

REGAL: het zoeken naar een evenwicht tussen werk en privéleven voor kwetsbare groepen



Belgisch analytisch rapport: suggesties voor een meer sociale work-life balance



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



1.	Inleiding	3
2.	Vrouwen in Vlaanderen	4
2.1.	De socio-economische positie van vrouwen in Vlaanderen	4
2.2.	Socio-economische positie van vrouwen in Vlaanderen: conclusie	8
2.3.	Vrouwen en WLB-maatregelen in Vlaanderen	9
3.	Wat vrouwen vertellen	15
3.1.	De Capability Approach als leidraad	15
3.2.	De indicatoren van het REGAL-project	17
3.3.	Wat vrouwen vertellen	17
3.4.	Hun opleiding	18
3.5.	Waarom poetsen of gezinszorg?	19
3.6.	Hun werkcarrière	19
3.7.	Hoe bevalt het werk?	20
3.5.	Hoe overleven ze het einde van de maand?	21
3.6.	Zorg voor kinderen	23
3.7.	Zorg voor anderen	25
3.8.	Zorg voor zichzelf	26
4.	Conclusie: Work-life balance ten koste van?	28

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Please do not quote without permission.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

Het project REGAL onderzoekt de mogelijkheden om een beter evenwicht te krijgen tussen werk en privéleven bij kwetsbare groepen. Work-Life-Balance (WLB) maatregelen hebben als doel een hoge werkbaarheidsgraad bij zowel vrouwen als mannen te bewerkstelligen door een goed evenwicht tussen de noden van het gezin en familie en de vereisten van het werk. WLB concentreert zich op de tijdsnood die gezinnen (en meer bepaald vrouwen) ervaren om werk en leven te combineren. De bestaande maatregelen om een beter evenwicht te verkrijgen vertrekken echter van een 'gewone' levenssituatie: gezinnen die een 'regelmatig' werk hebben en zich niet in een precaire situatie bevinden.

Het project REGAL ent zich op een specifieke doelgroep die onder gerepresenteerd is binnen de huidige WLB maatregelen, met name kwetsbare vrouwen die zich in een precaire situatie bevinden. De kwetsbare situatie is een bijkomende drempel om geschikt werk te vinden, uit te voeren en tot een evenwichtige Work-Life-Balance te komen. Een precaire situatie wordt onder meer bepaald door minder goede werkomstandigheden (onregelmatig werk, weinig of geen flexibiliteit), door weinig professionele doorgroeimogelijkheden, door een slechte huisvestingssituatie, door een slechte financiële situatie. Al deze elementen kunnen een hinderpaal zijn voor het vinden van een goede WLB.

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

In Vlaanderen nemen we de ondergewaardeerde groep van onderhoudspersoneel als doelgroep die verschillende kans risico's in beeld brengt. De kwetsbaarheid bestaat in deze groep vooral in hun kortgeschooldheid en als gevolg daarvan hun weinig kansen op de arbeidsmarkt. Kortgeschooldheid kan eveneens ontstaan door de niet erkenning van in het buitenland verworven diploma's. Taalvereisten zorgen eveneens voor een zeer grote drempel : waardoor opnieuw, hun kansen op de arbeidsmarkt beperkt zijn en hun kwetsbaarheid bijzonder groot.

Lage kansen vertalen zich in precaire arbeidsomstandigheden waardoor de WLB voor deze personen bijzonder heikel is.



<https://www.regalproject.eu/>
Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)

2. Vrouwen in Vlaanderen

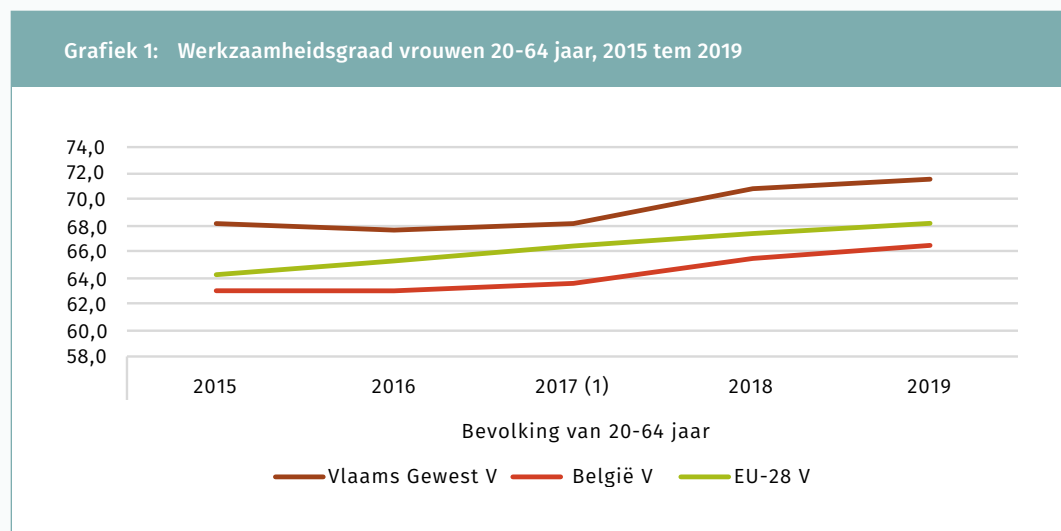
2.1. De socio-economische positie van vrouwen in Vlaanderen

Het Belgische project onderzoekt de WLB van poetsvrouwen of vrouwen die onderhoud doen. Het zijn allen kortgeschoolde vrouwen of vrouwen die omwille van een migratie geen beroep kunnen doen op hun scholing.

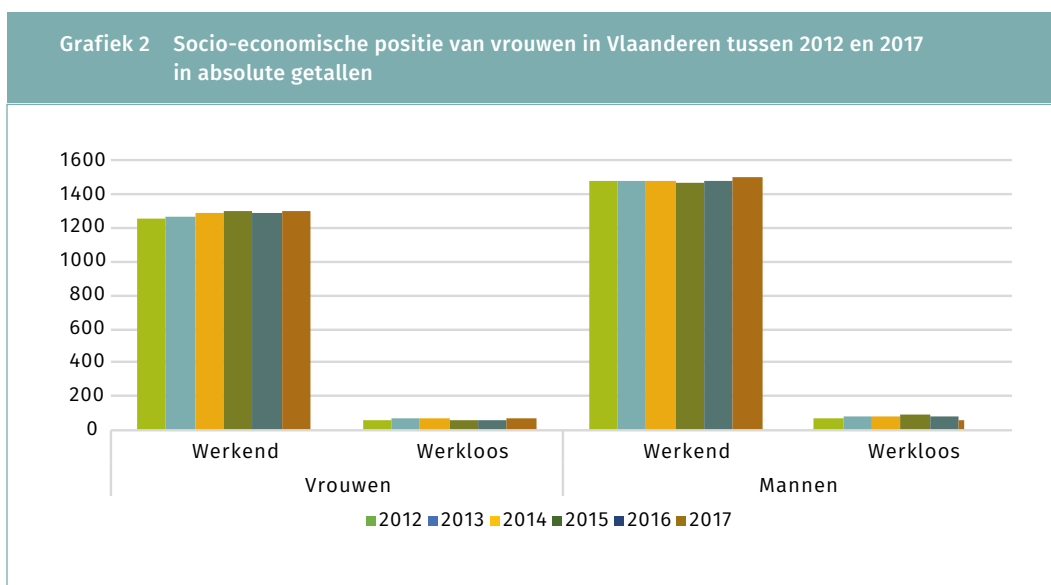
We plaatsen deze vrouwen in een korte beschrijving van de socio-economische positie van vrouwen in Vlaanderen en België.

De activiteitsgraad van Vlaamse vrouwen tussen 20 en 64 jaar benadert het Europees gemiddelde van 71,9%, toch ligt deze heel wat lager dan voor mannen, ongeveer 10 %-punt. Onderstaande grafiek toont de activiteitsgraad van vrouwen in Vlaanderen in vergelijking met EU en de België.

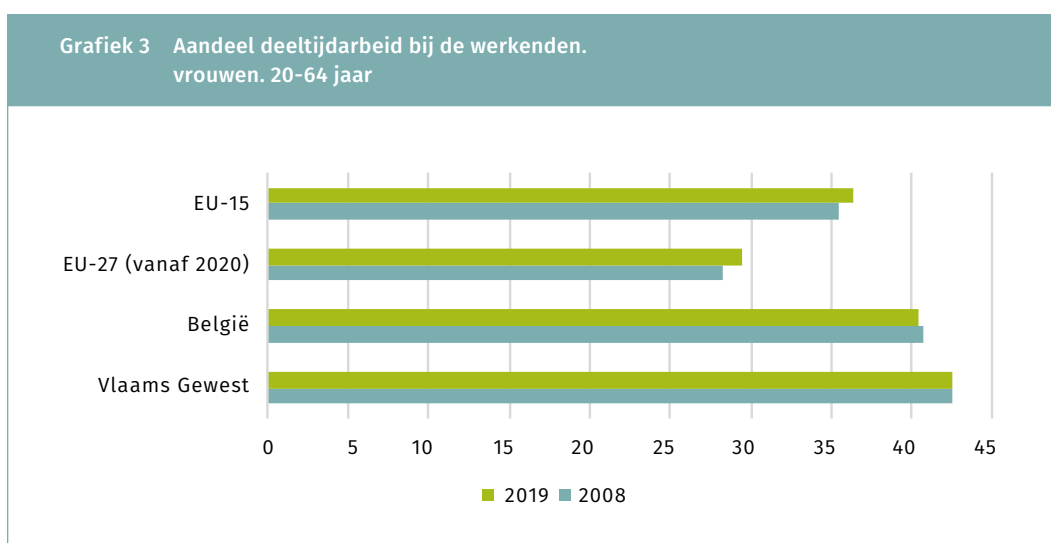
Hoewel de activiteitsgraad van vrouwen net onder het Europees gemiddelde ligt (0,5 %-punt) is er nog een lange weg voor de boeg. Zweden kent bijvoorbeeld een activiteitsgraad van vrouwen van meer dan 85%.



Het aantal vrouwen dat werkt is beduidend lager dan dat van mannen. In de tweede grafiek bekijken we de socio-economische positie van vrouwen. Ongeveer 1,3 miljoen vrouwen werken, terwijl er 540.000 niet beroepsactief zijn en 63.000 werkloos. Het aantal werkloze vrouwen blijft nagenoeg stabiel de laatste 5 jaar. Het aantal werkende vrouwen stijgt sinds 2012 langzaam met 46.000. Het aantal niet-beroepsactieve vrouwen blijft sinds 2014 nagenoeg stabiel.

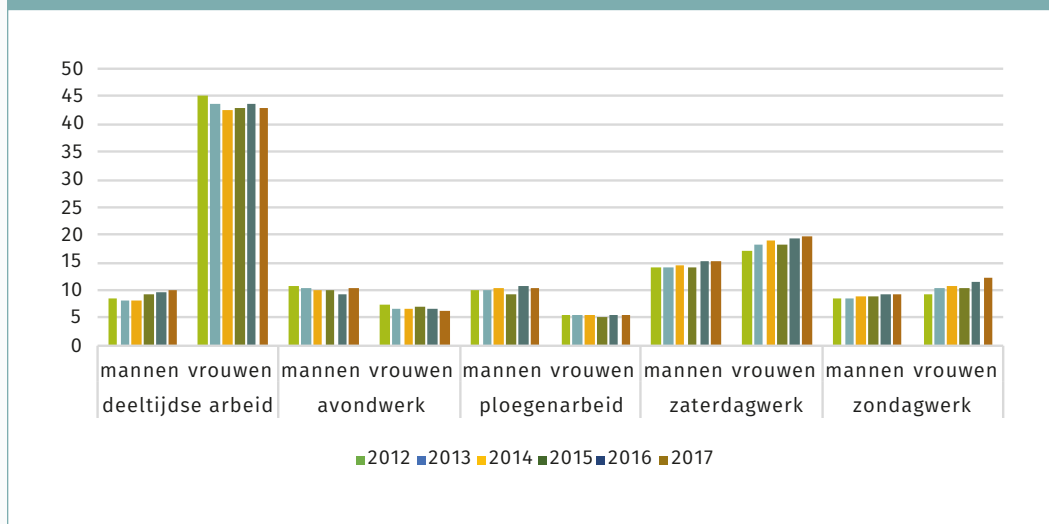


Deze grafieken geven een algemeen beeld. Ze zeggen niets over welk type werk vrouwen hebben.



Ongeveer 43% van de vrouwen (20-64 jaar) werken deeltijds. Sinds 2008 is het aantal deeltijds werkende vrouwen gelijk gebleven. Europees gezien staan we hiermee bovenaan: enkel in Duitsland, Oostenrijk en Nederland zijn er meer deeltijds werkende vrouwen.

Grafiek 4 Flexibele arbeid in Vlaanderen, vergelijking gebruik door mannen en vrouwen, 15-64 jaar, evolutie tussen 2012 en 2017



De vierde grafiek gaat dieper in op de soorten flexibele arbeid. We bekijken vormen van deeltijdse arbeid, ploegenarbeid, nachtwerk, zaterdag- en zondagwerk. Sommige vormen van flexibele arbeid worden meer door vrouwen dan door mannen gedaan en omgekeerd.

Deze grafiek bekijkt de periode 2012-2017 en kijkt naar werkende bevolking vanaf 15 jaar.

Mannen werken amper deeltijds: 2 op 5 vrouwen in Vlaanderen werken deeltijds, tegenover 1 op 10 mannen.

De vergelijking tussen de soorten niet-standaard arbeid is interessant.

Het aantal vrouwen dat zaterdag- en zondagwerk verricht stijgt gestaag: Bijna 20% van de vrouwen werkt de zaterdag en 12% de zondag.

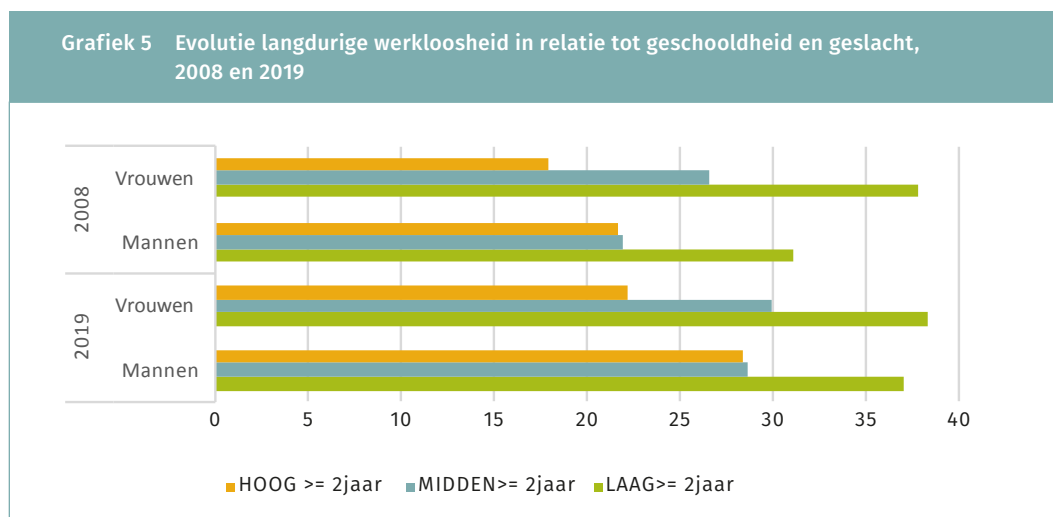
Ploegenarbeid en nachtwerk wordt door een beperkt aantal vrouwen gedaan (6,4% of 5,6%). Dit aantal blijft stabiel of daalt licht. Het zijn vooral mannen die avond- of ploegenarbeid doen.

Vrouwen werken meer deeltijds dan mannen en werken ook meer dan mannen op momenten die voor het gezin belangrijk kunnen zijn (zaterdag- of zondagwerk). Binnen de groep deeltijdse arbeid kunnen we niet verder inzoomen. Vroege- of late arbeid (vanaf 6u 's morgens of 18u 's avonds) wordt niet verder onderzocht.

De WLB van gezinnen wordt onder meer bepaald door de werktijdregelingen: het aantal werkuren, de hoeveelheid en kwaliteit van deeltijdse arbeid, de keuzeautonomie mbt werktijdregelingen.

Het aantal deeltijdse werkende vrouwen in België/Vlaanderen is hoog en blijft de laatste jaren stabiel. Het cultureel bepaald patroon dat de man de kostwinner is en de vrouw voor het gezin zorgt, blijft hangen in Vlaanderen. We zien wel dat steeds meer vrouwen zaterdag- of zondagwerk verrichten. Dit zijn meestal regelingen die voor moeilijkheden kunnen zorgen voor een goede WLB.

De scholingsgraad bepaalt de kansen op de arbeidsmarkt. De vijfde grafiek bekijkt de scholingsgraad van langdurig werkloze vrouwen en mannen op twee momenten, 2008 net voor de economische crisis en 2019, op het einde van de economische crisis.

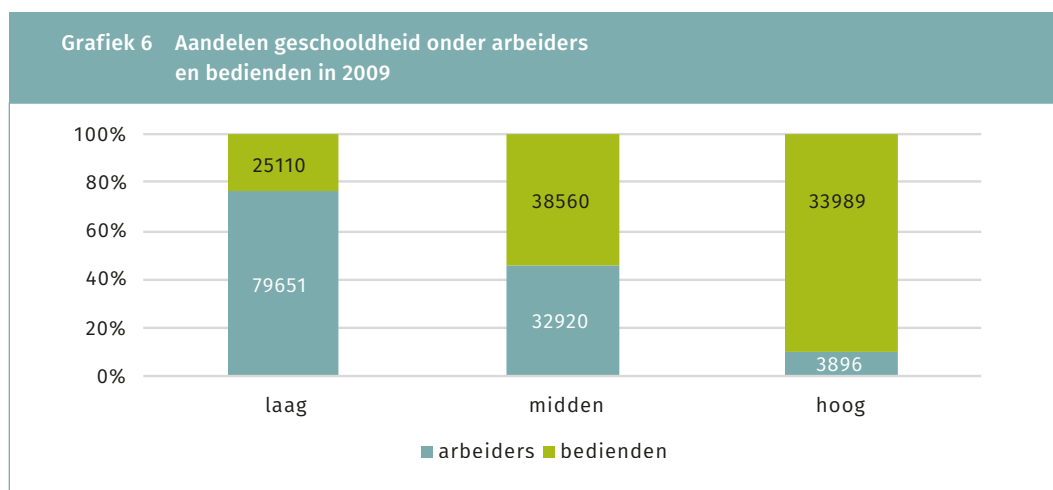


Tussen 2008 en 2019 daalt de langdurige werkloosheid onder laaggeschoolde vrouwen niet. De economische crisis van 2009 heeft een zwaar negatief effect gehad voor alle groepen: ook hoog- en middengeschoolden zijn in 2019 meer langdurig werkloos dan in 2008.

Eenzelfde fenomeen zien we bij de mannen. Hier evolueren alle drie categorieën negatief.

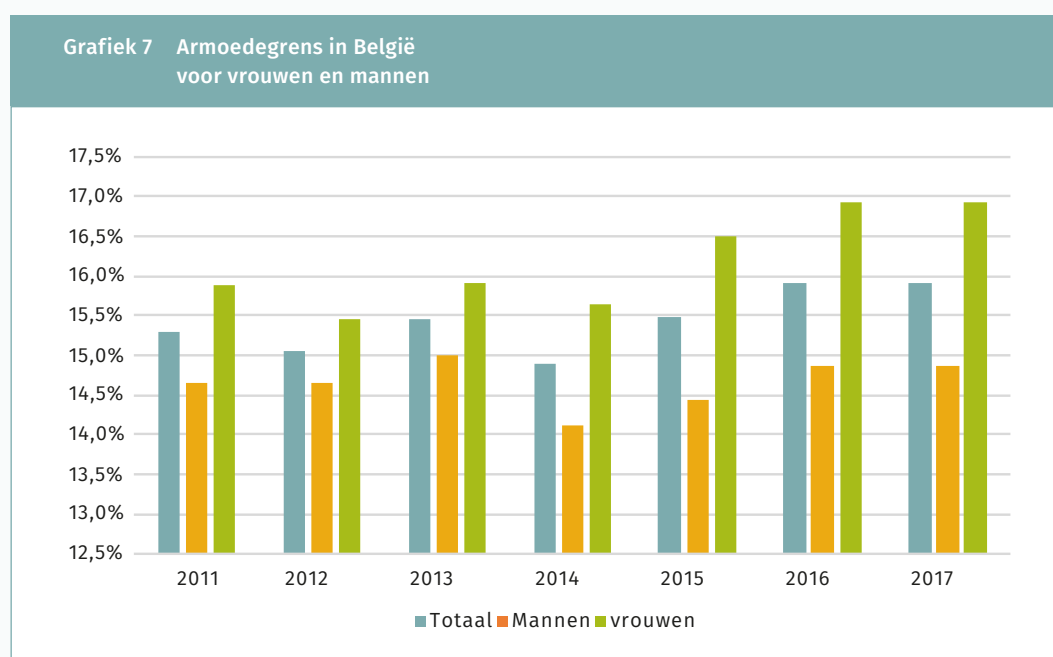
Het aantal laaggeschoolde vrouwen was eind 2008 blijkbaar op een hoogtepunt. Meer dan 1 op 3 laaggeschoolde vrouwen zijn langdurig werkloos. De economische crisis van 2009 en volgende jaren heeft hun positie nog meer bemoeilijkt: meer vrouwen en mannen uit alle scholingsniveaus zijn langdurig werkloos en drummen op de arbeidsmarkt.

Een andere kijk maakt duidelijk dat kortgeschoolden vooral te vinden zijn bij arbeiders¹. Grafiek 6 toont de opmerkelijke verschillen. Onder de arbeidersgroepen vinden we vooral kortgeschoolden, ongeveer 76% van de arbeiders zijn laaggeschoold. Hoe hoger de scholingsgraad hoe meer hooggeschoolden tewerkgesteld zijn onder de bedienden.



Kortgeschoolden hebben vinden vooral werk als arbeider. Ze hebben een beperkt aantal mogelijkheden om op te klimmen. Hun keuzes zijn ook beperkt: “in verschillende beroepen ondervinden ze vaak erg weinig concurrentie, ook al is soms door de aard van de job het aantal kandidaten beperkt (fysiek zwaar of vuil werk, ongunstige werktijden, tijdelijke karakter, ...)” Maar door “het verwerven of opkrikken van hun competenties (bv. via gerichte beroepsopleidingen) en werkervaring (bv. via individuele beroepsopleidingen of uitzendarbeid) kunnen kortgeschoolden zelfs in meer complexe en veeleisende jobs hun kansen gevoelig verhogen.”²

De gebrekkige arbeidsomstandigheden, de lage scholing, het hoog aantal deeltijdse jobs hebben gevolgen voor de inkomenspositie van vrouwen. Vrouwen hebben een veel hoger armoederisico dan mannen. Dit risico stijgt ook fors dan voor mannen. In 2017 kenden bijna 17% vrouwen een armoederisico in België tegenover maar 14,5% mannen. In vergelijking met 2011 is het armoederisico voor mannen met 0,5 procentpunt gestegen en met bijna 1 procentpunt bij vrouwen.



2.2. Socio-economische positie van vrouwen in Vlaanderen: conclusie

2 op 5 vrouwen werken deeltijds. Deeltijds werk krijgt langzaam een andere invulling: zaterdag- en zondagwerk stijgt: 1 op 5 vrouwen werkt de zaterdag, 1 op 7 de zondag. Deeltijdse arbeid kan een antwoord zijn op de vraag naar een goede WLB binnen een gezin. Voor gezinnen kan weekendwerk echter een hinder zijn voor een goede WLB.

Uit de gesprekken met de vrouwen (zie tweede deel) was duidelijk dat weekendwerk niet gewenst was. De meeste geïnterviewde werken deeltijds aan 80%, sommigen hoopten op meer uren. De vroege uren voor 10 van de 12 vrouwen gaven de vrouwen de mogelijkheid om in de namiddag voor de kinderen en het gezin te zorgen. Maar dit ten koste van het gezin en de kinderen 's avonds en in de ochtend. De vroege uren gaan ook ten koste van hun eigen welbevinden.

Kortgeschoolde vrouwen hebben meer kans om in de werkloosheid te geraken. Hoewel er ook voor kortgeschoolden jobs zijn, dan zijn dit zware of onaantrekkelijke jobs of jobs waar weinig kennis voor nodig is. Poetsen is een dergelijke job: iedereen kan onmiddellijk poetsen. De arbeidsuren zijn hieraan debet: vroege of late uren zijn bv de regel.

Dergelijke jobs zijn ook laagbetaalde jobs. De hogere armoedecijfers bij vrouwen is gelinkt aan enerzijds hogere werkloosheidscijfers en anderzijds deze laagbetaalde jobs.

De huidige situatie kan als volgt worden samengevat: het combineren van beroep en gezin houdt dikwijls in dat ofwel de beroepsrol wordt aangepast aan de situatie in het gezin of dat de gezinsrol wordt aangepast aan de vereisten van het beroep. Hoe meer financiële mogelijkheden vrouwen hebben, door bv hooggeschoold te zijn, hoe gemakkelijker ze de beroepsrol kunnen aanpassen. Kortgeschoolde vrouwen hebben deze mogelijkheden veel minder.

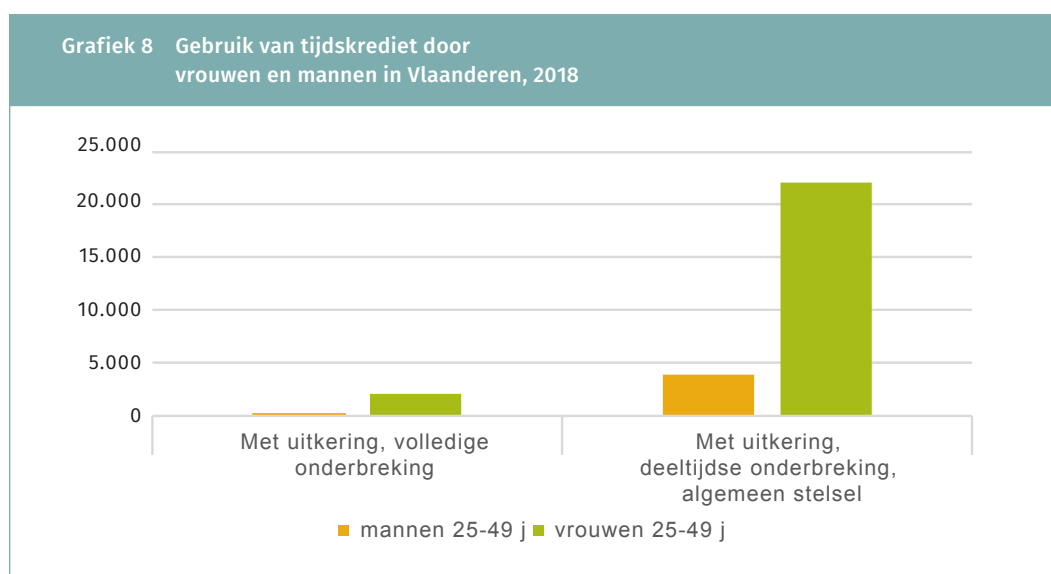
2.3. Vrouwen en WLB-maatregelen in Vlaanderen

Vlaanderen en België kennen heel wat maatregelen om gezinnen te helpen bij een goede WLB. Hiermee beantwoordt Vlaanderen en België aan de Europese richtlijn m.b.t. een beter “work-life balance”³. In een eerste onderdeel bekijken we de mogelijkheden om zorg te kunnen verlenen, in een tweede deel bekijken we de maatregelen voor de zorg voor kinderen en jongeren.

Dit hoofdstukje biedt de context waarin kwetsbare vrouwen een WLB kunnen voeren. In het volgende deel, de interviews, bekijken we onder meer of de geïnterviewde vrouwen gebruik hebben gemaakt van een van de opgesomde maatregelen. We vragen ook waarom ze eventueel deze maatregel niet hebben gebruikt.

1. Mogelijkheden om het aantal werkuren te verminderen omwille van zorg⁴

Ouders kunnen rekenen op een aantal maatregelen vanwege de overheid die de combinatie werk en gezin vergemakkelijken.



Werknemers uit de openbare en privésector hebben de mogelijkheid hun loopbaan tijdelijk te onderbreken of hun arbeidsduur te verminderen. Grafiek 8.

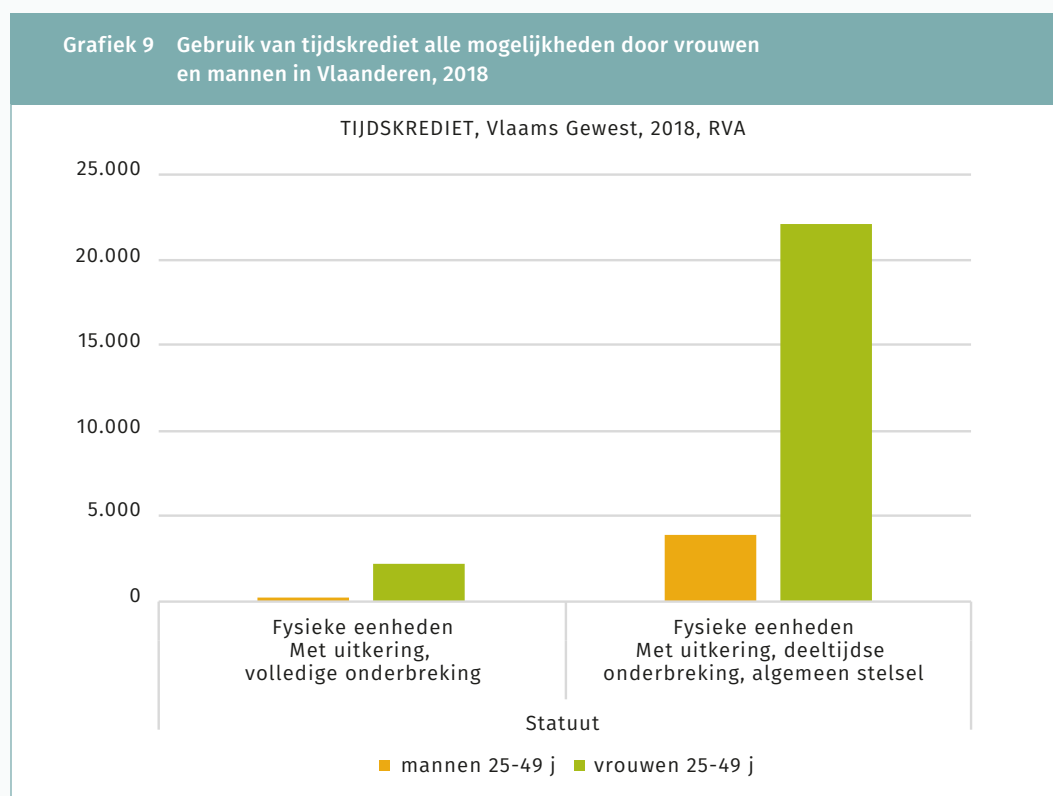
Bij ambtenaren spreken we over **loopbaanonderbreking**. In de privésector gaat het om **tijdskrediet**. De modaliteiten van beide verlofsystemen verschillen.

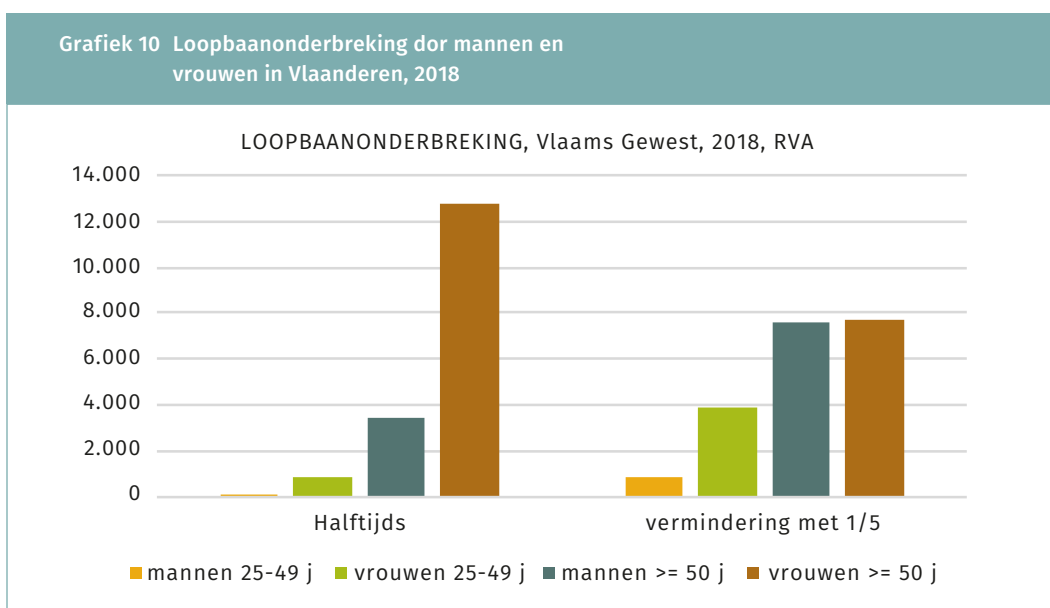
Het tijdskrediet wordt vooral door vrouwen opgenomen. In 2018 zijn er 3.880 mannen en 22.138 vrouwen die gebruik maken van tijdskrediet met deeltijdse onderbreking. Heel weinig vrouwen en amper mannen gebruiken het tijdskrediet met volledige onderbreking.

In grafiek 9 bekijken we de opname van het tijdskrediet in functie van de leeftijd. Alle vormen van tijdskrediet (deeltijds, met en zonder tegemoetkoming, met en zonder motief) worden hier meegenomen. Dan wordt het beeld van de opname toch anders: mannen als vrouwen boven de 50 nemen tijdskrediet op, mannen licht meer. Onder de 50 jaar nemen vooral vrouwen tijdskrediet op.

Een wat verschillend beeld zien we bij de ambtenaren, grafiek 10. Hier wordt de loopbaanonderbreking vooral gebruikt door personen ouder dan 50. Halftijds werken wordt dan vooral door vrouwen gekozen, wanneer we een vermindering met 1/5 bekijken dan is de balans tussen mannen en vrouwen ongeveer in evenwicht.

Een verschil zien we bij de jongere groepen. Hoewel het om kleinere aantallen gaat, zijn het vooral vrouwen die kiezen om deeltijds te werken: amper 100 mannen die halftijds hun loopbaan onderbreken tegenover bijna 900 vrouwen; bijna 4000 vrouwen die een loopbaanonderbreking met 1/5 nemen tegenover 900 mannen.



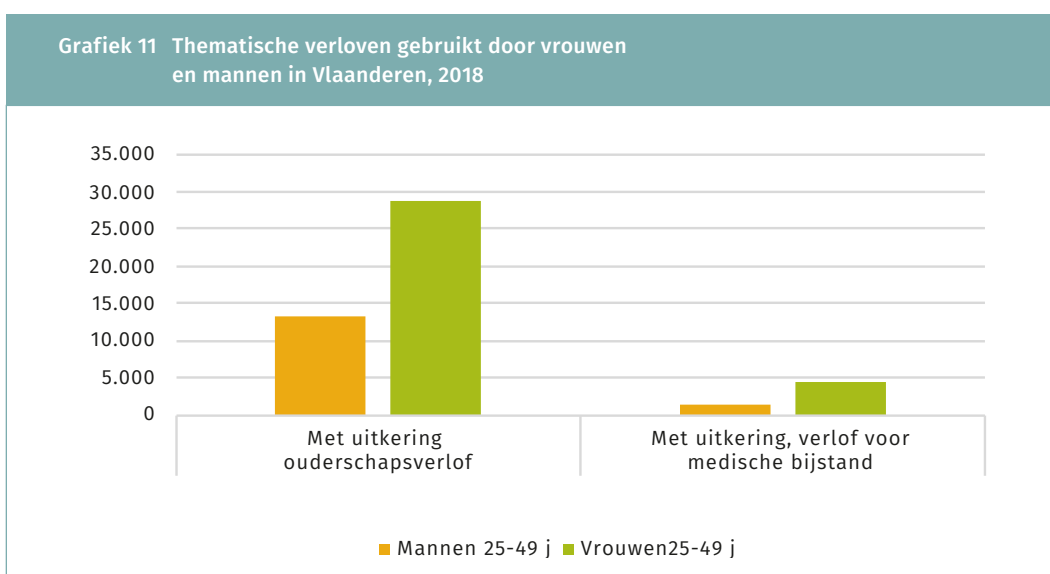


De **moederschapsrust** voor werknemers en vastbenoemde ambtenaren bedraagt vijftien weken, die theoretisch worden opgesplitst in zes weken prenatale rust (voorbevallingsrust) en negen weken postnatale rust (nabevallingsrust).

Daarnaast kom je, naargelang je persoonlijke situatie, in aanmerking voor enkele bijzondere verlofregelingen. Werknemers kunnen via **ouderschapsverlof** hun loopbaan tijdelijk onderbreken of hun arbeidsduur verminderen. Dit is mogelijk voor elk kind tot het de leeftijd van 12 bereikt.

Werknemers die voor een ernstig ziek gezins- of familielid tot de 2de graad zorgen, hebben recht op **verlof voor medische bijstand**. Blijkt je familielid ongeneeslijk ziek te zijn en bevindt hij/zij zich in een terminale fase, dan kom je in aanmerking voor palliatief verlof.

Deze thematische verloven worden weergegeven in grafiek 11. Een vergelijkbaar beeld. Bijna 29.000 vrouwen namen ouderschapsverlof tegenover 13.500 mannen. Verlof voor medische bijstand wordt veel minder gevraagd. Maar ook nemen vrouwen meer dit verlof op: ongeveer 4500 vrouwen tegenover bijna 1500 mannen.



2. Opvang voor jonge kinderen om WLB mogelijk te maken

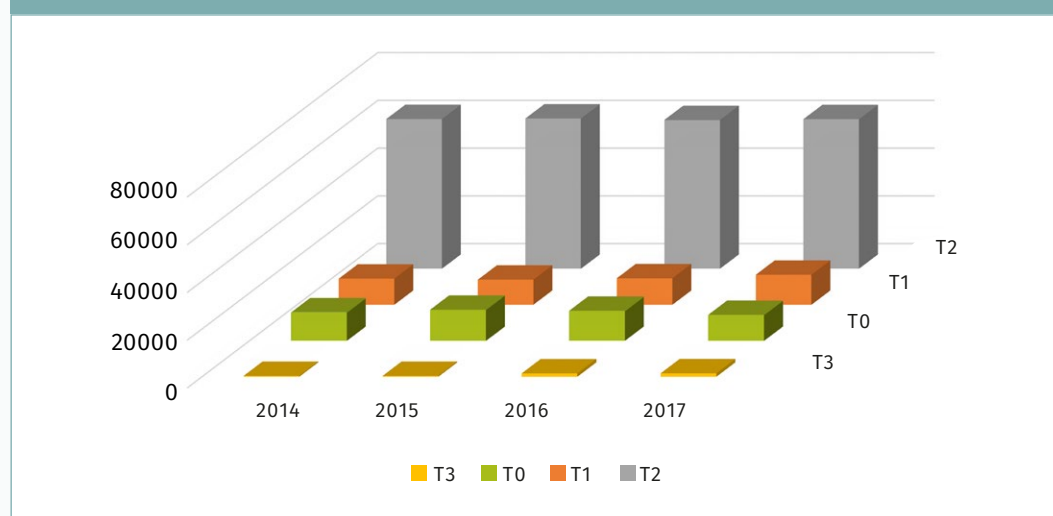
Vlaanderen heeft fors geïnvesteerd in de opvang van baby's en peuters, ook in de naschoolse opvang. Naast het tijdskrediet biedt deze opvangsoort de mogelijkheid om een goede WLB te hebben.

Belangrijk is dat de opvang ook voor zwakkere groepen open staat. In eerste instantie gaat deze opvang naar kinderen van werkende ouders, maar gezinnen met een zeer laag inkomen die werkloos zijn kunnen ook gebruik maken van deze opvang om werk te kunnen vinden.

Er zijn ook vormen van inclusieve opvang voor kinderen met een handicap. Deze voorzieningen zijn nog net gebiedsdekkend.

De opvang voor baby's en peuters wordt streng gecontroleerd. Er zijn drie vormen van opvang, gaande van niet gesubsidieerde tot gesubsidieerde plaatsen. In totaal zijn er ongeveer 89.500 plaatsen beschikbaar in Vlaanderen. Tegenover 2014 is dit een aangroei met 1.500 plaatsen. Deze aangroei is niet in elke vorm van opvang even hoog.

Grafiek 12 Evolutie in aantal opvangplaatsen in Vlaanderen tussen 2014 en 2017



Alle opvanginitiatieven moeten een vergunning hebben. Dit zijn minimumvoorwaarden om kinderen te kunnen opvangen. Deze vormen worden niet gesubsidieerd.

In de grafiek 12 synthetiseren we de evolutie. We hebben het eerst over vergunde, niet gesubsidieerde plaatsen (T0).

Hier zien we een daling met ongeveer 1.000 van de vergunde, niet gesubsidieerde plaatsen tot 10.800. Het aantal gesubsidieerde plaatsen stijgt daarentegen.

De basissubsidie is de subsidie voor kinderopvang met minimum 220 openingsdagen. Deze subsidie is er om te zorgen dat er voldoende aanbod is. De basissubsidie is een forfaitaire tegemoetkoming in deze kosten. T1 in de grafiek: het aantal plaatsen stijgt met ongeveer 1.500 tot 12.600.

De volgende trap is de opvang waar er een subsidie voor inkomenstarief is. Dit is een subsidie voor kinderopvang waar:

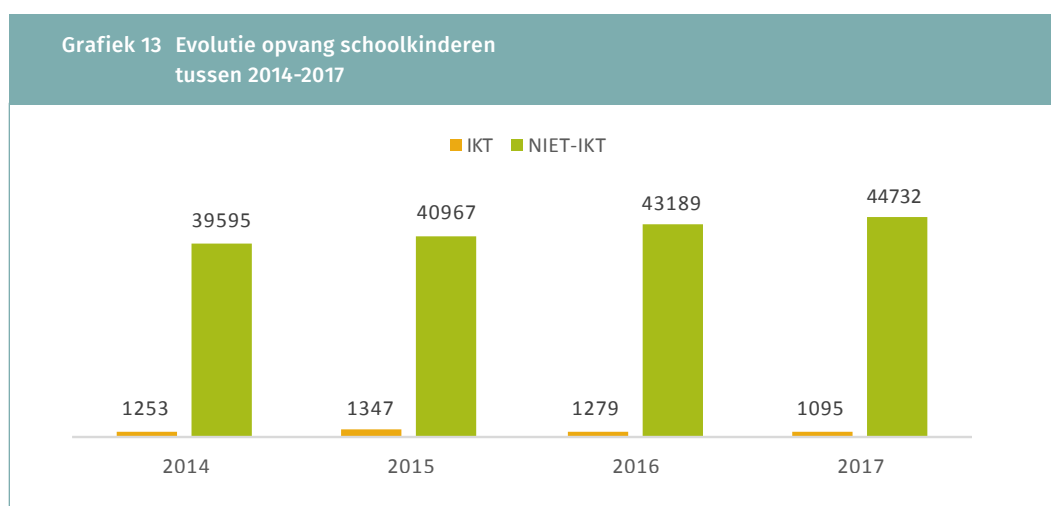
- de gezinnen een prijs betalen op basis van het inkomen
- kinderen van bepaalde gezinnen voorrang krijgen en, samen met kwetsbare gezinnen, minstens 20% van de opgevangen kinderen uitmaken. Omdat kinderopvang goed is voor kinderen en ouders, moet de opvang haalbaar zijn voor alle ouders. Ouders die minder verdienen, moeten de opvang kunnen betalen. Momenteel betalen de meeste ouders een inkomenstarief (prijs op basis van het inkomen). T2 bevat dus de plaatsen volgens inkomenstarief: 70 % van de opvangplaatsen werkt volgens inkomenstarief. Ongeveer 62.500 plaatsen, of een stabilisering sinds 2014.

De laatste trap is de plussubsidie. Dit is de subsidie:

- voor kinderopvang die kwetsbare gezinnen ondersteunt,
- waar kinderen van deze gezinnen voorrang krijgen en minstens 30% van de opgevangen kinderen uitmaken.

Deze opvang houdt extra rekening met kwetsbare gezinnen. Voor hen is een aangepaste werking noodzakelijk, die hen actief naar de opvang toe leidt. Expertise en netwerking zijn cruciaal om dit te kunnen realiseren. Hiervoor krijgen de opvanginstellingen extra middelen bovenop de subsidie van trap 2. T3 in de grafiek 12 toont de evolutie: van 450 plaatsen in 2014 tot bijna 1.500 plaatsen in 2017.

Het tarief voor kwetsbare gezinnen is ook lager dan voor gewone gezinnen. Het tarief is in 2015 wel aangepast van 1,56 euro naar 5 euro. Voor hogere inkomens werd het tarief niet aangepast. Bovendien moet het kwetsbare gezin naar het OCMW stappen om het oude, lage tarief te ontvangen. Doel was om gezinnen beter te kunnen begeleiden, de vraag is of gezinnen werkelijk naar het OCMW willen gaan.



Naast de jonge kinderopvang bestaat er ook de naschoolse opvang tot 12 jaar. Grafiek 13 geeft een beeld van de opvangmogelijkheden.

Er is niet-inkomensgerelateerde opvang en een beperkt aantal plaatsen die inkomensgerelateerd zijn.

Het aantal niet-IKT-plaatsen stijgt van 40.000 in 2014 naar meer dan 44.500 in 2017. Het aantal IKT-plaatsen daalt daarentegen tot bijna 150 plaatsen tot 1.100.

Naschoolse opvang is heel belangrijk voor werkende gezinnen. Dit biedt hen de mogelijkheid om een volwaardige job aan te nemen.

3. Conclusie

In Vlaanderen en België zijn er een lange reeks maatregelen om te zorgen dat gezinnen hun WLB kunnen realiseren. Vlaanderen heeft sterk geïnvesteerd in de opvang van kinderen en jongeren. Vrouwen (of mannen) kunnen werk en gezin hierdoor beter combineren.

De vraag is of deze maatregelen beantwoorden aan de vragen van de vrouwen die geïnterviewd worden in dit project.

Daarnaast zijn er heel wat mogelijkheden om tijdelijk minder te werken omwille van zorg, het volgen van een opleiding, ...

We zien dat vooral vrouwen deze mogelijkheden gebruiken. Zorg voor familie en vooral zorg voor de kinderen wordt met deze maatregelen mogelijk. Ook hier kunnen we de vraag stellen of deze maatregelen beantwoorden aan de verwachtingen van de geïnterviewde vrouwen.

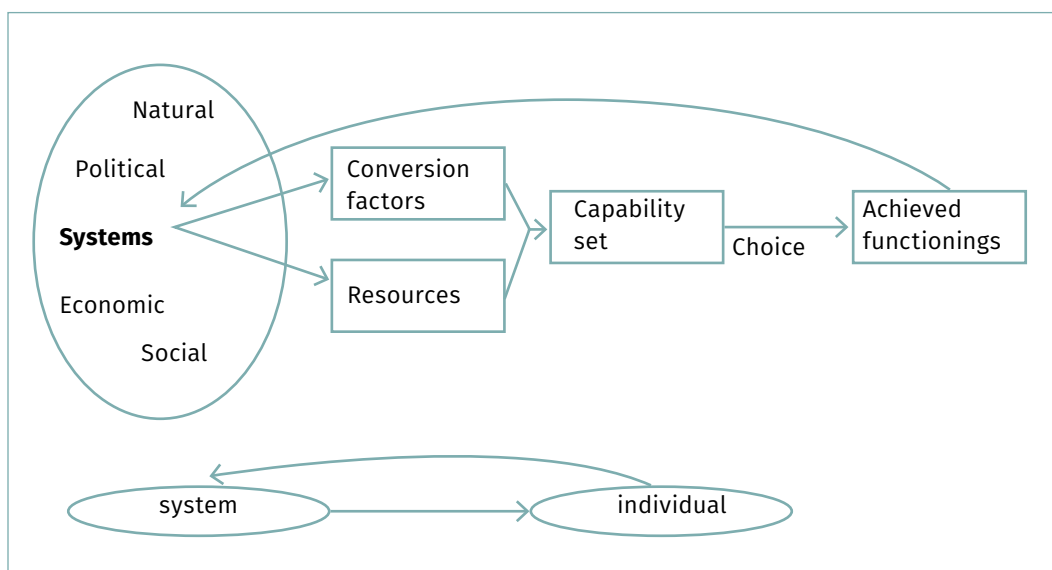
3. Wat vrouwen vertellen

REGAL bouwt onder andere voort op de Capability Approach (CA). De CA geeft ons een aantal handvatten om de situatie van (kwetsbare) mensen te begrijpen en om een discussiebodem te creëren voor maatschappelijke veranderingen.

In een eerste luik geven we een schets van hoe we CA begrijpen en gebruiken als analyse-instrument in dit project. In een tweede luik laten we de vrouwen zelf aan het woord. Met de indicatoren van de CA proberen we hun verhalen te duiden.

3.1. De Capability Approach als leidraad

De CA gaat uit van de vraag wat een persoon waardevol vindt in haar/zijn leven waardevol om te bereiken? Het resultaat van haar/zijn ambitie is wat de CA 'achieved functionings' noemt, dit vertaalt zich in het individuele doel van 'welzijn' en 'welbevinden'. Mensen verwerven een mate van welzijn. Deze verworvenheden (achieved functionings) zijn afhankelijk van de middelen die mensen hebben, hoe ze deze middelen kunnen gebruiken (conversion factors), en de zinvolle redenen die mensen hebben om voor het een of andere ('capability set') te kiezen. Zowel 'conversion factors' als middelen hangen af van de plaats, tijdstip, sociaal, economisch, politiek en natuurlijk systeem waarin iemand leeft. Met andere woorden, de concrete vertaling van 'achieved functionings' is contextueel en individueel.



Middelen kunnen vele dingen zijn: inkomen, toegang tot sociale diensten, toegang tot openbaar vervoer, sociale bescherming, (sociale) huisvesting, ... Alle 'resources' zijn sterk systeem-gebonden.

Conversiefactoren hebben betrekking op vaardigheden, talenten, handicaps, ambities, het vermogen om te streven, ... De conversiefactoren zijn onder meer individuele kenmerken van mensen: hoe kunnen mensen de beschikbare middelen inzetten of omvormen om hun doel (welbevinden) te bereiken. Opleiding (als een 'resource') bepaalt mee het inzetten van vaardigheden, talenten, ... Een opleiding zorgt immers voor aanscherpen, ontwikkelen van deze talenten.

Deze individuele conversiefactoren zijn ook afhankelijk van sociale conversiefactoren zoals de beschikbaarheid van openbaar vervoer, onderwijskansen, kansen om te kunnen bijscholen,

kansen om zorg uit te besteden, kansen om gelukkig op te groeien, kansen om zich te kunnen ontwikkelen, ... Zonder deze sociale conversiefactoren kunnen mensen hun mogelijkheden niet ontwikkelen.

De context van mensen bepaalt dus hoe ze kunnen omgaan met middelen, hun eigen mogelijkheden en hun eigen zijn kunnen overstijgen om het leven te kunnen leiden dat zij waardevol vinden.

De verwevenheid van middelen en conversiefactoren geeft de mensen 'capability sets'. Hoe meer middelen en vooral hoe meer mogelijkheden om de eigen capaciteiten te verrijken, hoe meer 'capability sets' je hebt: als je je talenten ontwikkelt, word je vaardig, kan je een ambitie ontwikkelen en ook je vermogen om te streven verder ontwikkelen. Hoe minder middelen en minder conversiemogelijkheden, hoe minder keuzes je hebt om je leven te ontwikkelen zoals je zou willen.

De 'capability sets' zijn de toetssteen van de CA. Deze sets zijn context gebonden en tijdsgebonden. Je 'capability set' als je jong bent is anders dan als je op pensioen bent, hetzelfde geldt als je arm of rijk geboren bent. Deze mogelijkheden bepalen dus mee hoe je leeft of hoe je wilt leven.

De CA brengt dan de individuele keuzevrijheid in. Uit die 'capability sets' maak je een keuze die voor jou waardevol is: de CA is "de echte kans om een leven te leiden waarvoor mensen reden hebben om het te kiezen". Dit is een beredeneerde keuze, je moet een dialoog (met anderen, met jezelf) aangaan om een keuze te verantwoorden. Dit vraagt van de persoon een oefening in het argumenteren. Ook het maken van beredeneerde keuzes is contextbepaald en afhankelijk van de conversiefactoren (de mogelijkheid tot redeneren, de mogelijkheid tot dialogeren) en dus de samenleving.

In het keuzemoment speelt de 'capacity to aspire'. Iedereen, op welk moment van zijn leven ook, heeft aspiraties over wat het 'goede leven' inhoudt. Het 'goede leven' is sociaal bepaald, het 'goede leven' hangt af van hoe de samenleving zelf het 'goede leven' invult. Belangrijk is dat deze capaciteit ongelijk verdeeld is: hoe armer, hoe minder men een beeld heeft van wat het 'goede leven' kan inhouden, hoe minder men kan verwachten, verlangen, wensen. Armoede beperkt mensen in hun keuzes en in hun verwachtingen.

Een beperkte 'capacity to aspire' verhindert een brede beredeneerde keuze, zelfs als er verschillende 'capacity sets' zouden zijn.

De CA maakt duidelijk hoe het welzijn van mensen, hun beeld van het 'goede leven' afhangt van de organisatie van het systeem, de middelen en de conversiefactoren. Tegelijkertijd is het systeem afhankelijk van de keuzes van mensen. Hoe mensen hun welzijn, hun beeld van het 'goede leven' nastreven beïnvloedt het systeem.

3.2. De indicatoren van het REGAL-project

De CA geeft ons nu het nodige kader om de verhalen van vrouwen en hun aspiraties over hun balans tussen werk en privéleven, hun beeld van het 'goede leven' te analyseren.

Eerst kijkt REGAL naar de middelen van mensen: hun inkomen, het inkomen van het huishouden, de kosten van levensonderhoud, de toegang tot sociale diensten, ... Deze materiële elementen zijn indicatoren. De beschikbaarheid en toegankelijkheid van sociale diensten zijn daarbinnen een belangrijke indicator.

Ten tweede kijkt REGAL naar de conversiefactoren: welke individuele mogelijkheden hebben de vrouwen, welke kansen hebben ze gekregen in hun opleiding, welk beroepstraject hebben ze gevolgd, waarom hebben ze deze keuzes genomen, welke 'systeem'-mogelijkheden kregen ze, hoe kunnen ze hun verwachtingen mbt de ontwikkeling van hun gezin mogelijk maken, ...

Het bepalen van de institutionele conversiefactoren is noodzakelijk om de verschillende hierboven genoemde trajecten te begrijpen.

Vervolgens kijkt REGAL ook naar de aspiraties, de vrouwen hun beeld van het goede leven. We kijken eveneens welke 'capacity sets' deze vrouwen hebben. De breedte van hun 'capacity sets' is ook een indicator.

De analyses van de interviews tonen ook hun mogelijkheid tot kunnen kiezen aan. Zoals hierboven geschreven, de mogelijkheid tot kiezen is afhankelijk van hun middelen en hun conversiefactoren en de 'capaciteit om te verlangen'.

Al deze indicatoren bieden samen een beeld van hoe, hier kwetsbare, vrouwen hun beeld van het 'goede leven' proberen waar te maken. Al deze vragen leiden naar een beeld van een reële worklife balance (WLB) van deze vrouwen. Op welke manier en met welke ondersteuning kunnen zij (en hun gezin) hun werk en hun gezinsleven evenwichtig maken? Welke baten en kosten ondervinden ze van hun evenwichtsoefening?

3.3. Wat vrouwen vertellen

De 12 vrouwen in het REGAL-project werken als poetsvrouw of onderhoudsvrouw in een groot kantoorgebouw, in de keuken van het bedrijfsrestaurant of als gezinsverzorgster. 11 vrouwen in onze focusgroep werken voor eenzelfde bedrijf.

4 van de geïnterviewde vrouwen hebben een buitenlandse oorsprong, 6 vrouwen zijn Nederlandstalig, 6 Franstalig. Alle vrouwen zijn getrouwd of wonen samen. 3 vrouwen hebben geen kinderen. De leeftijdscategorie van de geïnterviewde vrouwen varieerde van ...tot ...jaar.

Het kwalitatieve REGAL onderzoek startte met 12 individuele interviews na een introductiesessie. De interviews werden uitgeschreven en vervolgens opnieuw individueel aan elke vrouw voorgelegd en opnieuw besproken. Deze uitgeschreven interviews dienen als basis voor de verhalen in het vervolg van het REGAL-project.

De interviews peilden naar hoe ze zorg voor gezin, familie, en zichzelf organiseren. Gedurende de interviews gebruikten we de CA om de hun context te bevragen.

De analyse van hun verhalen wordt gespekt met letterlijke citaten, het zijn immers hun verhalen. Voor de citaten gebruiken we de oorspronkelijke taal. De eerste vragen peilen naar de context. Vervolgens gaan we dieper in op de vragen naar zorg voor kinderen, anderen en tenslotte zichzelf.

3.4. Hun opleiding

10 van de 12 geïnterviewde vrouwen hebben een diploma lager onderwijs of secundair onderwijs.

Drie vooral vrouwen uit de oudste leeftijdscategorie, zijn maar tot hun 13 jaar naar school geweest. Wie in de poets- en huishoudzorg werkt heeft immers geen bijzondere opleiding nodig.

V. heeft niet kunnen studeren: 'vue ma situation familiale de l'époque, je n'ai pas eu l'opportunité de faire des études. J'ai commencé à travailler très jeune.'

N. is ook tot 14 jaar naar school geweest: "Mijn vader is alleen gevallen met 2 kinderen. Ik deed het huishouden."

S. heeft kledingverkoop en etaleren gedaan. Maar: "ik heb mijn studies van thuis, van mijn moeder, niet mogen afmaken." "Aan mijn kinderen heb ik gezegd om een diploma te halen. Wat ze ook leren, ze moeten hun diploma halen. ik heb de kans niet gehad."

Alle andere vrouwen hebben hun secundaire studies afgemaakt.

H. is op 16 jaar beginnen te werken, eerst met een leercontract in een winkel. Na haar schoolperiode is ze daar niet lang meer blijven werken, ze zag het zaterdagwerk niet goed zitten.

M. heeft geleerd voor bureauwerk, ze vond geen werk omdat haar Frans niet goed was. Op suggestie van haar zuster is ze dan maar gaan poetsen. Ze werkt hier nu al 35,5 jaar. Vier vrouwen zijn geboren in een ander land.

P. had de mogelijkheid om na haar middelbare studies verder te studeren. Als jong meisje wilde ze advocaat worden. Ze wilde echter weg uit huis, een nieuw leven beginnen: "je voulais m'envoler un peu". Bovendien was er weinig toekomst in haar land, er is geen of bijna geen werk, de lonen zijn er veel te laag en het leven is er heel duur. Ze wilde de wereld verkennen en "ma tante habitait ici en Belgique depuis 20 ans. Elle m'a dit de venir ici."

Ook R. is weggegaan omwille van de weinig rooskleurige vooruitzichten in haar land. 'Il n'y avait plus un avenir, il y a beaucoup de corruption, le pays et la ville étaient complètement dégradés. C'est pour cela qu'on a quitté'.

Ze zag geen toekomst voor haar in haar land. Ze had nochtans een diploma schoonheidsverzorging en ervaring in een schoonheidssalon. Ze is toen naar België gekomen samen met haar man, haar zuster en schoonzuster.

Twee niet-Europese vrouwen uit de focusgroep hebben hun middelbare studies voleindigd. K. heeft een fierheid: 'malgré que je suis dans l'entretien, j'ai un diplôme de niveau pour être secrétaire. J'avais un ticket pour entrer à l'université. » Maar beiden huwden met een landgenoot die in België woonde. Zij kwamen hier in België terecht waar ze met hun diploma's niets konden aanvangen.

Opleiding is een “resource” binnen de CA. Het is op de arbeidsmarkt een toegangsticket. Het omvat tevens de mogelijkheden, de vaardigheden van mensen. Het is een context die mogelijkheden opent of meer opent.

Bijna al de geïnterviewde vrouwen hadden weinig mogelijkheden. Hun opleiding opende niet echt veel mogelijkheden. Daarbij komt nog een familiale geschiedenis die hun mogelijkheden ook begrenste.

Acht vrouwen hadden niet de mogelijkheid om te kiezen. De keuze werd voor hen bepaald, ofwel moesten ze om familiale redenen stoppen met leren en dus gaan werken, of er was geen ander werk (zie verder), ofwel huwden ze met een landgenoot die in België woonde en moesten ze verhuizen naar een ander land met een andere taal en andere cultuur.

Drie vrouwen hebben zelf een keuze gemaakt. Je kunt telkens spreken over een ‘negatieve’ keuze: twee vrouwen hebben hun land verlaten omdat ze in hun land ze geen echte toekomst voor hen zagen, de derde heeft gekozen voor de familie in de plaats van een eigen (sport) carrière.

Allemaal staan ze zwak op de arbeidsmarkt. Poetsen is voor hen soms de enige mogelijkheid.

3.5. *Waarom poetsen of gezinszorg?*

Poetsen vraagt niet veel opleiding. Voor vrouwen zonder diploma is dit soms de enige plek waar ze werk vinden.

S. moest gaan werken, ze mocht haar studies niet afmaken. Thuis hadden ze immers haar loon nodig.

H. trouwde in 1996, was op dat moment werkloos en het was de bedoeling zo vlug mogelijk werk te vinden.

R. vertelde dat ze dit werk eerst niet wilde doen: ‘au début, je ne voulais pas ce travail. Je voudrais faire mon métier (esthéticienne). Mais je me suis demandée qu’est-ce que c’est une vie qui est stable? Quand tu reçois chaque mois un salaire. Tu peux compter sur ça.’

Z. wilde niet thuis blijven. Maar omdat ze noch goed Frans, noch goed Nederlands kon spreken, begon ze te poetsen.

F. werkt sinds haar 18de in hetzelfde bedrijf, nu al 35 jaar: “j’ai commencé ici et je terminerai ici”. Zij is niet de enige, velen werken al lang in hetzelfde bedrijf.

Poetsen biedt een uitweg voor zij die geen andere werkperspectieven hebben. Hun werkcarrière is dan ook beperkt.

3.6. *Hun werkcarrière*

Verschillende vrouwen zijn onmiddellijk beginnen te werken bij het bedrijf. De meesten hebben dan ook een lange staat van dienst: sommigen werken meer dan 30 jaar in hetzelfde bedrijf.

Zoals M. die hier na de secundaire school is komen werken. Haar zuster had haar verteld dat er een vacature voor poetsen was.

S. werkt hier ook al 32 jaar. Ze doet het onderhoud van burelen en toiletten. Nu (tijdens het interview) doet ze de vestiaire, retouches en strijken.

K. heeft al 25 jaar dienst. Altijd halftijds. Ze is nu interim-chef van de ploeg. Ze ziet het niet zitten dat de chef zou terugkomen, dan moet ze terug poetsen.

C. heeft steeds gewerkt bij een gezinszorgbedrijf, de eerste 10 jaar voltijds, vanaf ze zwanger werd 3/5de . De drie dagen zijn verspreid over 4 dagen.

Enkele vrouwen hadden een andere job voor ze in het bedrijf kwamen werken.

P. heeft in een klerenwinkel gewerkt. Het weekendwerk beviel haar echter niet. Bovendien was het loon te laag.

V. heeft een hele werkcarrière achter de rug: in een schoonheidssalon, in een apotheek, als kassierster, als secretaresse, als poetsvrouw en zelfs als bediende. Ze was 'encore jeune, un peu impulsive aussi. Je me suis stabilisée quand je suis entrée ici.'

H. is na haar schoolstage verandert van werk, ze zag het zaterdagwerk immers niet zitten. Ze is dan bandwerk in een koekjesfabriek gaan doen. Na 4 jaar was de fabriek failliet. Na enige tijd werkloosheid, werd ze aangemoedigd door haar tante die hier al werkte, om te komen poetsen. Sinds 1996 werkt ze hier, nu in de keuken.

N. heeft drie jaar in een strijkatelier gestaan. Dit was op stuk betaald. Zij kon dit werk niet meer aan om medische redenen. Ze is dan gaan stikken, "stikken was op de minuut, als je naar het toilet moest gaan, dan moest je dat aanduiden. Ik was content dat ik daar weg was." Ze doet veel liever onderhoud.

B. was vroeger zelfstandige, had een winkel in algemene voeding, groenten en fruit. Ze is moeten stoppen wegens "omstandigheden". Om een inkomen te hebben is ze gaan poetsen, eerst een interim-job bij mensen thuis, en dan hier in dit bedrijf.

Wie een laag diploma heeft, heeft weinig keuzes. De werkcarrières van enkele vrouwen zijn beperkt tot lage loonjobs en jobs met onaantrekkelijke voorwaarden. Wie zelfstandig was, is om 'omstandigheden' moeten stoppen. Onderhoud is voor velen dus een oplossing.

3.7. Hoe bevalt het werk?

Alle vrouwen beginnen vroeg. Rond 6u15 uur starten de meesten. Afhankelijk of ze voltijds of deeltijdswerken stoppen ze om 14u10 of 12u10. Zij staan rond 4u30 's morgen op om op tijd op het werk te zijn. De meeste vrouwen komen rond 14u (halftijds) of 16u30 (voltijds) thuis.

F. neemt om 3u25 de trein, ze woont in Wallonië (de treinverbindingen zijn daar minder goed, zegt ze), ze komt om 16u15 thuis. Door haar uurrooster mist ze haar trein in Brussel net, maar ze kan niet vroeger vertrekken want "je perds sur mon salaire".

R. doet nu graag haar werk. Ze doet de "koffiedienst" en soms moet ze ook poetsen. In de koffiedienst zit ze in een andere positie, ze kan hier haar capaciteiten tonen, dat ze bekwaam

is om te tonen dat ze haar werk zelf kan regelen. Ze heeft een ander (beter) contact met alle werknemers in het bedrijf dan in de poetsdienst.

P. zou graag hier verder kunnen werken, nu heeft ze een tijdelijk contract. Een vast contract geeft haar zekerheid. Het werk, de collega's, ... daarom doet ze het graag.

Ook K. legt de nadruk op het belang van goede contacten met collega's en ander personeel: 'j'aime le contact social avec les employés, les collègues, ça stimule. Au moment où tu nettoies et une personne te demande comment tu vas, ça te fait du plaisir de continuer. Une des choses qui me permettent de rester. »

F. doet nu de keuken, voorheen poetste ze. De collega's zijn "superbes".

Ook H. vindt de keuken tof omwille van de collega's. Het is een job met weinig verantwoordelijkheden en ze houdt er niet van iemand te moeten bevelen. Maar "als ik het mocht overdoen, dan zou ik wel tot mijn 18 jaar naar school gegaan zijn."

V. maakt duidelijk dat poetsen niet haar droomjob is: 'au début je me suis dit que cela sera provisoire. Mais finalement ça tombe bien.'

C. is heel tevreden met haar job bij gezinszorg. Ze heeft vaste klanten waar ze strijkt, boodschappen doet, kookt en een beetje poetst. Ze start om 7u45, om 16u15 heeft ze gedaan. Haar job staat wel onder druk: meer flexibele uren, ook weekendwerk, moeilijkere klanten die uit de psychiatrie komen, klanten die maar 2 uur gezinszorg vragen in de plaats van de gewone 4 uur, Het wordt moeilijker, en dat maakt het lastiger om te combineren met de zorg thuis.

C. vreest de druk om weekendwerk en flexibele uren te doen. Vandaag is deze vraag er nog niet, maar de druk om gezinszorg ook tijdens het weekend en 's avonds of 's morgens heel vroeg te organiseren is zeer groot. Dan ziet ze de job niet meer zitten. "Ik ben bij XXX begonnen omwille van de mooie uren." De zorg voor haar zoontje zou in het gedrang komen.

De meeste vrouwen zoeken geen ander werk. In vergelijking met andere jobs worden ze goed betaald. De uurregeling vinden velen gunstig, zeker zij die deeltijds werken of nabij wonen.

V. koos uiteindelijk voor dit werk: 'ça me donnait l'opportunité d'être à la maison l'après-midi. Je savais faire pleines de choses. L'avantage de ce travail, ce sont les horaires. »

Onderhoud was niet de droomjob, maar de arbeidsvoorwaarden en de sfeer op het werk maakt veel goed. Ze zijn dan ook niet echt op zoek naar ander werk. De arbeidsomstandigheden laten hen toe om nog andere dingen te doen.

Arbidsomstandigheden zijn een duidelijke 'resource'. Goede arbeidsomstandigheden, zelfs als het geen droomjob is, zorgen voor een welbevinden. Hun keuze voor deze job is sterk beïnvloedt door deze omstandigheden. Zorgen voor goede arbeidsvoorwaarden is essentieel. Het loon is een van die voorwaarden.

3.8. Hoe overleven ze het einde van de maand?

We vroegen ook naar hun financiële situatie. De financiële situatie is een 'resource' en bepaalt hun mogelijkheden om een 'goed' leven te leiden.

Allen vermelden dat ze relatief gezien goed betaald worden in vergelijking met andere (poets- of huishoudzorg-)bedrijven. Dit is ook een van de redenen waarom ze geen andere job (meer) ambiëren.

V. is eerlijk: 'on est quand même relativement bien payé pour un mi-temps.' S. als vakbondsafgevaardigde vergelijkt hun situatie met andere bedrijven « Als je de délégués van andere bedrijven hoort, dan denk je wel, we hebben het hier goed, wat we hier hebben is een luxe. »

Allen zijn 'très attentive avec son budget'. Uit de interviews blijkt dat ze allen voorzichtig leven. Ze houden de rekeningen goed bij, betalen de rekeningen eerst, en leven dan met wat rest. Ze leven ook zo bescheiden mogelijk. Ook N. heeft geen echte financiële problemen, 'haar man trekt invaliditeit en stempelt, maar we hebben niets te kort.'

Met hun inkomen kunnen enkelen geen eigen woning kopen, ze huren een klein appartement. Maar zo houden ze hun vrijheid. R. benadrukt 'ça nous donne aussi la possibilité de repartir.'

Z. heeft altijd gewerkt, ze heeft ook lange tijd twee jobs gehad: overdag poetsen en 's avonds ook enkele uren poetsen. Dit was nodig om te kunnen leven. Z. vertelt dat ze verschillende jaren niet op vakantie is kunnen gaan omdat ze te hoge kosten (een nieuwe oven, een nieuwe zetel, reparaties aan het huis) hebben: "parfois on a un peu moins, nous tenons la ceinture". Toen de kinderen klein waren, 'nous ne sommes pas partis, nous sommes restées ici, quand tu travailles moins on ne sait pas faire tout ».

K. heeft steeds zuinig geleefd. Toen ze haar woning kocht, is ze 8 jaar lang niet op vakantie gegaan. Gelukkig kan ze een deel verhuren zodat ze steeds een inkomen heeft. Haar man zit op de mutualiteit en ontvangt een ziektevergoeding. Ze komen net toe.

S. haar man werkt en haar oudste zoon ook. Zo kunnen ze net het einde van de maand halen. De afbetaling van het huis en de auto's (ze wonen afgelegen, ver van het openbaar vervoer) is zwaar. "Op het einde van de maand is het wel krap. Een andere job zou misschien lichamelijker beter zijn, maar financieel moeilijker."

P. kan zich met hun inkomen iets meer veroorloven dan wat ze zou hebben in haar moederland. Door zuinig te leven, kan ze wat opzij zetten voor later.

F. is gestart met twee halftijdse jobs: halftijds poetsen en halftijds conciërge in een sociaal appartement. Ze is dan voltijds gaan poetsen en sinds 2010 werkt ze in de keuken. 'On gagne plus dans la cuisine.' Ze heeft het nodig, want haar man is invalide en 'ne touche pas des sommes à la mutuelle'. Moi, j'ai besoin de plus d'argent. Quand ils viennent tous, la famille, il leur faut donner à manger'. F. had vroeger geen financiële problemen, ze woonde samen met haar ouders en broer en alles werd gedeeld. Nu staat ze er financieel alleen voor.

M. heeft nooit echte financiële problemen gekend. Maar ze beseft dat omwille van financiële redenen geen ouderschapsverlof kon nemen, want dan weet ze niet of ze het financieel zouden aankunnen.

C. heeft niet echt grote financiële zorgen: 'het gaat'. Ze krijgen verhoogd kindergeld die ze nodig heeft voor de opvang. Maar ze heeft heel wat hulpmiddelen nodig: luiers, een rolkar, "Je moet toch wel uitkijken, elke maand."

Ze verdient vandaag bijna evenveel als ze toen voltijds werkte.

Iedereen zegt dat ze zuinig en bescheiden moeten leven. Hoewel het loon in vergelijking met andere bedrijven goed is, hebben ze als gezin meestal net genoeg of houden ze net wat over

om iets opzij te zetten of iets te doen met het gezin. Hun manier van leven is aangepast aan hun inkomen: ze gaan niet op vakantie bijvoorbeeld, ze leven zuinig.

Om het financieel wat beter te hebben, hebben een aantal vrouwen een tweede job genomen. Wie deeltijds werkte, kon dit doen. Voor sommigen is het huidige loon een belemmering om een andere job te zoeken, zelfs als dat voor hun gezondheid beter zou zijn.

Arbeidsvoorwaarden zijn dus belangrijk en bieden deze vrouwen en gezinnen de kans om 'goed' te leven. 'Goed' leven is voor hen, op het einde van de maand iets kunnen opzij zetten. Minder goede arbeidsvoorwaarden (lagere lonen in andere sectoren of bedrijven) zorgen dat sommige vrouwen niet uitkijken naar een andere job.

Gelijke en goede arbeidsvoorwaarden zijn met andere woorden essentieel om vrouwen (en mannen) de mogelijkheid te geven om te veranderen, om een werk te vinden dat hen beter past.

Bijna iedereen begint vroeg en eindigt vroeg in de namiddag. Dit heeft consequenties voor de zorg die ze verlenen.

3.9. Zorg voor kinderen

Vier vrouwen hebben geen kinderen: de twee Europese, een buitenlandse en een Vlaamse. P. is nog jong en voor haar is een gezin stichten op dit ogenblik nog niet aan de orde. Zolang ze geen zekerheid heeft over een vast contract wil/kan ze er niet aan beginnen.

De buitenlandse vrouw kon geen kinderen krijgen. De andere Europese en de Vlaamse gaven geen reden.

Alle andere hebben kinderen die vandaag, tijdens het interview, ofwel nog studeren of al werken.

De verhalen van de vrouwen tonen de moeizame zoektocht naar een goede combinatie werk en gezin. In hoofdzaak hebben ze hulp gezocht bij hun familiaal netwerk of de werkomstandigheden aangepast.

F. woonde bij haar ouders, zij zorgden voor haar kinderen. Ze weet niet hoe ze het zonder haar ouders zou gedaan hebben: 'si j'étais tout seule, ou bien c'était laisser mon fils tout seul à la maison pendant que je travaillais, ou bien c'était arrêter le travail. »

Z. heeft 3 kinderen. Ze heeft altijd gewerkt. Met haar eerste kind kon haar schoonmoeder haar helpen. Z. had een crèche gezocht voor haar derde, maar dit was te duur voor haar. Ze zorgde dat ze 's nachts kon werken zodat ze overdag voor haar kinderen kon zorgen. 's Avonds nam haar man de zorgtaak over. Eenmaal de kinderen naar school konden gaan, werden ze in de "garderie" geplaatst. 'Ils n'aimaient pas la garderie, mais j'ai leur expliqué que la vie est comme ça.'

V. heeft steeds halftijds gewerkt. Haar man heeft flexibele uren en kon 's morgens voor de kinderen zorgen, in de namiddag vanaf 14u was zij er voor de kinderen: 'j'étais toujours là pour eux.'

B. heeft één dochter. Haar dochter is eerst opgevangen door haar moeder. Toen ze in de eerste en tweede kleuterklas zat, heeft ze ouderschapsverlof genomen. Toen ze naar school ging bracht haar man naar de ochtendopvang. "Ik kwam om 12u40 thuis en 's middags haalde ik mijn dochter op." In de vakantieperiodes kon ze terecht bij haar moeder. "Op 12-jarige leeftijd lieten we ze wel eens alleen thuis. Ze trekt haar plan."

S. heeft loopbaanonderbreking genomen toen haar dochter werd geboren, 'de crèches gaan te laat open'. En haar man is later gaan werken, zodat hij de kinderen kon brengen.

M. heeft zwangerschapsverlof genomen voor haar twee kinderen. Maar zodra ze terug kon werken hield haar moeder de kinderen bij zich. Haar man is bakker en moet ook heel vroeg werken. De kinderen gingen 's avonds bij haar moeder slapen. M. wachtte de volgende middag op haar man aan het station te X en samen gingen ze dan hun kinderen ophalen.

Zodra ze naar school gingen konden ze een beroep doen op hun buurvrouw. Ook bij de buurvrouw gingen de kinderen slapen, de buurvrouw deed ze dan naar school.

De kinderen van M. protesteerden wel eens, omdat ze zag dat andere kinderen gebracht werden door hun ouders. "Ik heb toen gezegd dat ik je alle dagen ophaal van school, dat ik je kan helpen met huiswerk, veel ouders kunnen dat niet."

H. heeft twee kinderen, een ervan heeft bijzondere zorg nodig. Haar moeder zorgde voor de eerste, haar schoonmoeder en schoonvader voor de tweede die meer zorg nodig had. "bij een onthaalmoeder zou dit niet simpel geweest zijn om haar te verzorgen. Niet iedereen is geschikt voor zo'n verzorging."

C. heeft lang moeten wachten op een kind. Na 10 jaar werd haar zoontje geboren. Vlug bleek dat er problemen waren. Een mallemlen van doktersonderzoeken volgde. Hij heeft een vertraagde ontwikkeling, het waarom weten ze nog niet.

Haar zoontje was eerst in een gewone crèche. Gelukkig een crèche waar de uitbaatster ook een kind met een beperking heeft. Dan is hij terecht gekomen in meer gespecialiseerde opvang.

Haar moeder neemt een deel van de opvang op zich. Meer dan een halve dag kan ze het niet aan. Regelmatig komt er een babysit die haar zoontje echt vertrouwd. Ze vangt het zoontje soms een volledige dag op.

"Mijn hoofdjob, is de zorg. Als hij thuis is, dan heeft hij constant toezicht nodig. Hij wil voortdurend naar buiten, maar je kunt niet altijd naar buiten gaan. Je bent 's avonds opgebrand."

Zorg voor de kinderen is kluwen en een voortdurende zoektocht naar een geschikte manier. Allen doen een beroep om moeders, vaders, zelfs buurvrouwen. Het gezin zoekt oplossingen buiten de 'normale' situaties: de man zoekt een andere job, een vrouw werkt 's avonds, kinderen worden alleen thuis gelaten, ... Wie geen oplossing zou vinden, moest stoppen met werken, met alle financiële gevolgen van dien.

Wie een gehandicapt kind heeft, heeft het dubbel zo zwaar. Deze vrouw werkt 'normale' uren, en kan een beroep doen op de verschillende opvangmogelijkheden. Toch is ze 'opgebrand'. De zorg is veeleisend en niet iedereen is geschikt om voor haar zoontje te zorgen. Een andere

vrouw kon haar dochter omwille van de speciale zorg niet bij iedereen plaatsen. Aangepaste zorg is niet steeds aanwezig.

Opvang vinden is iets wat de andere vrouwen bijna niet kunnen. Er is gewoon geen opvang beschikbaar. Enkele vrouwen wonen in het Brusselse of Antwerpse en hebben daar meer mogelijkheden, de andere vrouwen wonen eerder in het semi-ruraal gebied en kunnen daar minder opvang vinden. Nachtopvang of zeer vroege opvang is daar niet ter beschikking.

Slechts één vrouw haalde financiële redenen aan. Maar uit de verhalen blijkt dat de combinatie inkomen en zorg wél heikel was of is. Wie 's avonds gaat werken om toch overdag te kunnen zorgen, heeft de job nodig.

Zorg voor kinderen in gezinnen die buiten 'normale' uren werken is dus een helse klus. De uurroosters bepalen de mogelijkheden van de vrouw en het gezin. In de namiddag kregen de meeste vrouwen de ruimte om voor het gezin en de kinderen te zorgen. Dit was voor hen een positief aspect van de vroege uren.

De wens om kinderen te hebben zorgt voor een moeilijke combinatie werk en gezin. Maar allen hebben het inkomen nodig. Ze moeten dus zelf voor een combinatie zoeken. Ze berusten hier gedeeltelijk in: 'la vie est comme ça.»

Opvang is een 'resource', naast inkomen en arbeidsvoorwaarden. Sommige vrouwen kunnen hierop een beroep doen, anderen hebben niet de mogelijkheid, ofwel is het onbestaande, ofwel is het te duur. Het inkomen bepaalt ook of ze al dan niet een beroep op opvang. Allen moeten immers werken.

Work-life balance voor deze vrouwen heeft ook een andere invulling. Met een hoger inkomen waren ze misschien thuis gebleven voor de kinderen.

3.10. Zorg voor anderen

Zorg voor anderen is voor deze vrouwen in de eerste plaats zorg voor het gezin, zorg voor hun man.

Verschillende mannen van de geïnterviewde vrouwen zitten thuis.

De man van R. is al 60 jaar oud, zij is zelf 18 jaar jonger. Haar man heeft toen hij naar België kwam steeds zware jobs moeten aannemen. Gezien zijn leeftijd kan hij deze jobs niet meer aan. Hij zit vandaag thuis.

De man van Z. zit ook thuis. Hij heeft jaren in de bouw gewerkt en heeft daar verschillende breuken aan over gehouden. Hij heeft zware rugproblemen en zit nu op ziekteverlof.

De man van F. heeft een beroerte gehad, hij was toen alleen thuis. 'Il est quand même touché un peu.' Hij kan nog in de tuin werken, maar moet elke dag medicijnen nemen.

K. moet ook voor haar man zorgen. Hij heeft reuma, is verschillende keren gevallen waardoor hij niet meer kon werken bij grondwerken. En dan is hij ziek gevallen. Een zware operatie is verkeerd uitgedraaid en heeft zijn gehoorzenuwen vernield. Hij hoort nu zeer slecht. Hij kan nog meewerken in het huishouden: boodschappen doen, stofzuigen, een salade maken. "Mais il est vraiment un macho."

De man van N. heeft ook een werkongeval gehad in 2003. Zijn linkerhersenhelte is zwaar beschadigd. Hij onthoudt nu heel slecht. "Vroeger kookte hij ook, maar dat mag hij van mij niet meer doen. Hij vergeet dat hij iets op het vuur heeft gezet. Hij is ook analfabeet."

Bijna alle mannen hebben of hadden zware beroepen. Wie nog werkt zit in de bouw, het transport of werkt als bakker. Slechts enkelen (3) hebben een bedienden-job en kunnen met hun uren schuiven. De anderen hebben ook moeilijke uren. Alle mannen nemen toch een deel van de huishoudelijke taken op zich. 'Comme il est à la maison, c'est parfois lui qui prépare à manger.'

Z. zorgt ook voor haar schoonvader. Ze poetst het huis en doet de boodschappen. K. neemt de zorg voor de hele brede familie op: de kinderen van haar zus en broer, en haar vader die begint dement te worden. Ze volgt de studies van de kinderen op en helpt hen bij het huiswerk. Ze kookt maaltijden voor iedereen: 'je me suis dit, les enfants doivent avoir une alimentation variée, un peu plus saine, et avoir une vie scolaire.'

De man van B. is mantelzorger voor zijn vader. Zijn vader is gehandicapt door een zware val, hij heeft moeten revalideren in een rusthuis, maar wou daar niet blijven en zit nu terug in zijn appartement. B. kookt voor hem.

R. neemt ook zorg voor de burens op: 'j'habite dans un petit immeuble où vivent beaucoup de personnes âgées. Je leur fais des courses. Je les aide à descendre l'escalier. Quand nous avons besoins d'eux, nous pouvons demander aussi. »

P. als jonge vrouw zonder kinderen, babysit regelmatig voor vrienden. Zo onderhoudt ze haar netwerk.

Bijna alle vrouwen zorgen nog voor anderen, in de eerste plaats voor hun man en gezin, maar ook voor de brede familie en soms voor de burens. Hun zorgtaak is niet enkel beperkt tot de kinderen (en het bedrijf). Hun namiddag is besteed aan zorgen.

Naast het werken is er ook het zorgen. Voor verschillende vrouwen is dit meer dan een tweede dagtaak. Zo blijft er weinig tijd over om voor zichzelf te zorgen.

3.11. Zorg voor zichzelf

WLB geldt niet enkel voor het gezin, maar houdt ook zorg voor zichzelf in.

Het vroege opstaan en de lange werkdag weegt op alle vrouwen. Ze komen thuis, sommigen gaan een uurtje rusten, maken het huis in orde, maken eten, kijken wat televisie en gaan vroeg slapen. "Pendant la semaine on n'a pas beaucoup de choix."

H. heeft geen tijd voor zichzelf: "ik kom thuis om 16u15, ik vervoer de jongste naar haar sport. En dan vlug iets eten maken. En dan vroeg gaan slapen, tenzij mijn man de late heeft en om 22u30 thuis komt, anders zien we elkaar de hele week niet."

B. vertelt, "het begint wel een klein beetje te wegen met ouder worden. Ik ga wel vroeg slapen rond 9u. Vanaf de donderdag begint het wel te wegen."

Wanneer N. thuiskomt, "ben ik doodop, ik eet iets en slaap ongeveer 2 uurtjes. Dan voel ik me terug fit. Dan kuis ik het huis." "Dat vroeg opstaan, begint wel zwaar te wegen." N. heeft een hartprobleem. Toen dit ontdekt werd, is haar werk niet veranderd: "het is even zwaar."

Alle vrouwen die poetsen klagen over het zware werk.

Poetswerk is zwaar, “als je de hele dag met zware machines moet werken, dan voel je dat op het einde van de dag. Als je de hele dag dezelfde bewegingen moet doen, voortdurend bukken om de toiletten te poetsen, dan voel je dat” verhaalden enkelen.

Z. heeft het moeilijk. Ze heeft toen ze 25 jaar was een hartoperatie ondergaan en is toen 6 maanden thuis gebleven. Nadien is ze terug gaan werken. Het ging niet gemakkelijk, maar het went. Ze heeft ook tendinitis aan haar arm. Haar dokter zegt dat ze haar arm minder moet bewegen, maar dit gaat niet in dit werk. Een operatie ziet ze niet zitten: “de nouveau 3 mois à la maison!”. Een ander werk zoeken ziet ze niet meer zitten: ‘je crois que je peux terminer ma vie ici, j’espère que je peux travailler encore 10 à 15 ans. Mais déjà pendant quelques années, c’est un peu plus lentement. »

V. heeft twee operaties aan de rug gehad. Daarom werkt ze maar halftijds. Ze heeft een andere job gevraagd om haar rug te sparen, maar kreeg geen andere job. Ze heeft nog twee jaar voor haar pensioen, een andere job is niet meer nodig.

K. is 49 jaar oud, ze is moe. Haar zorg voor de hele familie weegt: «je fais la cuisine toujours dès que je rentre. C’est très fatigant. Ça commence à être un peu difficile. J’ai 49 ans maintenant. C’est fini.’ Het werk zelf is zwaar: «je suis déjà fatigué, ce n’est pas un travail assis, j’ai mal partout.” Ze zegt bovendien dat ze niet « la morphologie pour faire la nettoyage» heeft.

M. zegt dat haar gezondheid met de jaren verslechterd. “De vensters, daar zie ik tegenop. Die zijn heel hoog. Ik heb het juiste materiaal er ook niet voor.”

Ook B. sukkelde met haar schouder. Maar doet het werk nog steeds graag.

C. heeft vooral moeilijk als haar zoontje ziek wordt of als hij naar het ziekenhuis moet. Dan staat alles onder druk, en soms kan ze geen beroep doen op enige meegaandheid van haar werkgever. “Toen zei de verantwoordelijke: er is ook een dienst oppas voor zieke kinderen. Ja, voor een gewoon kind, maar onze zoon heeft een handleiding nodig. ik geef die niet uit handen.” “Ik moet dan aan gezinszorg vragen om op mijn zoontje te letten omdat ik moet gaan werken voor gezinszorg. Daar zit toch geen logica in?”

Bijna alle vrouwen klagen over de ‘zwaarte’ van de job. Ze hebben bijna allemaal pijn aan de schouder, rug, ... Onderhoud vraagt veel van het lichaam: steeds dezelfde bewegingen, zwaar materiaal, ... Het vroege opstaan is ook lastig: het zijn lange dagen voor de meesten. Een eigen leven leiden is moeilijk, want thuis wacht nog het huishouden. Allen gaan vroeg slapen.

Zorg voor zichzelf is moeilijk: ze zijn mede of hoofdverantwoordelijke voor het inkomen van het gezin. Zij moeten zichzelf daarom opzij zetten.

Ook wie een zware zorglast heeft (een gehandicapt zoontje) heeft weinig of geen tijd voor zichzelf. Gezinsondersteuning is weinig relevant indien ze er op datzelfde moment voor moeten werken; zo houden ze er niets aan over.

De zwaarte van de job of de zorg betekent een belemmering voor een goede WLB voor de vrouwen zelf. Terug komen de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden aan bod. Arbeidsvoorwaarden als context en ‘resource’ zijn bijgevolg primordiaal.

4. Conclusie: Work-life balance ten koste van?

De interviews bieden een beeld van hoe vrouwen en hun gezin een 'goed leven' proberen op te bouwen. Het zoeken naar een WLB binnen hun "goede leven" is een voortdurende opdracht.

Een eerste algemene conclusie is dat hun WLB niet mainstream of doorsnee is. Omwille van hun specifieke werk moeten ze steeds andere oplossingen zoeken.

Alle vrouwen hebben een lagere opleiding. Scholing is een 'resource' binnen de CA. Het is immers een toegangsticket tot de arbeidsmarkt. Het omvat tevens de mogelijkheden, de vaardigheden van mensen, het is ook een 'conversion factor'. Het is een context die mogelijkheden opent of meer opent.

Bijna al de geïnterviewde vrouwen hadden bijgevolg weinig mogelijkheden. Hun opleiding opende niet echt veel mogelijkheden. Daarbij komt voor sommige nog een familiale geschiedenis die hun mogelijkheden ook begrensdde.

Soms beperkt een lage opleiding mensen echter niet: uit een drietal verhalen blijkt dat hier vrouwen ambitie vertonen en verder willen gaan. Maar ook zij komen verschillende hindernissen tegen.

Hun 'capability set' is omwille van hun mogelijkheden beperkt, zelfs zeer klein. Voor veel geïnterviewde vrouwen is poetsen of onderhoud de enige mogelijkheid om een inkomen te verwerven. Hun inkomen hebben alle gezinnen nodig. Een aantal vrouwen zorgen bovendien voor het hoofdkomen.

Opleiding, taal, sociale/politieke context, familiale geschiedenis (hier verhuis, noodzaak om voor een inkomen te zorgen), ... dit zijn de belangrijke factoren die de 'capability set' bepalen. Met deze achtergrond gaan vrouwen nu poetsen. En dan spelen de arbeidsomstandigheden een belangrijke rol.

Arbeidsomstandigheden zijn een duidelijke 'resource'. Goede arbeidsomstandigheden, zelfs als het geen droomjob is, zorgen voor een welbevinden. Hun keuze voor deze job is sterk beïnvloedt door deze omstandigheden: het loon is in vergelijking met andere poetsbedrijven goed; de uren zorgen dat ze in de namiddag nog tijd hebben;

Arbeidsvoorwaarden zijn dus belangrijk en bieden deze vrouwen en gezinnen de kans om 'goed' te leven. 'Goed' leven is voor hen, op het einde van de maand iets kunnen opzij zetten. Minder goede arbeidsvoorwaarden (lagere lonen in andere sectoren of bedrijven) zorgen dat sommige vrouwen niet uitkijken naar een andere job.

Gelijke en goede arbeidsvoorwaarden zijn met andere woorden essentieel om vrouwen (en mannen) de mogelijkheid te geven om te veranderen, om een werk te vinden dat hen beter past.

Zorg voor de kinderen is kluwen en een voortdurende zoektocht naar een geschikte manier. Allen doen een beroep om moeders, vaders, zelfs buurvrouwen. Het gezin zoekt oplossingen buiten de 'normale' situaties: de man zoekt een andere job, een vrouw werkt 's avonds, kinderen worden alleen thuis gelaten, ... Wie een gehandicapt kind heeft, heeft het dubbel zo zwaar. Aangepaste zorg is niet steeds aanwezig.

Wie geen oplossing zou vinden, moest stoppen met werken, met alle financiële gevolgen van dien.

Opvang vinden is ook bijna onmogelijk. Nachtopvang of zeer vroege opvang is niet (steeds) ter beschikking.

Maar dit is niet het enige probleem. Uit de verhalen blijkt dat de combinatie inkomen en zorg heikel is. Zoals één vrouw het treffend zei: 'waar is de logica?' Gaan werken om opvang te betalen is voor hen een onzinnige ruil. Slechts een vrouw is een tijdje gestopt met werken om voor haar kind te kunnen zorgen, alle andere zijn blijven werken. De maatregelen voor ouderschapsverlof worden door hen niet gebruikt. Dit omwille van de financiële gevolgen, ze hebben het inkomen nodig, maar ook omdat velen deeltijds werken en dus in de namiddag voor het gezin kunnen zorgen.

Opvang en ouderschapsverlof zijn eveneens een 'resource', naast inkomen en arbeidsvoorwaarden. Slechts één vrouw doet hierop een beroep. Anderen hebben niet de mogelijkheid, ofwel is de opvang niet toegankelijk of onbestaande op de nodige uren, ofwel is ze te duur. Het familiaal netwerk (we kunnen dit ook een 'resource' noemen) 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. Voor zij die uit het buitenland komen en geen of weinig familie hebben hier, zijn kennissen, vrienden en burens belangrijk. Zij investeren dan ook in deze netwerken.

De reguliere WLB-maatregelen zijn niet belangrijk en niet relevant voor deze vrouwen. Ze passen niet in hun manier van werken en leven.

Bijna alle vrouwen zorgen nog voor anderen, in de eerste plaats voor hun man en gezin, maar ook voor de brede familie en soms voor de burens. Hun zorgtaak is dus niet enkel beperkt tot de kinderen (en het bedrijf). Hun namiddag is besteed aan zorgen. Dit is ook één van de redenen waarom ze de job goed vinden. Hun vrije namiddag is de oplossing voor een WLB.

Hun vrije namiddag is echter minder lang dan zou kunnen. Wie het openbaar vervoer (nog een 'resource') nodig heeft, komt laat thuis. Ook de zwaarte van de job beperkt hun vrije namiddag.

Bijna alle vrouwen klagen over de 'zwaarte' van de job. Ze hebben bijna allemaal pijn aan de schouder, rug, ... Onderhoud vraagt veel van het lichaam: steeds dezelfde bewegingen, zwaar materiaal, ... Het vroege opstaan is ook lastig: het zijn lange dagen voor de meesten. Een eigen leven ontplooiën is bovendien moeilijk, want thuis wacht nog het huishouden. Allen gaan vroeg slapen, doen een dutje wanneer ze thuis komen, ...

De zwaarte van de job is een belemmering voor een goede WLB. De positieve aspecten van de job (uren, loon, collega's) worden deels teniet gedaan door onder meer de arbeidsomstandigheden, door minder goed openbaar vervoer, het ver wonen, ...

Terug komen de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden aan bod. Arbeidsvoorwaarden als context en 'resource' zijn bijgevolg primordiaal. Werken aan WLB voor deze vrouwen is met andere woorden werken aan goede arbeidsomstandigheden, werken goed openbaar vervoer, werken aan ...

WLB heeft voor deze vrouwen dan ook een andere betekenis. Met een hoger gezinsinkomen waren ze misschien thuis gebleven voor de kinderen. Minder werken is voor hen de invulling van het 'goede leven'.

Uit de interviews en gesprekken blijkt ook duidelijk dat de maatregelen voor opvang van kinderen en jongeren omwille van de arbeidsomstandigheden van het gezin beperkt gebruikt worden: voorschoolse opvang wordt gebruikt, maar andere vormen van opvang zijn niet bruikbaar. Ofwel zijn ze te duur, ofwel vinden ze geen geschikte opvang. Zeker de zeer vroege opvang is niet overal te vinden. Uit de interviews blijkt ook duidelijk dat de kinderen maar ook de vrouwen het moeilijk hadden met de beperkte zorg die de vrouwen konden geven.

Maatregelen om tijdelijk minder te werken en te zorgen (voor het gezin, familie of zichzelf) wordt niet gebruikt. De kost van minder werken weegt immers te veel. Voor deze vrouwen zijn andere maatregelen nodig.

Uit de interviews krijgen we dus een ander beeld van wat een goede WLB is. Het is geen doorsnee beeld van WLB. Voor personen in gelijkaardige situaties, mensen met een laag inkomen en buiten normale uren (vroeg of laat, weekend werk), zijn andere maatregelen nodig.

Voor een goede WLB moeten hun mogelijkheden (capability set) verruimd worden: goede arbeidsvoorwaarden (o.a. andere uren), hogere lonen, vormingsmogelijkheden aangepast aan de arbeidsomstandigheden, opvang die betaalbaar is, het kunnen investeren in netwerken, taalvoorwaarden, goed openbaar vervoer, ... Al deze elementen zijn mee bepalend voor een goede WLB.

EINDNOTEN

- 1 Kansengroepen in Kaart. Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt. VDAB. 2010. https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KiK_Laaggeschoolden201002.pdf
- 2 Idem, pag. 17
- 3 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>
- 4 Alle informatie over deeltijdse arbeid, thematische verlopen, ... vind je op <https://www.rva.be/nl/burgers> Alle grafieken zijn gebaseerd op de statistieken die te vinden zijn op <https://www.rva.be/nl/interactieve-statistieken>
- 5 Zie ook website van Kind en Gezin, <https://www.kindengezin.be/kinderopvang/>. Alle grafieken zijn gebaseerd op de data van Kind en Gezin <https://www.kindengezin.be/cijfers-en-rapporten/cijfers/default.jsp>

