pas komt bij de latere uitoefening van het beroep. Toch zien veel vrouwen hun traject naar een geschikte baan soms afgesneden omdat de opleiding te abstract is of meer eisen stelt qua lezen en schrijven dan het beroep zelf. Op zo'n manier selecteren is natuurlijk een gemakkelijke oplossing waarbij men zich niet hoeft af te vragen of de opleiding misschien niet beter anders wordt aangepakt. Bovendien mag de vereiste voorkennis niet hoger liggen dan het niveau van lager secundair onderwijs (het maximumdiploma voor lagergeschoolden). Men mag van de deelneemsters dus niet eisen dat ze bijvoorbeeld zelfstandig nota's kunnen nemen tijdens de les. Als een beroep bepaalde vaardigheden vereist die niet vereist zijn voor het maximumdiploma, dan moet dat worden ondervangen in de opleiding en mag het niet worden gebruikt als selectie criterium.

8.5. De selectieprocedure

De procedure verschilt naargelang men werkt met een vaste groep of met een groep waarbij voortdu- rend mensen weggaan en bijkomen. Ziehier enkele aandachtspunten:

Kijk zo vluug mogelijk na (liefst reeds bij het eerste telefonisch contact) of de kandidate voldoet aan de vereiste opleidingscriteria. Dat voorkomt veel nutteloze inspanningen en valse hoop. Als de persoon niet aan de vereiste criteria voldoet, biedt u haar, indien mogelijk een alternatief aan.

Overloop het opleidingsprogramma en de inhoud van het gekozen beroep met potentiële kandidates (individueel of in groep) en beantwoord hun vragen. Zeg ook duidelijk wat de gevolgen zijn van het al dan niet volgen van de opleiding op de financiële situatie en op het statuut van de vrouw. Maak de vrouwen ook bewust van de eisen die het werk stelt en de werkvoorwaarden in de sector. Controleer of de betrokkenen u goed begrepen hebben (bijvoorbeeld door hen te vragen om te herhalen wat net gezegd is) en denk niet dat ze de boodschap begrepen hebben als u enkel een tekst hebt rondgedaald, ook al is hij begrijpelijk geschreven. Teksten die opgesteld zijn in een administratieve taal zijn helemaal uit den boze: zeker als ze verwijzen naar werkloosheidsdiensten zijn de vrouwen zo afgeschrikt dat ze niet meer openstaan voor de inhoud (een vrouw kwam bij ons een naaiopleiding volgen alhoewel ze meer geïnter- resseerd was in de horecaopleiding die ze hier ook kon volgen: ze had namelijk een brief gekregen van de plaatselijke dienst voor arbeidsbemiddeling waarin zo'n naaiopleiding werd voorgesteld en ze had gewoon de 'instructies' gevolgd...).

Zet alle vaardigheden die de vrouw reeds heeft nog eens goed bij elkaar alsook de transfererbare profes- sionele ervaring en de potentiële mogelijkheden. Vaardigheden of kennis testen kan ook. Daarbij moet u wel zeker zijn dat u niet test of de vrouw kan slagen voor een test, maar wel dat u test wat u moet testen:

- vermijd dus schoolse houdingen of aspecten, gezien vele vrouwen niet zo'n beste herinneringen heb- ben aan hun school;
- test alleen maar de zaken die verband houden met de opleiding of met de uitoefening van het werk;
- maak het de vrouwen duidelijk dat deze test alleen bedoeld is als een dienst, om te vernijden dat ze een verkeerde opleiding kiezen of om te weten te komen welke leentien ze moeten aanpakken;
- bespreek de test grondig met de kandidate. Geef eventuele alternatieven mocht blijken dat ze niet geschikt is voor de gekozen opleiding.

Het is goed een diepgaand en individueel gesprek te hebben met de kandidate. Stel uitsluitend vragen die echt nodig zijn en nuttig. Het is niet de bedoeling om over zaken te spreken die niets te maken hebben met het onderwerp. Het gaat er niet om de persoonlijkheid van de vrouw uiteen te rafelen of al haar anteceden- ten op te rakelen. Het komt erop aan na te gaan of de verwachtingen van de vrouw overeenstemmen met wat de opleiding kan bieden. Uiteindelijk moet de vrouw zo in staat zijn om te zien waar ze zelf staat met betrekking tot de opleiding en met betrekking tot het aanbod van opleidingen en tewerkstelling in het algemeen. Het is primordiaal dat er geluisterd wordt naar wat de vrouw te zeggen heeft of wat ze verwacht. Daarom is een semi-directief gesprek waarschijnlijk de beste onderhoudsvorm. Dit is ook het moment bij uitstek om alle dubbelzinnigheden die er zouden heerssen in of buiten de groep, te ontmantelen.

Stel een opleidingscontract op dat getekend wordt door zowel de deelne(e)m(st)er als door de organisatie. Wees niet tevreeden met zuiver administratieve formules, maar zet zwart op wit de verbintenissen die de organi- satie met de deelne(e)m(st)er aangaat op papier, en ook omgekeerd. Dat geeft een beter resultaat.

Indien er een proefperiode voorzien is (bij 'begeleide jobs'), mag deze periode niet te lang zijn: 15 dagen tot maximaal 3 maanden, dit om te verhinderen dat de vrouw al te lang in de onzekerheid moet blijven.

9. De samenstelling van de groep: gemengd of niet?

Wat is het beste: Specifieke opleidingen voor vrouwen organiseren, of vrouwen indelen in gemengde groepen? Deze vraag leidt meestal tot een gepassioneerd debat dat bol staat van vooroordelen.

- Het zwaarste argument in het voordeel van specifieke vrouwengroepen is dat vrouwen die slechte ervaringen hebben gehad met mannen, het nodig hebben om onder vrouwen te blijven teneinde terug het nodige zelfvertrouwen op te bouwen. Fundamenteleler nog: als we ervan uitgaan dat er dat er een typische "vrouwencultuur" bestaat en dat deze cultuur onderdrukt wordt, vooral in achtergestelde milieus, dan spreekt het voor zich dat het nuttig is deze vrouwen tijdelijk een omgeving aan te bieden waar ze in alle veiligheid en vertrouwen aan zichzelf kunnen werken.
- Het beste argument voor gemengde groepen is het feit dat de arbeidsmarkt ook gemengd is en dat de vrouwen daar dan ook op voorbereid moeten worden.

Twee elementen zijn onaanvechtbaar:

- Het is niet omdat men kiest voor een gemengde opleiding, dat deze dat ook werkelijk is. Indien men ook werkelijk wenst dat deze vrouwen met succes deelnemen aan gemengde opleidingen, vooral in sectoren die innoverend willen zijn op het vlak van gender, dan moet daar van bij het uitwerken van de opleiding en het selecteren van de stagiaires rekening mee worden gehouden zodat de vrouwen zich volledig op hun gemak voelen.
- Een goed praktijkvoorbeeld is de opleiding tot ecowegenwerker, georganiseerd door de VDAB* met de actieve medewerking van de Dienst Gelijke kansen.
- De relatie tussen mannen en vrouwen, tijdens de opleiding, op het werk en in het gezin moet expliciet worden behandeld. Men moet er tijdens de opleiding rekening mee houden dat het meestal de vrouwen zijn die het reproductieve werk op zich nemen. Daarom moet men werken rond de moeilijke combinatie van gezinsleven en werk. De opleidingsperiode kan men dan beschouwen als een aanpassingsperiode. Het probleem van seksueel en ander geweld tegenover vrouwen is ongetwijfeld ook een belangrijk werkt thema.

10. De evaluatie

De evaluatie is een essentieel onderdeel van de opleiding. Ziehier enkele bedenkingen die naar voren kwamen tijdens onze gesprekken met de vrouwen en hun begeleiders.

De manieren van evaluatie liggen enorm uit elkaar: sommigen zwijgen erover, anderen gebruiken behoorlijk gesofisticeerde procedures en nog anderen houden het bij toevallige verbale appreciaties. Het valt voor dat de evaluatie gebeurt onder begeleiders of met het OCMW* dat iemand gestuurd heeft zonder dat de betrokken vrouw erbij betrokken wordt. Niet evalueren of evalueren zonder medeweten van de betrokken vrouw is een mooie kans laten liggen om de zaken uit te klaren en te komen tot verbetering.

Het is ook zeer belangrijk tenminste evenveel positieve als negatieve punten aan te halen. Deze bedanking is waardevol omdat vele vrouwen met dit soort dingen negatieve ervaringen opgedaan hebben tijdens hun schooltijd.

Om betutteling te vermijden, is het goed de vrouw vooraf te zeggen over welke punten ze zal worden geëvalueerd. Is er sprake van gebrek aan respect voor het reglement, dan moet men ervoor zorgen dat iedereen het reglement kent en dat het niet voortdurend verandert. Eigenlijk zou de evaluatie geïntegreerd moeten zijn in het geheel van de opleiding, reeds bij de definitie van de doelstellingen en het opstellen van het programma (dat moet worden meegeedeeld aan de stagiaires).

De tussentijdse evaluaties worden best bijgehouden. Zo kan de vrouw later haar vooruitgang beter aantonen.

Formele tussentijdse evaluaties beletten niet dat er ook op het terrein wordt geëvalueerd, bijvoorbeeld als een vrouw een goede prestatie heeft neergezet of vooruitgang heeft geboekt of om te vermijden dat ze iets fout gaat doen.

De evaluatie moet zonder twijfel gebeuren in aanwezigheid van de vrouw, wanneer zou blijken dat ze aan het afhaken is (geleidelijk of plots) of dat ze grote problemen veroorzaakt in de groep. Doet men dat niet dan leidt dat tot een nieuwe mislukking voor de betrokkene en betekent het ook een mislukking voor de begeleiders. De evaluatie is de gelegenheid om iemand een tweede kans te bieden en om de verbintenissen teruggelijk te maken.

Een zeer interessante vorm van evaluatie is de zelfevaluatie in de groep of de groepssupervisie, bijvoorbeeld als afsluiting van een opleidingsfase (een stage buitenshuis, een bepaald deel van het programma). Op deze manier krijgt de evaluatie een sociale en solidaire dimensie.

Een evaluatie mag zeker niet van de vrouw verlangen dat ze bepaalde vaardigheden zou beheersen die ze niet nodig heeft voor de uitoefening van haar beroep. Dit geldt vooral voor de vrouwen die niet goed kunnen lezen of schrijven.

Niet alleen de deelne(e)m(st)ers moeten worden geëvalueerd, ook de begeleiders. En zoals de begeleiders de deelne(e)m(st)ers mogen beoordelen, zo ook mogen de deelne(e)m(st)ers hun begeleiders evalueren.

1. De overgang naar de volgende fase

De opleidingsorganisatie bekijkt samen met de vrouw de volgende stappen en waakt zoveel mogelijk over de samenhang van haar traject. De opleidingsorganisaties en de sociale werkgevers die hen 'beschermde' banen aanbieden, zijn zich meestal heel goed bewust van deze taak, ook al kunnen ze die niet altijd even goed invullen. Hetzelfde kan helaas niet altijd worden gezegd van de 'klassieke' werkgevers, die vaak enkel personen uit de zogenaamde risicogroepen tewerkstellen omwille van de premies.

1.1.1. De overgang inbouwen in de globale opleiding

Bij de overgang van een vooropleiding naar een kwalificatieopleiding of van een kwalificatieopleiding (of een 'beschermde' baan) naar een periode van werk zoeken, moet men vermijden dat een vrouw vanuit een veilige, begeleide situatie onvoorbereid terechtkomt in een omgeving waar ze zich zonder enige hulp moet kunnen beredderen.

Zeker bij kwalificatieopleidingen en bij beschermde banen van korte duur, zou het voorbereiden op de periode van werk zoeken moeten ingebouwd zijn in het programma zelf. Na die fase kan men niet goed meer samenwerken met de vrouwen omdat ze ervan uitgaan dat die fase afgesloten is.

De hulp bij het zoeken naar werk vraagt van de begeleiders een echt professionalisme: behendigheid, overleg met de groep, tijd die nodig is om deze taak naar behoren te doen...

- Hulp bieden bij het zoeken naar werk schudt men niet zomaar uit de mouw. Er een kort lesje aan besteden dient tot niets: vaak denken begeleiders dat ze het probleem hebben aangepakt, terwijl de stagiaires het niet gemerkt hebben. Een deelne(e)m(st)er zonder voorbereiding naar een bij toeval opgedoken werkgever sturen, kan meer kwaad dan goed doen.

• De laatste weken van de opleiding (of van het contract van bepaalde duur) kunnen (gedeelte)lijk worden besteed aan een atelier om actief te zoeken naar werk, waarbij de deelne(e)m(st)ers kunnen beschikken over alle nodige werktinstrumenten zoals telefoon, een computer voor het opstellen van het c.v., en vooral de dynamiek en steun van de collega's.

Een verantwoordelijke van een Interimbureau: *"Het blijft zeer theoretisch bij de verenigingen die kleine opleidingen organiseren voor het zoeken naar werk: een persoonlijk bilan, een professioneel bilan, het aanwervingsgesprek, maar men geraakt maar niet bij het echte zoekwerk naar werk. De mensen zijn zeer gemotiveerd, ze leren een heleboel zaken, ze hebben hun c.v., maar wanneer de eerste reële moeilijkheden zich voordoen bestaat er geen begeleiding meer. De werkzoekende heeft zoveel vragen waarmee ze vroeger terecht kon bij haar begeleiders, maar nu heeft ze niemand meer. Beter dan dit zou men een tweeledige opleiding kunnen organiseren: een technische opleiding en een deel voor het echte zoeken naar werk. De technische vorming zou 's morgens kunnen gebeuren en in de namiddag leert men het zoekwerk aan. Bij dit alles moet de groep werkelijk dé groep blijven vermits de dynamiek van een groep altijd veel sterker is. Als je ontmoedigd geraakt, dan haalt iemand anders je er wel uit en je bent weer vertrokken! Ben je alleen, dan herbegin je niet meer!"*

- Vragen aan de deelne(e)m(st)ers om een bedrijf op te zoeken of om een stage te doen kan ook een goede manier zijn om zichzelf te testen tegenover potentiële werkgevers.
- Het interessante van groepswork is: je haalt uit elkaars ervaring wat er destijds werkte en wat goed fout ging, je herkent methoden waarmee je zeker geen werk vond en omgekeerd...

De mogelijkheid dat iemand geen werk vindt moet expliciet worden besproken. Dit is geen defaitisme, maar het bespreekbaar maken van zaken die al iemands inspanningen kunnen ondergraven als ze niet onder ogen gezien.

- Vragen aan de vrouwen om hun kansen op werk zelf in te schatten is een goede oefening om allerlei voorwendsels en veronderstellingen uit te drukken, terecht of onterecht, die er heersen op de arbeidsmarkt:
- "Eens een zekere leeftijd voortbij geraak je nergens meer!"
- "Ze verkiezen een meisje in minijurk aan te werven, dan een gewoon werkpaard!"
- "Ik zou in zulke onderneming niet willen werken want..."
- "Je moet een rijbewijs hebben en een wagen!"
- "Je moet zowel jong zijn als ervaring hebben. Dat gaat nooit samen!"

Al deze uitspraken moeten te berde gebracht worden om te kijken of ze echt reëel zijn of om ze te relativeren. Het beste wapen tegen dergelijke defaultistische vooroordelen is het versterken van het zelfvertrouwen (door bv. het opwaarderen van je eigen vakkenis; iemand uit de onderhoudsopleiding is niet langer een huisvrouw, maar een professionele onderhoudsvrouw).

Het geeft aan de vrouw toch een gevoel van veiligheid als men met deze vrouw naar een alternatief zoekt wanneer ze geen werk vindt of niet onmiddellijk.

Wanneer een vrouw een artikel 60*/61* beëindigde die toch lang duurde omdat ze reeds ouder was, dan heeft ze echt het gevoel een 'echt' werk verloren te zijn of een gevoel van achteruitgang. In dat geval is het absoluut nodig om deze vrouw te helpen bij haar 'verwerkingsperiode'.

11.2. Opvolging verzekeren na de opleiding of na een beschermd werk

Begeleiders klagen wel eens over het feit dat ze na het beëindigen van de opleiding snel het contact verliezen met de deelne(e)m(st)ers... en de vroegere deelne(e)m(st)ers klagen erover dat de begeleiders niets meer van zich laten horen!

Het zijn de vroegere deelne(e)m(st)ers die vooral contact zochten met andere mensen en dit ook als voornaamste motivatie aanvoerden, die vooral verder contact houden, alhoewel dat niet altijd even gemakkelijk is! Het is goed om deze mensen nog eens uit te nodigen op een evenement of om hen te vertellen welke dagen best geschikt zijn om eens binnen te wippen.

Indien het oprecht de bedoeling is om de vroegere deelne(e)m(st)ers te blijven steunen in hun zoektocht naar werk of naar alternatieven, dan moet deze opvolging worden geformaliseerd en worden beschouwd als een belangrijk onderdeel van de opleiding. De vroegere deelne(e)m(st)ers die dan werk vinden moeten toch tenminste gedurende hun proeftijd nog gevolgd worden. Natuurlijk kunnen de organisaties dit maar doen op voorwaarde dat ze de nodige middelen hebben om tegelijkertijd ook de nieuwe deelne(e)m(st)ers behoorlijk te begeleiden. Lukt dit niet dan is het beter om van deze dromen af te stappen en de taak over te geven aan een andere organisatie (als die bestaat...).

Redactie:

Marie-Rose Clinet
Anne Kerwyn
Elke Roex
Yael Van Everbroeck

Coördinatie van het project:

Voor de Dienst gelijke kansen:

Paulie Champion
Annick Goossens
Marie-Paule Paternotte
Valérie Verzele

Voor het Netwerk Flora

Marie-Rose Clinet
Béatrice de Crayencour
Julia Rottiers

Diverse medewerking:

Voor de Dienst gelijke kansen:

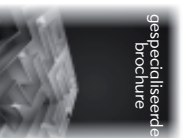
Jan Droessaert
Nicola D'Hoker
Carine Joly
Lutgarde Langendries
Ludwig Samson
Chris Van Laere

Voor het Netwerk Flora:

Mouche Ballens
Anne Biethlot
Carla De Jonckheere
Christine Gauder
Mattie Jacobs
Moo Laforce
Marie-Paule Nijsskens
Godellieve Rulmont-Ugeux
Veerie Stroobants
Michelle Tassin

Layout en drukwerk:

Alto



Met de steun van het Europees Sociaal Fonds, hebben de Dienst Gelijke Kansen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het netwerk Flora een sensibiliseringsmap samengesteld ten behoeve van de verschillende instanties die betrokken zijn bij de socio-professionele herinschakeling van vrouwen. Dit instrument heeft als ambitie opleidingen en tewerkstelling toegankelijker te maken voor kansarme vrouwen, door de bevorderende en belemmerende factoren in kaart te brengen en zichtbaar te maken.

De brochures die samen-gebracht zijn, zijn een resultaat van een lang interactief proces. De basis is een actie-onderzoek dat in samenwerking met de Katholieke Universiteit Leuven (o.l.v. Prof. Dr. Danny Wildemeersch, Afdeling Sociale Pedagogiek en Gezinspedagogiek), theoretisch ondersteund werd.

In de eerste fase van dit actie-onderzoek werden levenslijnen van vrouwen uitgetekend en andere informatie verzameld. Daartoe werden interviews afgenomen bij de vrouwen zelf en bij andere betrokkenen in het (her)inschakelingsproject (sociale werkers, begeleiders, werkgevers, vertegenwoordigers van intermediaire instanties,...). Onze basisvraag was: *Welke zijn de hindernissen en voorwaarden die een rol spelen bij de participatie van vrouwen aan opleidingscycli en het arbeidsproces?* De antwoorden daarop werden geanalyseerd en gesynthetiseerd in een reeks van brochures.

Gedurende de tweede fase van het actie-onderzoek, werden deze brochures voorgelegd aan vertegenwoordigers van de verschillende instanties die we willen sensibiliseren. De brochures werden dan aangepast in functie van hun opmerkingen.

Wij onderscheiden 3 basisthema's (bestemd voor alle betrokkenen in het (her)inschakelings-traject) en 4 thema's die zich specifiek tot opleidings- en tewerkstellings-initiatieven en sociale werkers richten.

Wij willen liever geen stempel op de vrouwen drukken, geen etiket, dat weer eens hun uitsluiting in de hand kan werken. Toch is het moeilijk om een 'neutrale' term te vinden. Wij gebruiken meestal de uitdrukking 'vrouwen in (her)inschakeling', maar omwille van de onhandigheid van deze term, gebruiken we ook 'lagergeschoolde vrouwen', omdat de lagergeschoolde een gemeenschappelijk kenmerk is van de vrouwen die in opleidings- en tewerkstellingsorganisaties terecht komen. Ze zoeken allen naar een verandering, die moeilijk in woorden te vatten is.

Deze thema's werden samengebracht in twee brochures: 'Analyses en transversale aanbevelingen' en 'Analyses en specifieke aanbevelingen.'. Van elk thema werd eveneens een fiche opgesteld. Een fiche stelt het thema kort voor, zonder er dieper op in te gaan. Een brochure behandelt het thema meer uitgebreid, door het onderwerp meer uit te diepen.

Daarenboven bestaan er nog twee praktische fiches: een Lexicon, waarin gespecialiseerde termen die niet noodzakelijk door iedereen gekend zijn, verklaard worden

en een bibliografie, waarin enkele bruikbare bibliografische pistes worden gegeven voor mensen die thema's dieper wensen te bestuderen.

Daarnaast bestaat er een kit voor werkgevers (een fiche en een brochure), die de sensibiliseringsmap vervolledigt.

De analyse die gemaakt werd in het kader van dit onderzoek i.v.m. laaggeschoolde vrouwen, geeft scheeftrekkingen van onze maatschappij weer, die voor de hele samenleving gelden. De aanbevelingen die daaruit voortvloeien kunnen ook vaak nuttig zijn voor andere vrouwen, en mannen.

Bijkomende exemplaren van de sensibiliseringsmap met fiches kunnen gratis bekomen worden bij de

Dienst Gelijke Kansen van het

Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid,

Belliardstraat 51 - 1040 Brussel

Tél. 02/233.40.31 - Fax 02/233.40.32.

