

REGAL: researching Work-Life-Balance for vulnerable groups



Wat vrouwen vertellen – aspiraties rond work-life balance



This project is co-funded by the
Rights, Equality and Citizenship
Programme of the European Union



1.	Inleiding:	
	de context van de Belgische casestudy	3
1.1.	Omschrijving van het project	3
1.2.	De sociaal-economische positie van vrouwen in Vlaanderen	3
1.3.	Vrouwen en WLB-maatregelen	4
1.4.	Wat zeggen de vrouwen in het REGAL-project over hun evenwicht tussen werk en privéleven?	5
1.5.	De kloof tussen de reële en de wetgevende wereld	6
1.6.	Wat stakeholders zeggen over het evenwicht tussen werk en privéleven van vrouwen in onzeker dienstverband	6
1.7.	Conclusie	6
2.	Methodology- storytelling: respecting women	8
2.1.	De Belgische doelgroep: de methodologie aanpassen	8
2.2.	Vertrouwen opbouwen: wantrouwen overwinnen	9
2.3.	Capaciteitsopbouw: investeren in waardering	9
2.4.	Het onderzoek: het streven naar een WLB	10
2.5.	Resultaat	12
3.	Wat vrouwen vertellen: 4 verhalen van aspiraties	13
	J'ai beaucoup plus à donner	13
	Je voulais m'envoler un peu	14
	Une vie stable	18
4.	Wat vrouwen vertellen: de aspiraties van de vrouwen	20
4.1.	Algemene aspiraties	20
4.2.	Aspiraties op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven	22
4.3.	Conclusie	24

This report constitutes as deliverable for Work Package 3 of the REGAL project.

December 2020

© 2020 – REGAL, Regaining life for precarious women at work– project number 831596

p.a. REGAL

Illustration by whaledust.com, originally published in *TEN: Territory, Encounter & Negotiation* by Fiona Whelan, 2014. © Fiona Whelan & whaledust.com

Beweging vzw

Haachtsesteenweg 579

1030 Brussels

For more information michel.debruyne@beweging.net

Please do not quote without permission.

This publication is also available via <http://www.re-inve>

This publication is part of the REGAL project, this project has received funding from the European Union's REC-RGEN-WWLB-AG-2018 program under Grant Agreement No 831596.

The information and views set out in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect the official opinion of the European Union. Neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

1. Inleiding: de context van de Belgische casestudy

1.1. Omschrijving van het project

Het REGAL-project verkent de mogelijkheden om een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor kwetsbare groepen te bereiken. De maatregelen van Work-Life-Balance (WLB) zijn gericht op het realiseren van een hoge mate van inzetbaarheid van zowel vrouwen als mannen door een goed evenwicht tussen de behoeften van het gezin en de eisen van het werk. WLB richt zich op de tijdsdruk die gezinnen (en meer bepaald vrouwen) ondervinden om werk en privéleven met elkaar te verzoenen. Bestaande maatregelen om een beter evenwicht te bereiken, vertrekken echter vanuit een 'normale' levenssituatie: gezinnen die zich niet in een onzekere situatie bevinden en een reguliere baan hebben.

Het REGAL-project richt zich op een specifieke doelgroep die in het kader van de huidige WLB-maatregelen ondervertegenwoordigd is, met name kwetsbare vrouwen die zich in een preciaire situatie bevinden. De kwetsbare situatie is een bijkomende drempel om geschikt werk te vinden, om het uit te voeren en om een evenwichtige Work-Life-Balance te bereiken. Een preciaire situatie wordt onder meer bepaald door minder goede werkomstandigheden (onregelmatig werk, weinig of geen flexibiliteit), door weinig doorgroeimogelijkheden, door een slechte woonsituatie, door een slechte financiële situatie. Al deze elementen kunnen een obstakel vormen bij het vinden van een goede WLB.

REGAL onderzoekt hoe binnen de WLB maatregelen kunnen worden genomen om deze kwetsbare gezinnen een beter evenwicht te garanderen en hen te stimuleren om te (blijven) werken.

In Vlaanderen nemen we de ondergewaardeerde groep van onderhoudspersoneel als doelgroep die verschillende preciaire risico's aantoon. De kwetsbaarheid in deze groep wordt vooral veroorzaakt door hun lage scholingsgraad en de daardoor weinige kansen op de arbeidsmarkt. Ook kan de lage scholing veroorzaakt zijn door de niet-erkenning in België van diploma's die in het buitenland zijn behaald. Ook de taalvereisten leiden tot een zeer hoge drempel, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt beperkt zijn. Hierdoor is hun kwetsbaarheid bijzonder hoog, en hun kansen op de arbeidsmarkt laag. Lage kansen vertalen zich in onzekere arbeidsomstandigheden, wat de WLB bijzonder moeilijk maakt voor deze personen.

1.2 De sociaal-economische positie van vrouwen in Vlaanderen

De Belgische cultuur is net als andere Europese landen gebaseerd op het mannelijke kostwinnersmodel. Vrouwen werken minder en besteden meer tijd aan zorg. 2 op 5 vrouwen werken deeltijds. Deeltijds werk verandert langzaam van uitzicht: zaterdag- en zondagwerk nemen toe: 1 op de 5 vrouwen werkt op zaterdag, 1 op de 7 op zondag. Deeltijds werk kan een antwoord zijn op de vraag naar een goede WLB binnen een gezin. Voor gezinnen kan weekendwerk echter ook een belemmering zijn voor een goede WLB.

De werkloosheidsgraad voor vrouwen ligt veel hoger dan voor mannen. En vooral kortgeschoolde vrouwen komen vaker in de werkloosheid terecht. Hoewel er ook banen voor kortgeschoolden zijn, zijn dit harde of onaantrekkelijke banen of banen die weinig kennis vereisen. Schoonmaken is zo'n baan: iedereen kan schoonmaken zonder opleiding. De schuld hiervoor ligt bij de werkuren: vroege of late uren zijn bijvoorbeeld de regel.

Zulke klussen zijn ook laagbetaalde klussen. De hogere armoedecijfers bij vrouwen hangen samen met hogere werkloosheidscijfers aan de ene kant en deze laagbetaalde banen aan de andere kant.

De huidige situatie kan als volgt worden samengevat: het combineren van werk en gezinsleven houdt vaak in dat de beroepsrol wordt aangepast aan de situatie in het gezin of dat de gezinsrol wordt aangepast aan de eisen van het beroep. Hoe meer financiële mogelijkheden vrouwen hebben, bijvoorbeeld door hoogopgeleid te zijn, des te gemakkelijker het voor hen is om hun professionele rol aan te passen. Kortgeschoolde vrouwen hebben veel minder mogelijkheden om dat te doen.

1.3. Vrouwen en WLB-maatregelen

Vlaanderen en België hebben veel maatregelen genomen om gezinnen met een goede WLB te helpen. Zo voldoen Vlaanderen en België aan de Europese richtlijn voor een beter “evenwicht tussen werk en privéleven”.

Er zijn veel mogelijkheden om het aantal werkuren om redenen van zorg te verminderen. Werknemers uit de publieke en private sector hebben de mogelijkheid om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of hun arbeidstijd te verminderen. Deze maatregelen worden vooral door vrouwen onder de 50 jaar genomen. Naast dit systeem van tijdskrediet zijn er enkele speciale verlofregelingen. Werknemers kunnen gebruik maken van ouderschapsverlof om hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of hun arbeidstijd te verkorten. Dit is voor elk kind mogelijk tot de leeftijd van 12 jaar. Medewerkers met een zorgverantwoordelijkheid voor een ernstig ziek familielid tot de 2e graad hebben recht op verlof voor medische hulp. Als een gezinslid ongeneeslijk ziek blijkt te zijn en zich in een terminale fase bevindt, kom je n aanmerking voor palliatief verlof. Ook hier maken vrouwen meer dan mannen gebruik van deze maatregelen (4/5 van de gebruikers zijn vrouwen, vooral als ze jong zijn).

Het zwangerschapsverlof voor werknemers bedraagt vijftien weken, die theoretisch verdeeld zijn in zes weken prenatale rust en negen weken postnatale rust. Een vergelijkbaar beeld: bijna 2/3 van de gebruikers zijn vrouwen. Hetzelfde geldt voor de maatregel ‘verlof voor medische hulp’: 4/5 wordt door vrouwen opgenomen.

Vlaanderen heeft zwaar geïnvesteerd in de zorg voor baby's en peuters, inclusief naschoolse opvang. Naast tijdskrediet biedt deze vorm van zorg de mogelijkheid om een goede WLB te hebben. Het is belangrijk dat de kinderopvang ook openstaat voor zwakkere groepen. In eerste instantie gaat deze zorg naar kinderen van werkende ouders, maar ook gezinnen met een zeer laag inkomen die werkloos zijn kunnen gebruik maken van deze dienst om werk te vinden. Er zijn ook vormen van inclusieve zorg voor kinderen met een handicap. Deze voorzieningen zijn enkel gebied dekkend. Naast de zorg voor jonge kinderen is er ook naschoolse opvang tot 12 jaar. Er is een niet-inkomen gebonden opvang naast een beperkt aantal plaatsen die inkomen gerelateerd zijn. Naschoolse opvang is erg belangrijk voor werkende gezinnen. Dit biedt hen de mogelijkheid om een volwaardige baan aan te nemen.

In Vlaanderen en België zijn er veel maatregelen om ervoor te zorgen dat gezinnen hun WLB kunnen realiseren. Zo kunnen vrouwen (of mannen) werk en gezinsleven beter combineren. Vooral de vrouwen gebruiken deze maatregelen om voor kinderen te zorgen of om voor het gezin te zorgen. De “zorg voor” past bij het mannelijke broodwinnersmodel en bevestigt dit model en werpt zo obstakels op voor vrouwen in hun beroepsleven (het zogenaamde glazen plafond, het lagere loon, de lagere arbeidsjaren, het lagere pensioen, ...).

De vraag is of deze maatregelen nu een antwoord geven op de zorgen en verwachtingen van de vrouwen die in dit project worden geïnterviewd. Nemen zij deze maatregelen op, of zijn deze WLB-maatregelen nuttig voor hen? En zijn deze maatregelen stimulerend voor de vrouwen?

1.4. Wat zeggen de vrouwen in het REGAL-project over hun evenwicht tussen werk en privéleven?

De 12 vrouwen in het REGAL-project werken als schoonmaakster of onderhoudsdame in een groot kantoorgebouw, in de keuken van het bedrijfsrestaurant of als gezinsverzorgster. 11 vrouwen in onze focusgroep werken voor hetzelfde bedrijf. 4 van de geïnterviewde vrouwen zijn van buitenlandse afkomst, 6 zijn Nederlandstalig, 6 zijn Franstalig. Alle vrouwen zijn getrouwd of wonen samen. 3 vrouwen hebben geen kinderen. De leeftijdscategorie van de geïnterviewde vrouwen varieerde van 21 tot 52 jaar.

De interviews geven een beeld van hoe vrouwen en hun gezin een 'goed leven' proberen op te bouwen. De zoektocht naar een WLB binnen hun 'goede leven' is een voortdurende opgave.

Alle vrouwen hebben een lagere opleiding. Hierdoor hebben bijna alle geïnterviewde vrouwen weinig kansen gehad. Bovendien was er voor sommige van hen een familiegeschiedenis die hun mogelijkheden ook beperkte. Soms echter beperkt een laag opleidingsniveau mensen niet: drie verhalen laten zien dat vrouwen hier ambitie tonen en verder willen gaan. Maar ze stuiten ook op verschillende hindernissen. Voor veel van de geïnterviewde vrouwen is schoonmaken of onderhoud de enige manier om een inkomen te verdienen. Hun inkomen is echt nodig. Een aantal vrouwen zorgt ook voor het hoofdkomen binnen het gezin.

Goede werkomstandigheden, ook al is het geen droombaan, zorgen voor een gevoel van welzijn. Hun keuze voor deze baan wordt sterk beïnvloed door deze omstandigheden: de lonen zijn goed in vergelijking met andere schoonmaakbedrijven; de uren zorgen ervoor dat ze 's middags nog tijd hebben; ...

De werkomstandigheden zijn dus van vitaal belang en bieden deze vrouwen en gezinnen de kans om 'goed' te leven. Het 'goed' leven is voor hen, dat ze aan het eind van de maand wat geld opzij kunnen zetten. Minder goede werkomstandigheden (lagere lonen in andere sectoren of bedrijven) maken dat sommige vrouwen niet op zoek zijn naar een andere baan. Met andere woorden, gelijke en goede werkomstandigheden zijn essentieel om vrouwen (en mannen) de kans te geven om te veranderen, om een baan te vinden die bij hen past.

De zorg voor de kinderen is een kluwen en een voortdurende zoektocht naar een geschikte manier. Door de werkomstandigheden is het vinden van zorg bijna onmogelijk: nachtverzorging of zeer vroege zorg is niet (altijd) beschikbaar. Iedereen moet dus een beroep doen op de moeders, de vaders en zelfs de burens. Ze zoeken ook oplossingen buiten de 'normale' situaties: de man zoekt een andere baan, een vrouw werkt 's nachts, kinderen worden alleen thuis gelaten, ... Als je een gehandicapt kind hebt, is dat twee keer zo moeilijk. Aangepaste zorg is niet altijd beschikbaar. Wie geen oplossing kon vinden, moest stoppen met werken, met alle financiële gevolgen van dien.

De verhalen laten zien dat de combinatie van inkomen en zorg voor hen lastig is. Naar het werk gaan om de gezinszorg te betalen is voor hen geen zinvolle ruilhandel. Vanwege de financiële gevolgen maken ze geen gebruik van de ouderschapsverlofmaatregelen. Ze hebben het inkomen nodig. Kinderopvang en ouderschapsverlof zijn noodzakelijke maatregelen voor een WLB. Maar slechts één vrouw maakt gebruik van deze maatregelen. Anderen hebben de moge-

lijkheid niet, ofwel is de kinderopvang niet toegankelijk of niet aanwezig op de noodzakelijke uren, ofwel is het te duur. Het brede gezin is dus essentieel voor al deze vrouwen. Zonder dit netwerk kunnen ze niet gaan werken, hebben ze geen extra inkomen, kunnen ze niet zorgen voor.

Opleiding, taal, sociale/politieke context, familiegeschiedenis (verhuizing naar België, de noodzaak om voor een inkomen te zorgen), werkomstandigheden, ... het zijn de belangrijke factoren die hun mogelijkheden voor een 'goed leven' bepalen.

1.5. De kloof tussen de reële en de wetgevende wereld

Uit de interviews bleek het belang van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en hun context.

De positieve aspecten van de job (uren, lonen, collega's) worden deels tenietgedaan door o.a. de werkomstandigheden, minder goed openbaar vervoer, ver weg wonen, ... Ook de fysieke zwaarte van de job is een obstakel voor een "goed leven".

Voor deze vrouwen heeft WLB dus een andere betekenis. Met een hoger gezinsinkomen hadden ze misschien thuis kunnen blijven voor de kinderen. Minder werken en werken onder andere omstandigheden zijn voor hen de betekenis van het 'goede leven' en de betekenis van een goede WLB.

De interviews geven ons dus een ander beeld van wat een goede WLB is. Het is geen gemiddeld beeld van WLB. Voor mensen in vergelijkbare situaties, mensen met een laag inkomen en buiten de normale uren (vroeg of laat, weekendwerk) zijn andere maatregelen nodig.

Voor een goede WLB moeten hun mogelijkheden worden verruimd: goede arbeidsvoorwaarden, hogere lonen, opleidingsmogelijkheden aangepast aan de werkomstandigheden, een betaalbare zorgdienst, de mogelijkheid om te investeren in netwerken, taalomstandigheden, goed openbaar vervoer, ... Al deze elementen dragen bij tot een goede WLB.

De bestaande WLB-maatregelen zijn niet echt het antwoord voor deze vrouwen. Mensen aanmoedigen om te blijven werken via de reguliere WLB-maatregelen zijn niet de oplossingen voor deze vrouwen. In die zin is er een echte kloof tussen de echte en de wetgevende wereld.

1.6. Wat stakeholders zeggen over het evenwicht tussen werk en privéleven van vrouwen in onzeker dienstverband

Omdat de eerste resultaten van het project het belang van goede arbeidsomstandigheden aantoonde, organiseerden we een bijeenkomst met de vakbonden. In een vervolgbijeenkomst met andere belanghebbenden zoals de gezinsorganisaties zullen we de eindconclusies presenteren.

Deze eerste bijeenkomst bevestigde het belang van goede arbeidsomstandigheden voor een goede WLB. Betere uurregelingen, betere werkomstandigheden (vermindering van de zwaarte van het werk), betere transportregelingen, ... dit zijn noodzakelijke voorwaarden.

Tegelijkertijd bevestigden de vakbonden dat ze alleen suggesties hebben voor reguliere banen. Onregelmatige banen en banen met een laag inkomen zijn niet altijd verenigbaar met de WLB-maatregelen. De onregelmatigheid van de werkomstandigheden vraagt om onregelma-

tige uren voor de zorg, waardoor het complexer en duurder wordt. Tijdskredietmaatregelen zijn geen antwoord voor mensen met een laag inkomen. Het opschalen van tijdskredietmaatregelen (bijvoorbeeld een hogere vergoeding) is niet haalbaar.

De vakbonden geven toe dat het werken aan betere arbeidsomstandigheden het beste antwoord is om een goede WLB voor deze vrouwen (en mannen) te creëren.

1.7. Conclusie

Het mannelijke kostwinnersmodel is nog steeds mainstream in België. Meer vrouwen werken deeltijds, meer vrouwen zijn werkloos en meer vrouwen nemen deel aan de WLB-maatregelen. Deze maatregelen zijn op hun beurt ook mainstream: ze spelen in op de bekommernissen van reguliere banen.

Laaggeschoolden en vooral vrouwen hebben meer zware of onregelmatige banen dan andere, ze zijn oververtegenwoordigd in de arbeidersbanen. Schoonmaken is voor hen een gemakkelijke toegang tot de arbeidsmarkt.

Deze banen zijn zwaar en hebben onregelmatige uren en zijn laagbetaald.

De vrouwen prezen de werkomstandigheden voor de vrije middag en voor het relatief hoge loon. Maar, het moet allemaal zuinig zijn, het gezinsinkomen is altijd net genoeg. De WLB-maatregelen worden dus niet gebruikt vanwege het inkomensverlies. De opvang van de kinderen wordt niet gevonden vanwege de onregelmatige uren. De zoektocht naar kinderopvang is moeilijk: alleen familie of burens kunnen een antwoord geven. De kinderopvang past niet bij hun zorgen.

De laatste fase van het project onderzoekt de aspiraties van de vrouwen. Door de hindernissen om te keren en ze tot een kans te maken, hebben we hun visie op WLB besproken.

De vrouwen vroegen niet meteen om andere WLB-maatregelen. Zoals de vakbonden bevestigden, hebben ze behoefte aan betere werkomstandigheden, goedkopere kinderopvang, beter openbaar vervoer, betere beloning van competenties, ... WLB betekent voor hen, een hoger inkomen en meer zorg op zich voor hun kinderen en hun gezin.

2. Methodology- storytelling: respecting women

REGAL baseert haar methodologie voor het werken met kwetsbare groepen op deze die tijdens het RE-InVEST project is ontwikkeld. Deze methodologie is gebaseerd op de capability benadering van Sen, de mensenrechtenbenadering en de kritische methodologieën voor maatschappelijk werk, de zogenaamde PAHRCA-methodologie.

In deze aanpak volgen we vier stappen: van het creëren van vertrouwen naar capaciteitsopbouw, onderzoek en resultaat. Deze vier stappen leiden ons naar de ontwikkeling van een aangepaste methodologie in elk van de landen in het REGAL project.



2.1. De Belgische doelgroep: de methodologie aanpassen

Een methodiek moet altijd worden aangepast aan de doelgroep. Elke doelgroep heeft zijn eigen kenmerken en eigen behoeften en eisen.

De methodiek van REGAL volgt uit het werken met een groep vrouwen in min of meer dezelfde situatie. We wilden, te beginnen met interviews, een gemeenschappelijke visie creëren op de problemen waarmee deze vrouwen te maken hebben. Door middel van groepsessies wilden we aspiraties voor verschillende mogelijke toekomsten voor de vrouwen naar boven laten komen. Dit concept van de groepsmethodologie was niet geschikt voor de Belgische casus. De kenmerken van de vrouwen dwongen ons om onze methodologie aan te passen. De aangepaste methodiek vroeg veel meer, maar had tegelijkertijd kortere sessies dan de oorspronkelijke groepsmethodologie, en werd veel arbeidsintensiever. Tegelijkertijd creëerden we in een later stadium een omgeving om in kleinere groepen te werken.

Op één na zijn alle vrouwen werkzaam in hetzelfde bedrijf als onderhoudspersoneel. De vrouwen zien elkaar dagelijks, van 6 uur 's ochtends tot 's middags, of nog later. Ze werken samen in kleine groepen; elke groep heeft een verantwoordelijkheid voor een van de verdiepingen van het gebouw of in de keuken. De vrouwen zeggen dat de sfeer onder de collega's goed is. Maar tegelijkertijd beschouwen ze zichzelf niet als vrienden, zoals vrienden die samen gaan winkelen of 's avonds iets gaan drinken. De sfeer onder hen is goed, maar niet meer.

De ene vrouw werkt in een ander bedrijf in een andere stad. Ze heeft geen connecties met de andere vrouwen. Net als de andere vrouwen die in hetzelfde bedrijf werken, meldt deze vrouw dat er een gebrek aan vriendschap is onder de collega's. In dit geval is hun werkrelatie nog meer afstandelijk; ze ontmoeten elkaar maar één keer per twee weken.

Het was onmogelijk om een geschikt moment te vinden wanneer alle vrouwen samen konden komen in een groepsessie. De voorwaarden van hun dienstverband en het tijdschema zijn zo strikt dat een groepsessie met alle vrouwen niet mogelijk was bij de project start.

Daarom zijn we het project gestart met individuele sessies waarin we het project en de verwachtingen hebben toegelicht.

De individuele sessies met de vrouwen varieerden in lengte. Uit deze eerste gesprekken kwamen onmiddellijk enkele barrières en een terughoudendheid om te praten aan de oppervlakte. Ze voelden zich niet op hun gemak om te praten. Het opbouwen van vertrouwen was een eerste uitdaging.

2.2. *Vertrouwen opbouwen: wantrouwen overwinnen*

Er was duidelijk behoefte aan het opbouwen van vertrouwen tussen de individuele vrouwen en de projectleiders. In het begin van de gesprekken zagen de elf vrouwen hun deelname aan het project als een plicht, een verplichting. Ze voelden zich niet vrij om mee te werken. Dit gevoel van verplichting was een belemmering voor een vrij gesprek, een gesprek zonder taboes.

Dit was minder een probleem voor de ene vrouw die lost van de groep stond. We konden gemakkelijk met haar praten in een neutrale kamer (een hotellobby). Door haar werksituatie voelde ze zich comfortabeler. Ook het communiceren van belangrijke aspecten van het onderzoek, zoals anonimiteit en vrijwaring van schade, stelden haar meer op haar gemak.

Na onze eerste ervaringen zijn we dan ook een gespreksronde met de vrouwen begonnen om vertrouwen op te bouwen.

In het begin legden we het project, de methodologie en de vragenlijst uit. De eerste vragen van de deelnemers gingen over privacy. Ze wilden echte garanties voor hun privacy. Zoals gezegd zijn de vrouwen goede collega's, maar geen vrienden. Ze wilden hun verhalen, vooral de meer gevoelige delen, niet delen met de andere vrouwen. Ze beschouwden hun levensverhalen en hun eigen verhalen over de werkplek als privé; ze wilden niet alles delen. De verhalen over hun werk en de werkplek waren zeer delicaat: ze vroegen om meer dan privacy en anonimiteit, ze voelden zich niet op hun gemak als hun baas hun verhalen kende.

De conclusie van deze gesprekken was dat hun brede verhalen alleen in de individuele gesprekken zouden worden gebruikt en nooit in een groepsessie of in een gesprek met het bedrijfsmanagement. We spraken af dat het verkorte verhaal - het herschreven verhaal - gebruikt zou kunnen worden in groepsessies. Het verkorte verhaal laat de meest gevoelige delen van hun leven weg.

We bespraken met hen ook de vragenlijst om zo de vragen te verfijnen, om de vragen te herschrijven en zelfs om enkele vragen weg te laten. Vragen over hun families waren bijzonder gevoelig.

Wij, de projectleiders, hebben de vragenlijst zelf beantwoord om de vrouwen te laten zien wat we wilden onderzoeken. We toonden aan dat ze zelfs met alle voorzorgsmaatregelen niet verplicht zijn om alle vragen te beantwoorden.

Het doel van alle gesprekken; de vrouwen op hun gemak stellen, was geslaagd en we konden verder gaan in een sfeer van wederzijds vertrouwen.

2.3. *Capaciteitsopbouw: investeren in waardering*

De interviews kunnen gezien worden als een investering in de waardering van de vrouwen.

De interviews waren eigenlijk gesprekken tussen de projectleiders en de vrouw in kwestie. De vragenlijst werd gevolgd, maar belangrijker was het levensverhaal van de geïnterviewde. Hoe de geïnterviewde haar verhaal ontwikkelde was veel belangrijker dan de opvolging van de vragen.

De geïnterviewde nam de leiding van het gesprek op zich. In dit gesprek waren de projectleiders de luisteraars die de taak hadden om een verhaal te maken waar de vrouwen trots op

konden zijn. Het verhaal is van hen, het gaat over hun prestaties, hun zorgen en hun successen.

Tijdens dit gesprek waren we getuige van de groeiende zelfwaardering in hun eigen levensverhaal. We gaven hen aandacht, we waren geïnteresseerd in hun verhaal en onze waardering voor hun leven stimuleerde hun zelfwaardering.

De gesprekken waren ook een investering in het vertellen van verhalen. Door gebruik te maken van de conversatiemethode (herformuleren van onze vragen, opnieuw dezelfde vragen stellen, dieper graven in sommige antwoorden) vroegen we hen naar de sleutelementen van hun verhaal, leerden we onderscheid te maken tussen de hoofd- en bijzaken van hun verhaal, en zochten we een (dunne) rode lijn in hun verhaal. Deze rode lijn is opgebouwd rond de focus van het project, hun WLB.

De projectleiders stimuleerden de geïnterviewden om een verhaal van hun leven op te bouwen.

Deze gesprekken waren ook een investering in het spreken in een kleine groep over hun leven, hun zorgen en hun prestaties, hun zorgen over het werk (in dat stadium waren veel schoonmaaksters en keukenpersoneel tijdelijk werkloos door covid-19). Het uiten van hun zorgen en prestaties hielp hen om een dialoog te openen met hun superieuren.

Tijdens de gesprekken gaven de projectleiders uitleg over hun rechten op WLB. De meeste vrouwen waren zich min of meer bewust van de bestaande maatregelen van WLB. Ze waren goed op de hoogte van de verschillende soorten diensten voor kinderopvang of gezinszorg en van de maatregelen om de werktijden te verkorten. Zij maakten geen gebruik van de meeste van deze maatregelen. Maar ze toonden hun trots, hun bewustzijn van deze maatregelen, over hun ervaringen met sommige van de maatregelen (meestal gebruikt door personen in hun netwerk) maar ook hun bereidheid om te leren. Eén uitspraak werd meerdere malen gehoord tijdens de gesprekken: "het is niet omdat ik geen hoge graad heb, dat ik deze rechten niet ken." Dit groeiende zelfbewustzijn was een belangrijk resultaat van het project.

De gesprekken werden gebruikt in het eerste rapport over de feitelijke situatie van de WLB van kwetsbare vrouwen. De interviews werden ook getranscribeerd en herschreven tot korte verhalen. Deze korte verhalen werden door de geïnterviewden geaccepteerd nadat er wijzigingen waren aangebracht. Deze acceptatie was een noodzakelijke stap in het proces voor de vrouwen en de projectleiders.

2.4. Het onderzoek: het streven naar een WLB

Deze onderzoeksronde bouwt voort op het toegenomen zelfbewustzijn van deze vrouwen. Deze ronde vereist in wezen een groepsmethodologie. Zoals eerder vermeld, hebben we in de eerste maanden in het belang van het creëren van een sfeer van vertrouwen gewerkt. Vanwege de beperkingen van het focusgroepswork (we kregen geen toestemming van het management om met alle vrouwen op hetzelfde moment te werken) zijn we voor kleine groepen gegaan: Deze subgroepen waren de Nederlandstalige, de Franstalige en de vrouwen met een migrantenachtergrond.

De covid-19 pandemie heeft ons doel om in kleine groepen te werken in de weg gestaan. In de eerste maanden van de pandemie waren zelfs kleine groepen niet toegestaan. We moesten dus individueel opnieuw beginnen, en samen met de vrouwen over hun aspiraties praten. Deze freewheeling was gebaseerd op het omkeren van de problemen die vrouwen hebben onder-

vonden. Freewheelen is niet zo eenvoudig. Appandurai helpt ons om de hindernissen te verklaren.

Het onderzoek is veel meer dan een zoektocht naar andere maatregelen voor een echte WLB. Het gaat over de aspiraties van deze vrouwen voor hun leven. We hebben hier de ideeën van Arjun Appandurai gebruikt. Voor Appandurai vormen aspiraties onderdelen van bredere ethische en metafysische ideeën die voortkomen uit grotere culturele normen. Aspiraties zijn dus nooit eenvoudigweg individueel (omdat de taal van de wensen en keuzes ons ertoe aanzet om te denken). Ze worden altijd gevormd in wisselwerking en in de drukte van het sociale leven. Aspiraties voor het goede leven maken deel uit van een soort van ideeënsysteem dat ze plaatst in een grotere kaart van lokale ideeën en overtuigingen over leven en dood, de aard van wereldse bezittingen, de betekenis van materiële goederen boven sociale relaties, de relatieve illusie van sociale duurzaamheid voor een samenleving, de waarde van vrede of oorlogsvoering.

Tegelijkertijd hebben aspiraties voor het goede leven de neiging om snel te verzanden in meer lokale ideeën over huwelijk, werk, vrije tijd, gemak, respectabiliteit, vriendschap, gezondheid en deugd. Nog enger, deze tussenliggende normen blijven vaak onder de oppervlakte en komen alleen naar voren als specifieke wensen en keuzes: voor dit stuk land of dat, voor die huwelijksband of een andere, voor deze baan in de bureaucratie in tegenstelling tot die baan in het buitenland, voor dit paar schoenen over die broek. Maar hier is net de twist met het vermogen om te streven. Het is in geen enkele maatschappij gelijkelijk verdeeld. Het is een soort van metacapaciteit, en de relatief rijke en machtige heeft stevast een meer ontwikkeld vermogen om te streven.

Wat betekent dit? Het betekent dat hoe beter je af bent (in termen van macht, waardigheid en materiële middelen), hoe groter de kans is dat je je bewust bent van de verbanden tussen de meer en minder directe objecten van het streven. Want hoe beter af, per definitie, hoe complexer de relatie tussen een breed scala aan doelen en middelen is, omdat ze een grotere voorraad aan beschikbare ervaringen van de relatie tussen aspiraties en uitkomsten hebben, omdat ze in een betere positie zijn om diverse ervaringen van exploratie en proefnemingen te verkennen en te oogsten, vanwege hun vele mogelijkheden om materiële goederen en directe mogelijkheden te koppelen aan meer algemene en generieke mogelijkheden en opties. Ze zijn beter in staat om rechtvaardigingen, verhalen, metaforen en trajecten te produceren waardoor bundels van goederen en diensten daadwerkelijk gekoppeld worden aan bredere sociale scènes en contexten, en aan nog abstractere normen en overtuigingen. Deze hulpbron, ongelijk gekanteld ten gunste van de rijkere mensen in elke samenleving, is ook onderhevig aan het truïsme dat "de rijken rijker worden", aangezien het archief van concrete experimenten met het goede leven nuance en textuur geeft aan meer algemene normen en axioma's; omgekeerd maakt de ervaring met het articuleren van deze normen en axioma's de meer bevoorrechte leden van elke samenleving soepeler in het navigeren van de complexe stappen tussen deze normen en de specifieke wensen en verlangens. En omgekeerd.

Appandurai laat zien dat kwetsbaarheid het mogelijke scala aan aspiraties beperkt, alleen al vanwege de beperkte ervaringen die mensen hebben. In het eerste rapport hebben we de bescheiden wensen en verlangens van de geïnterviewden geaccentueerd. Deze bescheidenheid kan een echte zoektocht naar WLB voor kwetsbare vrouwen belemmeren.

Onze methodiek houdt rekening met deze beperkingen van bescheidenheid.

We hadden tijdens de interviews al gevraagd om hun zorgen over WLB te prioriteren. Welke kwesties zijn voor hen belangrijker dan voor anderen en waarom? We brachten deze verschillende prioriteiten samen op grote vellen papier en presenteerden ze in een nieuwe gespreksronde.

We stimuleerden hun creativiteit door de problemen om te keren. Het omkeren van de problemen, het bekijken van de zorgen vanuit een andere invalshoek vraagt om een soort vrijheid van zorgen. Interviewden moeten verder gaan dan hun eigen situatie.

We confronteerden de deelnemers met verschillende maar (voor hen) nog steeds realistische situaties van WLB: zelfde vergoeding versus hogere vergoeding, fulltime versus parttime, vroege uren versus 9u tot 17u, gebruik maken van sociale diensten van eigen netwerk (familie, vrienden, burens, ...), voorwaarden voor de kwaliteit van het werk. Deze verschillende beelden of situaties daagden hen uit om verder te gaan, maar tegelijkertijd ook rekening te houden met hun eigen situatie.

De voorwaarden rond vrijheid van meningsuiting die we vanaf de eerste sessies creëerden, hielpen de vrouwen om verder te kijken dan hun eigen situatie. Voor de meeste vrouwen was het niet zo gemakkelijk, soms waren het slechts kleine stappen buiten hun eigen situatie.

2.5. Resultaat

De synthese van de verschillende verhalen is het product van hun werk, het is van hen, het is hun verdienste. In een laatste gesprek vroegen we de vrouwen hoe ze dit project zagen. Hun evaluatie van het project is ook een essentiële stap in de groei van het zelfbewustzijn van de vrouwen.

3. Wat vrouwen vertellen: 4 verhalen van aspiraties

J'ai beaucoup plus à donner

Je suis l'aînée d'une famille de 5 enfants. Nous avons perdu ma mère. Je me suis mariée il y a 28 ans. Nous n'avons pas d'enfants. Je n'habite pas très loin de mon papa. Comme il est vieux, il vient assez souvent chez nous à la maison.

En plus, j'ai une très jeune sœur, qui a eu ses enfants un peu tard et qui ne sait pas très bien s'en occuper. Après mon travail, 3 à 4 jours par semaines, ses enfants sont chez moi. J'essaie de leur suivre dans leurs devoirs. Donc, en fait, normalement on habite à deux, mais en réalité nous sommes à peu près 10 personnes dans la maison la plupart du temps. Mon frère, les enfants de ma sœur dont je m'occupe, ma sœur même viennent manger le soir. Mon papa, il est âgé, il passe aussi chez nous à la maison. C'est devenu un rituel depuis qu'on a perdu maman il y a 15 ans. Je veille à ce qu'ils mangent bien.

Ma sœur et son mari ont une pizzeria Turque. Je n'ai pas eu la chance d'avoir les enfants. J'accueille les leurs volontiers pour gérer leurs études, pour qu'ils mangent un peu plus varié, et un peu plus sainement. Je prends beaucoup sur moi dans la famille, je suis obligée. Quand je vois comment ma sœur fait la cuisine, comment c'est fait, ses achats... Je me suis dit les enfants doivent avoir une alimentation variée, et avoir une vie scolaire. Le papa est toujours à la pizzeria. Chez mon frère c'est pareil. Papa est à 3 minutes de ma maison, il a 85 ans. Je fais la cuisine toujours dès que je rentre. Automatiquement il y a un projet : que ce soit pour 2 ou 4 ou 6 personnes. C'est très fatigant. Tu ne le sens pas quand tu as 20 ans. Mais maintenant je le sens. Ça commence à être un peu difficile. Je fais la cuisine, il faut débarrasser, l'autre met dans la machine. Je suis fatiguée. J'ai 49 ans maintenant.

Malgré que je sois dans l'entretien, j'ai un diplôme de niveau pour être secrétaire. J'ai la COSS, j'ai la DAS pour rentrer à l'université.

J'ai suivi beaucoup de formation pendant que je travaille ; j'ai eu très difficile à combiner. Je l'ai fait en espérant que ça allait changer quelque chose. Mais ce n'était pas mon premier but. Mon premier but était de savoir parler. J'ai eu un problème de langue. Mon père était un ancien gendarme de Turquie. Il est venu en 1965 dans le but de gagner sa vie. C'était quelqu'un qui était très stricte. Et les femmes n'avaient pas beaucoup à dire. C'était 'tais-toi'. Quand tu as osé dire quelque chose..., moi j'étais toujours arrêtée. Après mon mariage c'était à peu près la même chose aussi. Ça a continué. Et à force de voir l'injustice ce qui se passait, un jour je me suis dit : " non, ça ne peut pas continuer comme ça. " J'ai décidé de rentrer ici comme délégué syndicale en 2012. Au moment de la prise de parole, j'ai réalisé qu'il y a quelque chose qui ne va pas. Je n'arrivais pas à parler, cela ne sortait pas. Je pouvais parler avec mes collègues, mes sœurs, mon mari. Pour résoudre cela, il y a 2 ans, j'ai fait la Haute Ecole ici au MOC. Je leur ai dit : " il faut m'apprendre à parler. Je n'arrive pas à parler, à prendre la parole en publique parce qu'on m'a fait taire toute ma vie. " La coordinatrice au CIEP, au MOC, elle m'a écouté, elle a écrit, c'est comme ça que j'ai entamé les études. Ça m'intéressait. J'étais bien, j'apprenais et puis après je me disais: " on verra ce que cela donne ".

Un certain moment je me suis dit : " je suis à coté ce papier de toilette, qu'est-ce que je fais encore ici. " J'ai continué quand même. Ma fonction est un peu évoluée. C'était très difficile. Dans le groupe ISCO Bruxelles on était à 22 personnes au départ. On a terminé avec 5 personnes. Il y a 3 gens qui ont été diplômés, moi, une chômeuse et quelqu'un de l'atelier. ISCO m'a interviewé encore 3 mois avant le corona entamait ; ils n'arrivaient pas à trouver le nombre de personnes. C'était très lourd à combiner avec ma situation familiale et professionnelle : tu dois faire des recherches et prendre le temps d'écrire. A ce moment-là, j'avais terminé à 11.30h. Donc le temps de rentrer, préparer le repas du soir avec mon mari. Ça commence vraiment à

partir de 16h. Les enfants rentrent d'école, papa vient pour le repas du soir. Le travail d'écriture j'organisais le lundi, vendredi et samedi soir et dimanche matin. Le mercredi après-midi je venais aussi ici dans un local du MOC. Le vendredi, samedi très tard la nuit. Et dimanche matin très tôt parce que c'était calme. J'ai finalisé ces études en 2018. Un jour on m'a interviewé avec 2 personnes: le ministre Wallon qui m'a dit si jamais on est toujours là et une c'était la directrice du CPAS du Schaerbeek. Quand tu as terminé tu peux venir chez moi. Je ne te promets rien. On va essayer. J'ai terminé. Je n'ai rien eu.

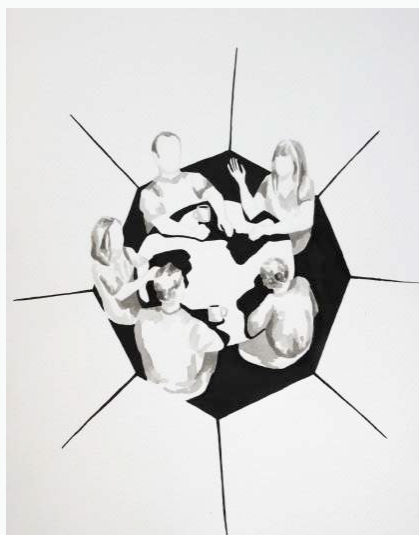
Cela fait un an maintenant que je suis responsable dans le nettoyage. Je remplace la chef principale qui est malade. Avant je faisais que le bloc, le WC. C'était tout. Maintenant il faut surveiller toutes les filles, contrôler si l'étage est bien fait. Réclamations tout le temps. A 14h, je rentre. Je vois la différence. C'est énorme.

Depuis que je suis devenu responsable, mon mari m'aide un peu dans le ménage. Il fait les cours, il sort les poubelles. Il aspire 2 fois par semaine. Souvent il fait déjà la salade. Il n'a pas fait ça avant. C'était un 'vrai homme Turque', vraiment un macho. Cette année il voit que j'ai vraiment du mal.

Pendant 24 ans j'ai eu aussi un temps partiel, moins qu'une mi-temps. Maintenant c'est plein temps. Je voudrais faire plein temps. Je n'ai jamais eu l'occasion. Chaque fois j'ai demandé. L'année passée, quand la chef est tombée malade il fallait une assistante pour elle. Ils m'ont proposés. J'ai accepté. J'ai eu un conflit avec mon mari, il me disait moi à ta place je n'aurais jamais accepté. " Tu l'as demandé depuis des années et il te donne seulement maintenant ". Ils m'ont répondu c'est un travail d'homme. Moi je ne pense pas que c'est un travail d'homme. Celui qui je remplace maintenant, c'était un homme. Il y a toujours moyen de faire quelque chose.

J'essaie de combiner les soins de famille et le plein temps, mais c'est fatiguant. Avant que mon père et les autres viennent je me demande est-ce que je peux faire une sieste? S'ils m'avaient donné ce plein temps il y a 10-15 ans, je suis sûre que ce sera autrement. Maintenant ils me le donne. Ça fait 25 ans de nettoyage, je suis déjà fatiguée. Ce n'est pas un travail assis. Tout le temps tu bouges. J'ai mal partout.

Ce plein temps que j'ai toujours rêvé de faire c'est un handicap. Et en plus, avec les études que j'ai faites : je ne suis pas pour faire le nettoyage. J'en suis convaincu. J'ai beaucoup plus à donner que donner le papier de toilette aux gens et contrôler s'ils sont présents.



Je voulais m'envoler un peu

J'ai terminé l'école secondaire à Portugal. Ma mère voulait que je fasse l'université. Moi, je suis fille unique et je ne voulais plus étudier. Je voulais m'envoler un peu. Ma tante habitait ici depuis 20 ans déjà en Belgique. Elle m'a dit de venir ici. Mon copain m'a suivi. J'étais contente de quitter le pays. C'était le début de l'expérience.

Arrivée en Belgique, j'ai cherché du travail. J'ai travaillé d'abord dans les archives de la mutuelle. Mais il n'y avait pas beaucoup de budget. Ensuite, j'ai travaillé dans un magasin de vêtements 6 mois. Je n'ai pas aimé ce travail à cause des horaires ; le travail le samedi et le dimanche. En plus, marcher en talon toute la journée et en costume : ce n'est rien pour moi.

Ensuite, je suis venue ici pour le nettoyage en 2018. Je suis partie après 13 mois, comme je n'avais pas d'abord un contrat fixe. Mais le chef de cuisine m'a rappelé pour revenir travailler dans la cuisine. C'est là où je suis maintenant. Je leur dépanne car il y a beaucoup des absentes à cause du covid-19.

Cela fait 7 ans maintenant que j'habite en Belgique avec mon copain. Depuis mes 19 ans. Quand j'ai obtenu mon diplôme du secondaire générale, je voudrais bien faire des études d'avocat. Mais en même temps, je voudrais avoir un peu d'argent à moi-même. Maintenant je regrette un peu. Mais une fois qu'on commence à travailler, on ne sait pas stopper. C'était comme ça mon choix à l'époque. Parfois on ne réfléchit pas beaucoup quand on est jeune.

Maintenant j'aimerais bien continuer ici. Parce que ça me plaît. Le travail, les collègues. Comme je suis habituée à travailler, je ne me vois pas retourner à faire les études. Peut-être je me trompe, mais je ne pense pas. Après une longue journée, faire les cours les soirs et commencer tôt ici : je ne peux pas combiner cela avec des études le soir.

Le problème est que j'ai encore un contrat à durée déterminée: soit 1 mois, 4 mois ou 6 mois. Donc ce n'est pas définitif. Je pense qu'on peut faire 2 ans avec un contrat déterminé et que puis il engage. Mais avec le corona, cela devient plus difficile.

Mon copain travaille comme chauffeur de camion dans les constructions. Il commence à 7.30h jusqu'à 16h. Il peut rentrer plus-tôt si c'est nécessaire, son patron est flexible. Moi, je commence ici à 6hr15 et je finis à 14hr10. C'est plein temps. J'en suis convaincue qu'avec ce timing de travail, on pourra le combiner avec un bébé. Notre mariage est planifié pour l'année prochaine. J'ai mis mon limite de devenir maman à 30 ans. Et avoir peut-être ici notre maison. On loue tout le temps. Mais notre budget ne permet pas d'abord d'acheter. Peut-être dans 10 ans. Il me faut un contrat fixe et stable d'abord.

Si j'auriez un enfant, je pourrais faire appel aussi à un groupe Portugais du quartier avec lequel je sors ensemble. Nous sommes des ami(e)s. Moi aussi, de fois je garde un enfant de ma copine. L'enfant a maintenant 4 ans.

Je rentre à la maison vers 14.30h, je sors quelque chose pour faire à manger, j'arrange un peu la maison qu'on a laissé, je regarde la télé, je commence à préparer à manger, je prends un douche et je vais dormir. Pendant la semaine on n'a pas beaucoup de choix. En semaine, sortir ce n'est pas possible.

Pour le futur, le plus important est d'avoir un contrat stable, de gagner assez bien pour avoir une famille. Et avoir notre propre maison.

“Een andere job zou lichamelijker beter zijn, maar financieel moeilijker. Dan zit je in de armoede”.

Ik doe nu 32 jaar dezelfde job: schoonmaken in een groot Brussels kantoorgebouw. De jaren beginnen door te wegen, het zware fysieke werk heeft me enkele jaren geleden al 9 maanden thuis gehouden. Vandaag ben ik vijftig jaar en heb ik nog 14 jaar voor de boeg. Dat voelt als een eeuwigheid. De dokter vond opnieuw voltijds werken met deze zware lichamelijke job geen haalbare kaart meer. Maar het werd toch al gauw opnieuw een voltijdse job: de gedachte nog langer te moeten blijven werken en de financiële gevolgen wogen te zwaar door voor mij. Mensen beseffen niet dat dit een zware job is. De verzorging is een zware job, maar kuisen is ook een zware job. In feite zouden politiciërs rekening moeten houden dat ook mensen van het onderhoudspersoneel die poetsen een zware job hebben. En dat die ook niet kunnen gaan werken tot ze normaal zouden moeten werken. Ik ben al van mijn 18 jaar begonnen.

Corona zorgt ervoor dat ik wat afwisselender werk kan doen nu. Vele collega's onderhoudspersoneel werden op technische werkloosheid geplaatst; ik gelukkig niet.

Ik mag nu mondkmaskers maken, een welgekomen afwisseling en passend bij mijn opleiding kledingverkoop en etaleren. Studies die ik van mijn moeder niet mocht afmaken; een meisje dat studeert was niet aan de orde, “je was al content als je werk had”. Die geschiedenis tekende mij: “Aan mijn kinderen heb ik gezegd om een diploma te behalen. Wat ze ook leren, ze moeten hun diploma behalen. Ik heb die kans niet gehad”. Mijn zoon is internationale truckchauffeur, woont nog thuis en heeft onregelmatige uren. Mijn dochter studeert nog: verzorging. Van een echt vrijetijdsleven of hobbies is er voor mij geen sprake: het etensuur wordt 's avonds afgestemd op wanneer de zoon z'n truckdag achter de rug heeft en daarna ben ik zelfs te moe om nog iets te volgen op TV. Het zijn dan ook lange dagen: Ik sta om 4 uur op om het werk te starten om 6 u en te eindigen om 13u45; dat is een voltijdse job. Ik ga met de auto, dan ben ik er op 20 minuten. Met het openbaar vervoer zou ik 3 uur onderweg zijn.

Toen mijn dochter is geboren, heb ik loopbaanonderbreking genomen, omdat de crèches te laat opengingen. Eens de kinderen naar school konden, ging mijn man later werken, zodat hij de kinderen naar school kon brengen. Nu zijn de kinderen groot, maar wonen nog thuis. We stellen onze uren thuis nog altijd af op de kinderen.

Het werk wordt zwaarder en zwaarder om dragen met de leeftijd. Elke dag ben ik bekaf. Me ander werk geven, is moeilijk. Op een bepaalde plaats staan, kan ik niet meer. Ik moet bewegen. Op 4 blokken staan 2 personen. Ik doe volledig de -1 verdieping. Er zijn zo'n 20 toiletten. Ik sta constant gebukt, ook voor de douches te kuisen. Ik ben blij dat ik door corona momenteel de vestiaire en het naaien kan doen. Maar met de nieuwe regeling nu, moet je langer werken. 1 week thuis werken, 1 week naar het werk komen. Het is niet goed verdeeld. Hoe meer je werkt, hoe minder je verdient. Hoe minder je doet, hoe meer je betaald wordt. Dan is er ook nog mijn ziekteonderbreking, en het begin van mijn carrière halftijds. D speelt allemaal een rol voor je pensioenregeling. Op het einde van oktober ben ik 50 jaar. Normaal gezien heb ik nog 14 jaar te gaan. En ik ben al van mijn 18 jaar begonnen.

Ik zou eigenlijk liever iets anders willen doen. Maar een extra vorming is me nooit aangeboden geweest. Er zijn al verschillende vacatures geweest, ik heb er altijd op gereageerd. De laatste keer was ik de enige kandidaat en ben niet geselecteerd geweest omdat ze denken dat ik die job niet zou aankunnen als assistent verantwoordelijke in het onderhoud. Daardoor ben ik zwaar ontgoocheld geweest. Met inspraak met de directeur ben ik mogen naar Vokans gaan. Er komt in september terug in vacature open. Ik heb hem gevraagd of die vacature voor mij geschikt is. Hij kan niets beloven, ik ben niet alleen. Neem, ik stel me kandidaat en krijg het niet, dan ben ik hier weg.

Ik zou ook op de pc werken, maar ik heb niets in handen. Daar wringt feitelijk het schoentje. Als ik nu ander werk ga zoeken, ik ben 50 jaar. Wie gaat er mij nog willen? En zeker als ze mijn achtergrond kennen. Je begint te twijfelen aan jezelf.

Ik heb het gevoel dat de directeur begint te beseffen dat hij met mij rekening moet houden en dat het daarom is dat hij mij nu een andere job heeft gegeven. Het contact met VOKANS is heel goed gegaan, openhartig. Op een gegeven moment weet waar je naar toe wil gaan, maar je moet de stap durven zetten. Daarin helpen ze jou mee, begeleiden ze jou. Ik begin meer en meer te denken in de richting van gezinszorg. Ik heb graag sociaal contact. Het is iets heel anders, een ander ritme. Mijn dochter doet verzorging. Ze zit in haar 7de jaar. Ze heeft met Wit-Gele Kruis meegeweest, in de kliniek moeten meegaan. Dit laatste is tegengevallen. En ook nog familiehelp. Mijn man zei dat dit nog iets voor mij zou zijn.

Ik ben al een paar jaren délégué. De eerste keer als je verkozen wordt, moet je wel een cursus volgen van 4 jaar. Daar waren enkele mensen bij van FH, Colruyt, enz. Als je hen hoort praten, dan denk je wel 'we hebben het hier goed'. Een andere job zou misschien lichamelijker beter zijn, maar financieel moeilijker. Dan zit je in de armoede.

Maar toch: als ik in september die andere job hier niet heb, ga ik solliciteren bij gezinszorg. Gezinszorg zou beter zijn voor mij. Het kuisen ben ik moe nu. Maar naar de voordelen toe en het financiële verhaal is het hier wel goed, maar kansen om door te schuiven krijg je niet. Op financieel vlak is het op het einde van de maand wel krap: er moet een huis afbetaald worden, de elektriciteit- en waterfactuur. En er zijn de kosten van 3 auto's die nodig zijn voor het werk. Gelukkig geeft onze zoon wel een deel af van z'n loon. We hebben elk onze eigen rekening. Maar we delen de kosten.



Une vie stable

Je commence mon travail à 6 heures le matin, jusqu'à 14h15. Le travail au service café me plaît. J'aime bien commencer travailler très tôt. Je ramasse tout ce qui est resté dans les salles de réunion qui ont eu lieu tard dans l'après-midi. Ou des buffets des activités du soir. Dans le service café, c'est moi qui commence à 6h. Les autres collègues commencent à 7h. Encore une autre qui commence à 8h. Je prends tous les chariots, dans toutes les salles et tous les étages et commence à ramasser les assiettes, les miettes, les tasses,... je fais le triage et je les mets dans la machine à vaisselle. Après c'est une collègue qui vient aspirer et faire les tables. Il y a des jours que ce n'est pas évident. Alors je préfère commencer tôt.

Je viens de Roumanie. Je suis mariée. Moi je n'ai pas des enfants, mais mon mari a un enfant de son premier mariage de 30 ans. Mon mari est plus âgé que moi. Il a 62 ans et moi j'en ai 48 ans. C'est année nous fêtons notre 25 ans de mariage.

Avant que la Roumanie a rejoint l'UE, nous sommes venus en Belgique avec 4 personnes. Moi, mon mari, ma sœur et mon beau-frère. Nous avons déposé notre demande à l'ambassade belge en Roumanie. Nous avons déposé tous les papiers pour obtenir un visa. Mon mari a un statut comme indépendant. Moi, j'avais le droit de travailler dans le Benelux comme salarié. On a quitté notre pays, parce qu'il n'y avait plus d'avenir et beaucoup la corruption. J'ai travaillé dans un salon esthéticien, chaque année la clientèle diminuait. Le pays, la ville se sont complètement dégradées. C'est pour ça qu'on a quitté. Cela fait maintenant déjà 14 ans que nous habitons ici.

En Roumanie j'ai fini le lycée industriel. Après j'ai terminé une formation d'esthétique. Mon métier est donc esthéticienne. Quand je suis arrivée en Belgique, j'ai suivi les cours de Français intensive. J'ai aussi suivie un cours de Néerlandais et d'informatique. C'était mon propre choix : comme je suis en Belgique je devrais avoir quand même une base des deux langues d'ici. Le français était plus facile à apprendre. Les cours duraient jusqu'à 22h du soir. Je me levais toujours à 4h30 le matin et je rentrais à la maison à 22h. Etudier et travailler : c'était difficile à combiner.

Mon épouse a commencé de travailler comme indépendant, dans le secteur de démolition ; un travail vraiment lourd. Grâce à un Roumain qu'on a croisé dans le tram en Belgique, il a trouvé un autre travail. Moi, j'ai envoyé plusieurs CV. Je n'ai jamais reçu une réponse. Grâce à quelqu'un j'ai pu faire un interview ici. On m'a acceptée. En journée, je faisais le nettoyage et le soir je suivais les cours. Au début, je ne voulais pas ce travail. Je voudrais faire mon métier. Mais j'ai compris qu'ici, c'est un autre système. Ce n'était pas le système communiste que j'ai vécu. Mais je me suis demandé : qu'est-ce que c'est une vie stable ? Quand tu reçois chaque mois un salaire. Que tu peux compter sur ça.

Je me suis renseignée pour faire l'esthéticienne, mais là, j'aurais le statut d'indépendant et je serais obligé de travailler aussi le samedi. Alors j'ai décidé de ne pas refusé ce travail fixe et de laisser tomber mes autres ambitions.

A un certain moment il y avait des réorganisations dans notre entreprise. J'ai tenté ma chance et maintenant je travaille pour le service de café et peut faire donc plus que l'entretien. J'aime bien le service de café : c'est un autre contact avec les gens. C'est aussi une position différente : dans le nettoyage il y a des gens qui n'ont pas faits des études. Elles ne peuvent que nettoyer. Il y a des gens qui ne sont pas si intelligents. Chacun son caractère : j'essaie de montrer toutes mes capacités, que je suis capable de gérer un travail. Aussi une forme de présence, de respect vers les gens et cela m'a rapporté ce progrès dans le travail.

Mais je dois voir mes limites : je suis dans un pays qui n'est pas mon pays maternel. Je connais mes limites, linguistique aussi, mes études que j'ai fait ne sont pas assez pour encore progresser plus sur l'échelle professionnelle. Dans ce contexte, j'aimerais bien rester ici : j'aime bien la stabilité.

Je travaille plein temps : je fais aussi le nettoyage maintenant. Nous sommes est très attentive avec notre budget. D'abord nous payons tout ce qui est à payer. Ce qui reste nous savons gérer. Si c'est possible de mettre à côté, nous le faisons. Nous ne sortons pas souvent au restaurant. Nous avons eu une éducation d'être prudent avec l'argent. On n'achète pas quelque chose pour se montrer. Nous n'avons pas la possibilité pour acheter une maison, avec notre salaire. Nous louons un petit appartement. Nous avons gardé notre liberté. Cela nous donne aussi la possibilité de repartir.

Vers 15h.30 je rentre à la maison. Je fais des cours, le linge, je vais aux magasins, je prépare à manger. J'aime bien lire, écouter la musique. Je prépare à manger. On mange, discute ensemble.

Parfois je prends soins des voisines âgées dont le mari est décédé. Avant Il avait une chaise roulante, sa femme ne savait pas l'aider, alors elle nous appelle pour descendre et l'aider. Je fais les cours pour elles. J'habite dans un petit immeuble où il y a beaucoup de vieilles personnes. Quand nous avons besoins d'elles, nous pouvons demander aussi. Pour écrire une lettre, quand nous partons en vacances nous laissons la clé chez elles.

Pour l'instant mon mari ne travaille pas. Après une bonne année il a travaillé pour Demeuter. Après la période quand il était indépendant, il n'a pas pu avoir le job à Grimbergen dans une station de recyclage, pour des bâtiments détruits. Il a essayé plusieurs fois, mais le travail est réduit. Vu son âge aussi, ça compte beaucoup. Il a arrêté de travailler comme indépendant. Il a trouvé un intérim à Liège pour quelques temps, il a remplacé une personne qui était malade comme mécanicien. Maintenant l'âge est là. Mais ça va. On est une famille qui sait bien gérer le salaire.



4. Wat vrouwen vertellen: de aspiraties van de vrouwen

Het was duidelijk dat het voor de vrouwen in onze focusgroep geen vanzelfsprekende vraag was om na te denken over hun aspiraties of over de verwachtingen die ze nog in het leven hebben. Als een gemeenschappelijk thema tijdens de aspiratiesessies was er de fixatie op het huidige leven en het ontbreken van enige verandering in het denken. Doorheen het levensverhaal zijn we erin geslaagd om (bescheiden) algemene aspiraties te distilleren.

Doorheen een work-life balance schema met specifieke vragen, probeerden we in een andere ronde van sessies de aspiraties te focussen op de work-life balance sfeer zelf. Dit hoofdstuk is dus onderverdeeld in drie delen: de algemene aspiraties van de vrouwen, hun verwachtingen ten aanzien van de balans tussen werk en privéleven en de bijbehorende conclusies.

4.1. Algemene aspiraties

Vrouwen (en mannen) die weinig zorg aan zichzelf kunnen besteden, hebben uiteraard minder mogelijkheden om verwachtingen te hebben. Ze hebben immers geen of weinig ruimte (letterlijk en figuurlijk) voor het creëren van verwachtingen.

Bijna alle vrouwen hebben dan ook bescheiden verwachtingen.

M. heeft weinig wensen. Haar houding is ook "ik verander niet graag." Net als M. heeft B. "geen nood aan veranderingen. Iedereen weet wat hij moet doen, elk kent zijn planning."

Ook N. heeft weinig wensen: "wij hebben een caravan te X. We gaan daar elk weekend naar toe. Daar fietsen en wandelen." N. denkt wel over haar pensioen, nog 8 jaar te gaan, maar vreest als de pensioenleeftijd omhoog zou gaan: "anders tot 67 jaar werken!"

Z. droomde ervan verpleegster te worden, ze ziet zichzelf met een witte schort en een wit kapje op. "Jammer genoeg ging ik niet voor deze studies. Ik heb er af en toe spijt van. Toen ik trouwde, stopte ik met alles. "Op vakantie kunnen gaan is vandaag haar kleine droom.

F. had een sportcarrière voor ogen. Ze stond als 16 jarige aan de top in België. Ging regelmatig naar het buitenland en was dag in dag uit bezig met haar sport. "ik moest stoppen omwille van mijn ouders." "Nu heb ik geen tijd meer om nog te gaan zwemmen."

H. heeft ook niet veel wensen. Achteraf gezien zou ze wel langer gestudeerd hebben, maar "haar nicht heeft haar een beetje beïnvloed." Haar man werkt in shiften, ze zien elkaar sommige weken amper omdat de uren niet gelijk vallen. "Zij en haar twee dochters zeggen dan dat volgende week een goede week is" als de shiften goed vallen. Een gewoon leven als gezin is haar wens.

C. wil "werken om te leven". Ze wil niet meer werken, anders gaat haar kwaliteit van leven achteruit. "Je moet dan alles in het weekend doen, dan heb je geen weekend meer." Weekenden zijn heilig voor haar.

Deze vrouwen hebben kleine, bescheiden verwachtingen van hun leven: een gewoon gezinsleven, werken om te leven; de oudere vrouwen kijken uit naar hun pensioen. Als ze terugkijken naar hun vroegere keuzes, dan horen we een enige spijt.

Sommige vrouwen dromen wel nog van een andere job, een ander leven.

V. had altijd in een crèche willen werken. Ze heeft dit een tijdje kunnen doen, maar de werkmethode beviel haar niet, dan is ze terug gekeerd naar het poetsen. Toch droomt ze om na haar pensioen voor andere kinderen te zorgen, in een hospitaal bij de boorlingen. Ook in een dierenasiel wil ze als vrijwilliger werken. Ze wil ook nog studeren, Spaans en patisserie. Haar dromen als jongere wil ze nu inhalen.

K. heeft nooit een ander werk gehad, nooit een ander leven: “ik heb nooit een ander leven gekend.” Nochtans heeft ze de ambitie om verder te geraken. Ze is vakbondsafgevaardigde geworden. Ze heeft gestudeerd. Ze wil een ander werk. Ze krijgt geen ander werk, ook geen voltijdse. Maar ze houdt vol omdat ze “in orde moet zijn voor haar pensioen.” Het liefst zou ze in de boekhouding werken. Maar ze krijgt geen kansen.

S. wil veranderen van werk. Maar “ik ben nu 50 jaar, wie gaat er mij nog willen, en als ze mijn achtergrond kennen. Je begint te twijfelen aan jezelf.”

Toch wil ze proberen, als ze geen beter werk binnen het bedrijf krijgt wil ze de sprong wagen, richting gezinszorg. “Het is iets heel anders, een ander ritme, met veel sociaal contact.”

R. wilde hier als schoonheidsspecialiste werken. Ze heeft verschillende sollicitatiebrieven geschreven, maar nooit kreeg ze antwoord. De taalvereisten wegen zwaar. “ik moet mijn grenzen beseffen. Ik ben hier in een land dat niet mijn moederland is. ... vanuit die context, wil ik hier graag blijven werken. Ik hou van de stabiliteit.”

Ze zou wel graag werken in een bedrijf die bijvoorbeeld vrijwilligerswerk organiseert. “maar er is de taalbarrière,... ik kan niet goed Nederlands schrijven, dat verhindert me.” Ze droomt wel om terug te keren naar haar land, indien ze daar een job zou vinden, ...

Maar dan komt terug de vraag naar stabiliteit en zekerheid: “maar hier zijn er veel voordelen die we daar niet kennen.”

C. heeft van haar hobby een bijberoep gemaakt. Ze doet dit bijberoep 's avonds en in het weekend. Het zit in de alternatieve sfeer. Het helpt haar, haar zoontje en de mensen die het bijwonen. C. wil op termijn van haar bijberoep een hoofdberoep maken. Maar er zijn veel vragen: “nu moeten we nog 4 jaar ons huis afbetalen. Het is klein, maar voor de dingen die we willen doen, willen we graag ruimer. Maar dan moet ik verhuizen en veranderen van regio bij gezinszorg. Dan zal het vooral het financiële zijn dat zal doorwegen”.

Verschillende vrouwen dromen van een andere job. Een denkt aan een zinvol pensioen, de andere geïnterviewde vrouwen hopen nog iets te vinden. Maar ook hier komen verschillende hindernissen aan bod: taal, ouderdom, de onzekerheid tegenover de (financiële) zekerheid van de huidige job, ... Een vrouw wil de sprong wagen als ze geen betere job aangeboden krijgt binnen het bedrijf.

We stelden ook vragen of ze stappen gezet hebben of nog stappen willen zetten om nog te studeren.

R. volgde zowel Franse als Nederlandse les en informaticalessen. Ze kwam elke keer om 22u thuis om de volgende dag om 4u30 op te staan: “het was moeilijk om te combineren.” Toch heeft ze volgehouden.

P. denkt niet dat ze nog gaat studeren, na een lange dag werken is het voor haar moeilijk nog lessen te volgen.

Z. heeft Nederlandse les gevolgd, ze heeft nu een basis. Maar “wanneer je een zekere leeftijd hebt, en dan studeren met 2 of 3 kinderen: dat is niet gemakkelijk.”

Ook V. heeft lessen Spaans gevolgd. Het was altijd in de ochtend, ze kon het niet meer volgen omwille van de werkuren.

K. voelt zich miskend: “als je kijkt naar de studies die ik gedaan heb: ik ben niet gemaakt om te poetsen, daar ben ik van overtuigd. Ik heb meer te bieden dan voor toiletpapier voor de mensen te zorgen en te controleren of de collega’s hun werk doen.” In België heeft ze 4 jaar deeltijds onderwijs gevolgd. Het was bijzonder zwaar omdat ze voor de hele familie moet zorgen. Ze is geslaagd met onderscheiding, en men stimuleerde haar om verder te gaan, naar de universiteit. “maar verder doen, verder tot waar?”

Haar collega’s zeggen haar een ander werk te zoeken, met al haar mogelijkheden en diploma’s. “Maar als je al een leven hebt van 5 uur ’s morgen tot 14 uur hier, dan ben je uitgeput. Mijn leven speelt zich af tussen mijn huis en mijn werk”, besluit ze.

S. wil veranderen, ze heeft contact opgenomen met VOKANS voor begeleiding naar een andere loopbaan. “ze beseffen niet dat dit een zware job is. Verpleegster zijn is een zware job, maar kuisen is ook een zware job. Ik ben al eens 9 maanden afwezig geweest, De dokter zei dat ik geen 10 jaar meer dit werk zou kunnen volhouden.”

Enkele vrouwen hebben geïnvesteerd in zichzelf. Het was moeilijk: een zware job combineren met studies en met thuiszorg, ... dit vraagt heel veel. Dan komen de vragen of het wel zin heeft: voortdoen voor wat, als je geen kansen krijgt?

Een dergelijk werk combineren met een studie is bijna onmogelijk. Dit beperkt bijgevolg de mogelijkheden van mensen. Voor een goede WLB is het echter nodig om deze mogelijkheden te verruimen: goede arbeidsvoorwaarden, vormingsmogelijkheden aangepast aan de arbeidsomstandigheden, opvang die betaalbaar is, ...

4.2. Aspiraties op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven

We ontdekten in de verhalen van de 12 vrouwen vier belangrijke ‘werk/privé balans domeinen’ vertaald als opties om de werk/privé balans aspiraties te bespreken. Een primeur over de optie ‘voltijds of halftijds werken’ en welke voordelen dat kan opleveren of had kunnen opleveren in hun leven. Een tweede optie die we hebben voorgesteld was de keuze tussen een ‘vroeg uur schema’ en de ‘kantoor uurschema’. Ten derde bekeken we de optie voor het gebruik van publieke of particuliere diensten voor hun huishoudelijke of zorgtaken. Ten slotte kwamen de ambities op het gebied van arbeidsomstandigheden naar boven door de vrouwen te confronteren met twee subopties: de optie om met geautomatiseerde of moderne machines te werken en de optie om tijdens de werkuren een extra opleiding te volgen. De resultaten van de kleine groepsdiscussies worden in dit hoofdstuk samengevat.

4.2.1. Voltijds of deeltijds werken

Een derde van de geïnterviewde vrouwen werkt fulltime, twee derde werkt parttime (50 tot 80%).

Beide ‘partijen’ hebben de neiging om zich aan hetzelfde regime te houden wanneer we hen confronteren met de mogelijkheid om te veranderen. Niet dat ze volledig tevreden zijn met dit regime, maar omdat ze zich in de coping strategieën van hun regime hebben gevestigd. De parttime-deelnemers genieten van hun ‘vrije middag’, die nodig is om zorg- en thuistaken uit

te voeren en een manier is om te herstellen van de vroege ochtenduren. Zelfs als ze geconfronteerd worden met een hoger voltijds salaris, willen ze hun vrije tijd niet opgeven na het werk. De geïnterviewde voltijd werkneemsters hebben een complexer beeld: sommige deelnemers hebben wel elke extra euro nodig en kiezen voor een maximale werktijd om een 'comfortabeler' inkomen te hebben. Wanneer ze geconfronteerd worden met de extra tijd die ze zouden krijgen met een deeltijdse job, hebben ze niet de neiging om van mening te veranderen en speelt ook voor sommige deelnemers het 'prestige' die een voltijdse job met zich meebrengt, het is een manier om aan te tonen dat ze geslaagd zijn in hun beroep. In contrast hiermee is er de realiteit van de klacht dat ze uitgeput zijn door de zwaarte van deze fysieke baan: de fulltimers slagen er niet in om veel meer te doen na het werk en/of tijdens de werkweek. Maar als er geopteerd kan worden voor een deeltijdse baan, hebben ze niet de neiging om hun mening te veranderen.

Tot slot is de keuze die ze hebben gemaakt of gekregen voor een voltijdse of een deeltijdse baan een weloverwogen keuze met zijn voor- en nadelen. Maar ze hebben er hun manier van leven van gemaakt en hebben niet veel ambitie om het te veranderen, ondanks de fysieke belasting.

4.2.2. Vroege uren of 'normale' kantooruren

Bijna alle deelnemers starten hun werkdag extreem vroeg binnen hun huidige werkschema. Wij hebben hen 'normale' kantooruren voorgesteld voor hetzelfde salaris. Geen enkele deelnemer stond te trappelen om deze vroege uren te veranderen voor een meer 'gewone' 9 tot 5 uurregeling. Deze vroege uren zijn voor hen instrumenten om hun fragiele balans tussen werk en privéleven aan te pakken. Door de vroege uren kunnen ze om 12 of 2 uur 's middags klaar zijn met werken en 's middags 'huiswerk' en zorg inplannen. Die tijd gebruiken ze om met hun gezinsleven en de dagelijkse bezigheden om te gaan. Het stelt hen in staat om hun kinderen 's middags van school te halen en 's avonds het avondeten voor te bereiden. Het is ook hun 'hersteltijd' om een dutje te doen. Het voorstel voor 'normale' kantooruren bracht geen bijzonder voordeel met zich mee, ondanks het feit dat ze langer konden slapen. Integendeel, het is hun enige 'wettelijke' instrument dat hen in staat stelt om hun gezins-/huisleven te organiseren. Dit voordeel wordt door de geïnterviewde vrouwen gezien als een 'verworven recht' dat zeer belangrijk is om te behouden en te beschermen.

4.2.3. Sociale diensten of gezinsnetwerk

Vanwege hun vroege werktijdschema werden de meeste deelnemers geconfronteerd met opvangmogelijkheden die op die uren niet beschikbaar waren. Naast dit probleem van onbeschikbaarheid waren er de hoge kosten van deze voorzieningen, vergeleken met hun inkomen. In een aantal gevallen komt het gebruik van de kinderopvang neer op het gebruik van hun integrale loon. Daarom koos een aantal van de geïnterviewde vrouwen ervoor om niet te werken tijdens de voorschoolse periode van hun kinderen en zelf voor de kinderen te zorgen. De meeste deelnemers rekenen op hun familie of burens voor de opvang.

We vroegen hen of ze het anders zouden doen wanneer ze de mogelijkheid zouden hebben om opvang te krijgen. Opvallend is dat de sociale voorzieningen als instrument niet in hun gedachtegang aanwezig zijn. Het is niet iets dat ze de neiging hebben om in te zetten voor het regelen van hun evenwicht tussen werk en privéleven. De vraag is of dit te wijten is aan een zelf-coping strategie of aan het feit dat de sociale diensten deze doelgroep niet bereiken. Ook bij het aanbod van betaalbare kinderopvang waren de deelnemers niet zo geneigd om te kiezen voor externe opvang. Zij hebben de neiging om vast te houden aan een zelfverzekerd, bekend eigen netwerk van familie, verwanten of burens. Ook nog als ze nadenken over de beperkingen en spanningen die dit kan veroorzaken in hun familie- of familienetwerk.

De mogelijkheid om gebruik te maken van externe schoonmaakvoorzieningen of hulp in huis is voor hen geen aspiratie. Omdat dit ook hun professionele taak is, willen ze dit in hun eigen huis zelf doen en er de controle over hebben. Kortom, de positieve kanten van de sociale diensten lijken deze doelgroep niet te bereiken.

4.2.4. Aspiraties over arbeidsomstandigheden

Deze aspiratie bracht de meest gevoelige en openlijke reacties bij onze geïnterviewde vrouwen. Zij toonden duidelijke aspiraties voor het 'verlichten' van de fysieke zwaarte van hun werk. Hun aspiraties waren vrij functioneel en gemakkelijk te beantwoorden: ze vragen om lichtere machines, een systeem waarbij het schoonmaken van de ramen gemakkelijker wordt, een 'clean desk' bureaucultuur waarbij ze de kantoren vlotter kunnen schoonmaken,... . Het is overduidelijk dat de fysieke belasting hen zwaar op de proef stelt en door de werkgever op microniveau moet worden beantwoord of in de sectorale wetgeving moet worden gestandaardiseerd. Een ander streven is de vraag naar meer flexibiliteit in hun werkomstandigheden. Waarom zou je meer dan een uur per dag verliezen omdat je niet 5 minuten eerder mag stoppen om je trein te halen? Het woon-werkverkeer is een factor van belang bij het zoeken naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Naast een meer vormgegeven openbaar vervoer voor 'vroegere uren' zou een flexibelere werkhouding hier oplossingen kunnen bieden, voorgesteld door de geïnterviewde vrouwen.

4.3. Conclusie

Deze vrouwen hebben kleine, bescheiden verwachtingen voor hun leven: een normaal gezinsleven, een werk om te leven; de oudere vrouwen kijken uit naar hun pensioen. Als ze terugkijken op hun keuzes uit het verleden, horen we enige spijt. Verschillende vrouwen dromen van een andere baan. Maar ook hier spelen verschillende obstakels: taal, ouderdom, onzekerheid versus de (financiële) zekerheid van de huidige baan, Sommige vrouwen hebben in zichzelf geïnvesteerd. Maar het was moeilijk: het combineren van een harde baan met studie en thuiszorg, ... dit vraagt veel van hen. Dan rijst de vraag of het nog zin heeft: doorgaan voor wat, als je geen kansen krijgt?

Hun aspiraties zijn laag, zelfs als ze een investering doen. Hun 'levenservaring' geeft hen niet veel mogelijkheden, een ander leven is niet voor hen weggelegd.

Appandurai zei dat aspiraties nooit eenvoudigweg individueel zijn (omdat de taal van wensen en keuzes ons ertoe aanzet om te denken). Ze worden altijd gevormd in wisselwerking en in de drukte van het sociale leven. Aspiraties voor het goede leven maken deel uit van een soort van ideeënsysteem dat ze in een grotere kaart van lokale ideeën en overtuigingen plaatst. De bescheiden aspiraties van de vrouwen weerspiegelen hun positie in de grotere "kaart van ideeën en overtuigingen". Zoals Appandurai laat zien hebben mensen en vooral vrouwen met een laag opleidingsniveau een kleine plaats op deze kaart van ideeën en overtuigingen. Hun mogelijkheden om hun plaats op deze kaart te vergroten zijn beperkt, omdat ze minder mogelijkheden hebben dan anderen. Met Appandurai kunnen we concluderen dat beperkte capaciteitssets mensen belemmeren om andere visies op het "goede leven" te bekijken.

REGAL heeft de zelfwaardering van de vrouwen verbeterd. Vanuit deze verbetering investeerden vrouwen in een discussie over het "goede leven" voor vrouwen met weinig vaardigheden.

Centraal in hun discussies stond het gevoel dat zij meer dan anderen moeten investeren in het realiseren van een WLB. Dit betekent dat de maatregelen voor WLB niet zijn aangepast aan hun situatie en behoeften; deze maatregelen zijn bedoeld voor mensen uit de middenklasse of mensen met een 9 tot 5-baan.

Ten tweede is WLB voor hen een zelfgeconstrueerd moeilijk amalgaam. Een amalgaam: ze moeten zelf oplossingen zoeken om hun kinderen op te voeden, voor hun ouders te zorgen, of voor zichzelf te zorgen. De oplossingen worden in hun eigen netwerk gevonden: de echtgenoot die een andere baan moet vinden, ouders die voor hun kleinkinderen moeten zorgen, burens die de kinderen 's nachts meenemen, ... Investeren in een netwerk is niet eenvoudig: hun werkuren vallen niet samen met de dagelijkse gang van zaken.

Ten derde kan de job in de meeste gevallen omschreven worden als een zware job. Ze zijn moe, ze hebben fysieke beperkingen, ze kijken uit naar het moment dat ze met pensioen kunnen gaan. Zelfs de jongeren in de groep klaagden over de zwaarte van de baan.

Ten vierde weerspiegelt de bescheidenheid van hun individuele aspiraties de bescheidenheid van hun politieke aspiraties op WLB. Het overwinnen van de obstakels voor hun WLB was voor sommigen van hen een moeilijke stap (een stap te ver). De meest gehoorde uitspraak was "dat is het leven".

Ten vijfde waren er geen klachten over hun salaris en werkomstandigheden, vooral niet in vergelijking met familieleden die in andere schoonmaakbedrijven werken. Maar tegelijkertijd spraken ze over hun financiële problemen, de kleine verdiensten van hun echtgenoten, de grotere uitgaven voor de kinderen. Tijdskredietmaatregelen met lagere vergoedingen waren voor hen geen financiële optie.

Het resultaat van de discussies toonde aan dat maatregelen op het gebied van WLB tegenwoordig niet meer functioneel zijn voor deze vrouwen. Daarom worden er vier voorstellen gedaan:

- Banen voor laagopgeleide vrouwen worden meestal laag betaald. Deze banen worden meestal ook laag gewaardeerd, ze worden zelfs gezien als onzichtbare banen. Het gezinssinkomen is vrij laag in vergelijking met andere gezinnen. Speciale betaalde verlofmaatregelen zijn voor hen dus niet aantrekkelijk: het inkomensverlies is te groot. Onze suggestie is dan ook dat betaalde verlofmaatregelen inkomen gerelateerd zijn met een extra prime voor lage inkomensgroepen. Hetzelfde geldt voor specifieke sociale voorzieningen.
- Banen voor deze laaggeschoolde vrouwen gaan vaak samen met onregelmatige werktijden, zeer vroeg of zeer laat. Sociale zorgdiensten zijn niet altijd beschikbaar tijdens de benodigde uren. Vooral in landelijke of semi-landelijke, semi-stedelijke gebieden zijn deze diensten niet beschikbaar. Kan een sociale investering een landelijke dienstverlening realiseren? Kan de bestaande sociale dienstverlening worden uitgebreid naar de vroege, late en nachtelijke uren? Alle geïnterviewde vrouwen maakten vandaag gebruik van een informeel netwerk van zorgverleners. De suggestie die wordt gemaakt is of het systeem van zorgverleners kan worden uitgebreid naar de kinderopvang?
- Banen voor laagopgeleide vrouwen zijn vaak "zware" banen, die fysiek veel van hen vergen. Er zijn verschillende antwoorden mogelijk. Typisch voor al deze banen is dat ze geen flexibele uren hebben, het werk moet worden gedaan tussen strikte uren. Flexibiliteit is bijna een regel voor 9 tot 5 jobs, maar niet voor deze banen. Kan de flexibiliteit worden uitgebreid naar deze banen? Moeten deze jobs tijdens deze specifieke uren worden uitgevoerd? De flexibiliteit van de 9 tot 5 banen kan ruimte bieden aan flexibiliteit voor andere banen. Is een herdefiniëring van het statuut van de "zwaarte" van de jobs relevant? Is het mogelijk om de last van de job te verminderen? Een bijkomend aspect van de belasting van de baan is het woon-werkverkeer: sommige vrouwen besteden veel uren aan het wachten op een trein of zitten in het openbaar vervoer. Investeren in het openbaar vervoer, het uitbreiden van het openbaar vervoer in de vroege, late en drukke uren is voor hen noodzakelijk.
- Bijna alle geïnterviewde vrouwen hebben een laaggeschoold opleidingsverleden: ze zijn vroeg gestopt, ze hebben een dubbele leergeschiedenis, ze hebben een niet-gecertificeerd buitenlands diploma. Deze levensgeschiedenis beperkt hen tot het creëren van een grote

capaciteit. Dit betekent ook een beperking van een brede en verbeterde visie op mogelijke toekomsten voor henzelf en de maatschappij.

Bijna alle geïnterviewde vrouwen hebben een laaggeschoold opleidingsverleden: ze zijn vroeg gestopt, ze hebben een dubbele leergeschiedenis, ze hebben een niet-gecertificeerd buitenlands diploma. Deze levensgeschiedenis beperkt hen tot het creëren van een groot vermogen. Dit betekent ook een beperking van een brede en verbeterde visie op mogelijke toekomsten voor henzelf en de maatschappij. Investeren in onderwijs is van vitaal belang voor een democratische samenleving waarin alle posities op de arbeidsmarkt worden gevalideerd. Investeren in een breed en verrijkt levenslang leren is bovendien noodzakelijk om een evenwichtige visie op het "goede leven" te hebben, waarbij iedereen kan deelnemen aan de opbouw van deze visie.

- Hoewel hun beloning in vergelijking met andere bedrijven vrij goed is, streefden ze allemaal naar een hoger huishoudbudget. Een hoger huishoudbudget zou hen bevrijden van de moeilijke zoektocht naar een echte WLB. Een hogere vergoeding voor laaggekwalificeerde banen of laaggewaardeerde banen zou hen verheffen, zou hen meer ruimte geven voor zelfontplooiing en een echte WLB.