

STERK VROUWEN WERK

TOOLKIT:

**Hoe de arbeidsmarktkansen van vrouwen in
armoede versterken?**



Colofon

Publicatiedatum: juli 2024

Een uitgave van ZJKant vzw en Netwerk tegen Armoede vzw.

V.u. ZJKant vzw, Julie Van Garsse, Sint-Jansstraat 32-38, 1000 Brussel

V.u. Vlaams Netwerk tegen Armoede vzw, Heidi Degerickx,

Vooruitgangstraat 323 b6, 1030 Brussel

Vormgeving publicatie: Lut Vandebos

Illustratie Sterk Vrouwenwerk: Nena Peeters

Foto's: Sterk Vrouwenwerk

Onlineversie en meer info: sterkvrouwenwerk.be

www.zijkant.be - www.netwerktegenarmoede.be

Met de steun van de Europese Unie en het federale aendergelijkheidsbeleid:



Bedankt aan alle deelnemende vrouwen van Sterk Vrouwenwerk.

Samen met hen blijven we ijveren voor een toegankelijke arbeidsmarkt met werkbaar werk.

Inleiding

Met Sterk Vrouwenwerk bundelen het Vlaams Netwerk tegen Armoede en ZJKant hun kennis rond armoede en vrouwenrechten. Samen zetten we ons in om de arbeidsmarktpositie van vrouwen in armoede te versterken. Dit doen we door vrouwen in armoede te begeleiden naar een duurzame tewerkstelling bij een vaste retailpartner, Colruyt Group.

Via een groepstraject in Antwerpen en Gent brengen we samen met niet-beroepsactieve vrouwen uitdagingen richting duurzaam werk in kaart. Op basis van de ervaringen van de deelnemers bouwen het Netwerk tegen Armoede en ZJKant vervolgens aan structurele oplossingen en gaan we in gesprek met beleidsmakers. Daarnaast begeleiden we Colruyt Group bij het uitbouwen van een inclusief personeelsbeleid. Onze specifieke aandacht gaat daarbij naar armoede-, gender- en cultuurgerelateerde topics. Niet alleen onze deelnemers, maar ook andere werknemers hebben immers baat bij een inclusieve werkomgeving.

Het doel van Sterk Vrouwenwerk? Een duurzame job voor de deelnemers aan het project. Maar ZJKant en het Netwerk tegen Armoede willen ook drempels wegwerken voor andere mensen in armoede. Daarom delen we onze ervaringen en aanbevelingen met beleidsmakers, werkgevers en trajectbegeleiders.

Deze toolkit is het sluitstuk van het Sterk Vrouwenwerk-project.

Met deze publicatie maken we de drempels die niet-beroepsactieve vrouwen in armoede ondervinden in hun zoektocht naar (duurzaam) werk zichtbaar. Zo vergroten we het inzicht in de leefwereld van vrouwen in armoede en de uitdagingen waar ze dagelijks mee in aanraking komen.

Daarnaast tonen we welke stappen trajectbegeleiders, bedrijven en beleidsmakers kunnen zetten om de toegang tot vast betaald werk voor vrouwen in armoede te vergemakkelijken en te bouwen aan een inclusieve werkvloer.

Sterk Vrouwenwerk (april 2023 - augustus 2024) kadert binnen de projectoproep Bread & Roses van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en kwam tot stand met de steun van het federale gendergelijkheidsbeleid.

Inhoud

3 / Inleiding

6 / Het project

12 / Belangrijkste bevindingen

24 / Conclusies

26 / Aanbevelingen voor trajectbegeleiders
en arbeidsbemiddelaars

29 / Aanbevelingen voor werkgevers

34 / Aanbevelingen voor beleidsmakers

41 / Podcast

42 / Referenties



Deelnemers van Sterk Vrouwenwerk Antwerpen geven hun mening via stellingen.

Het project

DE DEELNEEMSTERS

Sterk Vrouwenwerk richt zich op vrouwen in armoede die wel aan het werk willen, maar voor wie de stap veel te groot is. Waarom vrouwen? Omdat zij een dubbel zo hoog individueel armoederisico lopen als mannen (28 procent bij vrouwen versus 13 procent bij mannen).¹ Dat komt onder meer doordat vrouwen meer drempels ervaren op de arbeidsmarkt.

Veel heeft te maken met traditionele rollenpatronen: onderzoek toont aan dat de zorgtaken in het gezin nog vooral door vrouwen worden opgenomen, terwijl de man brood op de plank brengt.² Daardoor zijn vrouwen vaker financieel afhankelijk van een partner: in België geldt dit voor 23 procent van de vrouwen in een koppel, tegenover 3 procent van de mannen.³

“Een eigen inkomen verwerven is belangrijk, zeker als vrouw, omdat je vaak afhankelijk van het inkomen van een man. Een man focust op werk, een vrouw op de kinderen. Ik denk dat we als vrouw soms onze prioriteiten kunnen bijstellen, maar natuurlijk hebben we niet allemaal die keuze.”

Daarnaast zijn vrouwen vaker dan mannen alleenstaande ouder. De combinatie met een beperkt sociaal netwerk, zorgt ervoor dat ze vaak gedwongen deeltijds werken in slecht betaalde jobs.⁴ Deze economische ongelijkheid tussen vrouwen en mannen leidt tot een inkomenskloof van 24 procent.⁵

Aan de start telt Sterk Vrouwenwerk zevenentwintig deelnemers, met verschillende statuten, gezinssamenstellingen, opleidingsniveaus, leeftijden en werkervaring. De meerderheid komt van buiten de Europese Unie. Een aantal van de vrouwen leeft in België met een precair verblijfsstatuut, wat nog extra uitdagingen met zich meebrengt in de zoektocht naar (vast) werk.

Ondanks de diversiteit van de groep, hebben de deelnemers veel gemeen. Wat hen verbindt, is niet alleen hun vrouw-zijn, maar ook hun socio-economische status. Allemaal leven ze in financieel moeilijke omstandigheden. Bijna allemaal maken ze deel uit van een groep met een verhoogd armoederisico of een combinatie van risicofactoren: alleenstaande ouder (17%), migratieachtergrond van buiten de EU (25%), geen vast werk (33%) en geen eigen woning (19%).⁶ Ook hebben ze een grotere kans om gediscrimineerd te worden bij sollicitaties, bijvoorbeeld door hun migratieachtergrond, arbeidsbeperking of leeftijd.⁷

Dat wil overigens niet zeggen dat deze vrouwen niet werken. Ze zijn actief via

zorgtaken of vrijwilligerswerk, maar vinden moeilijker de weg naar betaald werk door een bijzonder zwakke positie op de Belgische arbeidsmarkt.⁸ Daar wil Sterk Vrouwenwerk verandering in brengen.

“Alles wat we op deze aarde doen kost geld. Ik voel aan dat ik in een kwetsbare situatie zit zonder diploma. Het is een dubbele zoektocht. Via vrijwilligerswerk krijg ik veel voldoening maar geen geld. Ik wil vooruit in het leven.”

De deelnemers van Sterk Vrouwenwerk komen uit Verenigingen Waar mensen in Armoede het Woord Nemen (VWAWN) in Antwerpen en Gent. In beide steden zijn meerdere verenigingen aanwezig en zijn er meer opties voor tewerkstelling binnen het aanbod van Colruyt Group.

Aan de vrouwen in de Antwerpse en Gentse verenigingen wordt tijdens ontmoetingsmomenten gepolst of ze interesse hebben in een job in de retailsector. Vervolgens vindt een intakegesprek plaats, samen met een trajectbegeleider en een ervaringsdeskundige in armoede en sociale uitsluiting.



Infosessie over Sterk Vrouwenwerk voor kandidaat-deelnemers in Antwerpen.

DE TEWERKSTELLINGSPARTNER

Omdat we ook drempels aan werkgeverskant willen blootleggen en tegelijk diepgaand willen werken aan een inclusief hr-beleid van de (toekomstige) werkgevers, kiezen we ervoor om met een vaste tewerkstellingspartner te werken. We gaan daarom in zee met Colruyt Group, een Belgisch familiebedrijf dat over de generaties heen is uitgegroeid tot een groot retailbedrijf met veel verschillende merken. Hun maatschappelijk engagement en de verschillende jobmogelijkheden binnen het bedrijf maken van hen een ideale partner om mee samen te werken voor dit project.

We werken intensief samen met de dienst Rekrutering, Selectie en Oriëntering om het project in goede banen te leiden. Maar ook lokale selectieverantwoordelijken, winkelverantwoordelijken en directe leidinggevenden uit Antwerpen en Gent zijn betrokken bij de selectie en begeleiding van de deelnemers op de werkvloer.

Via de werkervaring van de deelnemers in Colruyt- en OKAY Compact-winkels brengt Sterk Vrouwenwerk nieuwe perspectieven binnen in het bedrijf. Samen met Colruyt Group trachten we hindernissen weg te werken, zoals drempels in de selectieprocedure, ontwikkeling van competenties of (taal)ondersteuning op de werkvloer. Ook streven het Netwerk tegen Armoede en Zijkant i.s.m. Colruyt Group naar een job op maat met een aangepast takenpakket en uurrooster en extra (taal)ondersteuning op de werkvloer. Daarnaast inspireren we het bedrijf via begeleiding op de werkvloer en verschillende beleidsmatige bijeenkomsten om de ervaren drempels mee te nemen in een inclusief hr-beleid.

GROEPSSESSIES

Vooraleer de deelnemers de stap zetten naar een werkervaring bij Colruyt Group, vinden groepssessies plaats. Het eerste groepstraject, in Antwerpen, gaat van start in juni 2023 met zestien deelnemers. In december 2023 start een groepstraject met elf vrouwen in Gent. In dit deel van het project bereiden we ons gezamenlijk voor op werkervaring en maken we voor iedere deelnemer een werkervaringstraject op maat op.

Tijdens wekelijkse bijeenkomsten delen de deelnemers hun ervaringen, meningen en inzichten over werk, vrouw-zijn en de complexiteit van armoede en migratie. Ze staan ook stil bij hun dromen, doelen, sterktes en talenten. We focussen op het ontwikkelen en versterken van verschillende vaardigheden die zowel op als naast de werkvloer van belang zijn.

Met het groepstraject willen het Netwerk tegen Armoede en Zijkant drempels blootleggen die vrouwen ervaren om duurzaam werk te vinden. Daarom focussen de sessies op thema's zoals de combinatie van werk en gezin, kinderopvang, fysiek en mentaal welzijn, mobiliteit, sociaal-culturele discriminatie en Nederlandse taalvaardigheid.

In groep wordt duidelijk dat heel wat individuele problemen eigenlijk collectieve obstakels zijn. De vrouwen ontdekken structurele uitsluitingsmechanismen, en beseffen dat het bijvoorbeeld niet hun eigen schuld is dat kinderopvang onvoldoende beschikbaar, flexibel of betaalbaar is.

“Problemen zijn vaak onzichtbaar, bijvoorbeeld problemen met papieren. Het is goed om samen na te denken over oplossingen.”

In een latere fase, tijdens de periode van tewerkstelling, vinden opnieuw maandelijkse terugkomenten in groep plaats. Op dit moment worden de ervaringen van de vrouwen op de werkvloer besproken en eventuele bijkomende hindernissen aangepakt. Deze bijeenkomsten bieden niet alleen ruimte voor reflectie, maar dienen ook als platform om gezamenlijk oplossingen te vinden.



Uitwisselingsmoment met een winkelmedewerker en filiaalverantwoordelijke van Colruyt.



Een deelnemster ontvangt haar getuigschrift van het Sterk Vrouwenwerk-voortraject.

INDIVIDUELE BEGELEIDING

Parallel aan de groepsessies kunnen de deelnemers beroep doen op individuele ondersteuning op maat. Een van de onderwerpen die hier vaak aan bod komen, is de verlenging van verblijfsvergunningen of de zoektocht naar kinderopvang. De trajectbegeleider van Sterk Vrouwenwerk fungeert hier voornamelijk als een vertrouwensfiguur en als centraal aanspreekpunt voor de deelnemers.

In een aantal gevallen leidt het traject toch niet tot een vaste job bij Colruyt Group. Dit ligt soms aan andere verwachtingen bij de deelnemster of bij de werkgever. Voor deze vrouwen kijken we tijdens de individuele begeleiding ook naar andere mogelijkheden en helpen we bij een heroriëntering naar andere trajecten of jobs op basis van hun persoonlijke wensen en noden.

BEGELEIDING OP DE WERKVLOER

Na afloop van de wekelijkse groepsessies gaan de deelnemers aan de slag op de werkvloer bij Colruyt Group (Colruyt Laagste Prijzen en OKAY Compact). Tot het einde van het project krijgen ze ondersteuning van de trajectbegeleider op de werkvloer.

Tijdens de maandelijkse werkplekbezoeken evalueren het Netwerk tegen Armoede en ZIJkant samen met de deelnemers de jobinhoud, taken, werkuren en andere relevante aspecten. Die bezoeken bieden ook een gelegenheid om samen met leidinggevenden en peters of meters gerichte verbeteringen aan te brengen in de werkomgeving.

Het traject richting vast werk ziet er voor elke deelnemster anders uit. De meesten beginnen met een beroepsverkennde stage (BVS).⁹ Als er een match

is, stappen ze over op een individuele beroepsopleiding (IBO).¹⁰ Via dit stage-instrument van de VDAB kan er ook taalondersteuning worden aangeboden

INCLUSIEF HR-BELEID COLRUYT GROUP

Naast de deelnemers van het project wil Sterk Vrouwenwerk ook bakens verzetten voor andere mensen in armoede en op de langere termijn bijdragen aan een inclusieve werkvloer. Daarom gaan ZIJkant en het Netwerk tegen Armoede samen met Colruyt Group aan de slag rond de uitdagingen die de deelnemers én de retailpartner zelf ervaren.

We houden de vinger aan de pols via driewekelijkse contactmomenten met het projectteam, via de hierboven vermelde maandelijkse werkplekbezoeken en via verschillende evaluatiemomenten met spilfiguren binnen Colruyt Group, zoals selectieverantwoordelijken, regio- en filiaalmanagers, teamchefs en de human resources- en public relations-diensten.

De voornaamste werkpunten bestaan uit het laagdrempeliger maken van de aanwervingsprocedure, het ontwarren van de knoop rond de combinatie van werkuren met kinderopvang, beschikbare mobiliteit en de beperkingen n.a.v. het geldende neutraliteitsprincipe rond het dragen van een hoofddoek op de werkvloer. Ook is er bij Colruyt Group meer nood aan inzicht in de leefwereld van vrouwen in armoede.



Een deelnemster tijdens haar individuele beroepsopleiding bij Colruyt.

⁹ Een beroepsverkennde stage is een oriënterende stage. De stage duurt max. 30 dagen en is onbezoldigd. Meer info via: <https://www.gtb.be/veelgestelde-vragen/wat-is-een-beroepsverkennde-stage>

¹⁰ Een individuele beroepsopleiding is een beroepsopleiding op de werkvloer. Deze vorm van werkplekieren duurt 1 tot 6 maanden en gaat gepaard met een IBO-premie. Als de IBO goed verloopt, krijgt de stagiair na afloop een tijdelijk of vast contract in het bedrijf. Meer info via: <https://www.vdab.be/opleidingen/leren-en-werken/ibo>

Belangrijkste bevindingen

Vrouwen in armoede weten het best welke oplossingen er nodig zijn om stappen richting een duurzame tewerkstelling te kunnen zetten. Vanuit de ervaringskennis van de deelnemende vrouwen formuleren we hieronder de belangrijkste bevindingen van het Sterk Vrouwenwerk-project.

WERKEN IN GROEP VERSTERKT

Er zijn veel projecten die zich richten op de begeleiding van werkzoekenden uit kwetsbare situaties. Vaak wordt de begeleiding gezien als een individueel traject. Met Sterk Vrouwenwerk kiezen we bewust voor een groepstraject. Deze aanpak versterkt het zelfvertrouwen van de deelnemers.

“Vroeger was ik een heel gesloten vrouw. Door dit project in groep te doen heb ik veel geleerd en veel mensen leren kennen. Nu ben ik veel opener.”



Methodiek om gemeenschappelijke hindernissen te bespreken tijdens een groepssessie in Antwerpen.

In een groep voelen vrouwen in armoede dat zij niet de enigen zijn die worstelen met problemen zoals huisvesting, schulden, kinderopvang en het vinden van een vaste job.

“Het is niet makkelijk om met andere mensen te praten over deze zaken. Hier kunnen we dingen gewoon vragen en bespreken met elkaar.”

Vaak ontbreekt het vrouwen in armoede ook aan een sociaal netwerk.

“Wanneer ik thuiskom, ben ik kapot. Het enige wat ik kan doen, is slapen. Ik heb geen support system, heb niemand om tegen te praten.”

Door in armoede te leven is er nauwelijks geld om deel te nemen aan sociale activiteiten waardoor een vrienden- of kennissenkring kleiner wordt.

“De eerste vraag die ik krijg bij elke organisatie is vaak: wat is je netwerk? Het is confronterend om te antwoorden dat je in armoede leeft en geen of weinig mensen hebt om op terug te vallen. Het is hard als je alles alleen moet doen en mensen dit niet begrijpen.”

Ook de taalbarrière en de zorg voor kinderen zorgen ervoor dat de deelnemers weinig kansen hebben om een netwerk uit te bouwen. De groepssessies zijn dan ook belangrijk voor hen, geven ze aan.

“Ik bleef alleen thuis met de kindjes en had vaak problemen. Het doet goed om nieuwe mensen te ontmoeten. Ik leer veel dingen bij en krijg hulp als ik met iets zit.”

Voor de deelnemers maakt het een groot verschil als de trajectbegeleider van Sterk Vrouwenwerk hen ook fysiek vergezelt en ondersteunt bij afspraken.

Tot slot bieden de groepssessies de vrouwen ook de mogelijkheid om hun Nederlands te oefenen in een veilige omgeving. Bijna alle anderstalige deelnemers van Sterk Vrouwenwerk volgen taallessen. Door het ontbreken van een sociaal netwerk of werkplek is het echter moeilijk om de taal onder de knie te krijgen, waardoor ze dan weer arbeidskansen mislopen.

“Ik ga al vijf jaar naar een centrum voor volwassenenonderwijs om Nederlands te leren. Ik begrijp m'n lerares en andere cursisten, maar zelf de woorden vinden om te spreken is moeilijk. Buiten de les praten mensen sneller. Ik wil via een job mijn Nederlands verbeteren. Toen ik als poetsvrouw werkte, kon ik dit met niemand oefenen.”

TRAJECTBEGELEIDING STOPT NIET BIJ EEN JOB

“Mijn langdurige werkloosheid is voortgevloeid uit een vechtscheiding. Ik had alles: een huis, een job, een man en kinderen. Toen belandde ik op straat. Het was nooit zo ver gekomen als ik de juiste begeleiding had gekregen en mensen echt naar me hadden geluisterd. Op dat moment kon ik niet meer werken door gezondheidsredenen die ontstaan zijn door zaken die ik niet zelf onder controle had. Mensen bleven me adviseren dat ik met een psycholoog moest gaan praten. Maar dit loste mijn problemen niet op en daardoor had ik het gevoel dat de schuld bij mij lag.”

De ervaringen van het Sterk Vrouwenwerk-project maken nogmaals duidelijk: de begeleiding van vrouwen in armoede naar werk gaat veel verder dan hulp bij sollicitaties of het bepalen van een jobkeuze. Een trajectbegeleider moet een vertrouwensrelatie opbouwen en van daaruit alle aspecten die werk nog in de weg staan, meenemen in de zoektocht. Die begeleiding is tijdsintensief en overstijgt het domein ‘werk’.



Een deelnemster van Sterk Vrouwenwerk Antwerpen tijdens haar individuele beroepsopleiding bij Colruyt.

Trajectbegeleiding gaat over ondersteuning bij het vinden van kinderopvang, een bereikbare job, taal- of ICT-lessen, huisvesting en een stabiele gezinssituatie. Ook met de mentale en fysieke gezondheid van werkzoekenden en met de financiële draagkracht moet rekening gehouden worden.

“Ik ben een tijdje dakloos geweest. Mensen zeggen dan dat je gewoon werk moet zoeken, zodat je geld hebt om iets te huren. Maar dat is zo kort door de bocht. Vooraleer je kan werken, moet je eerst een thuis hebben om tot rust te kunnen komen, je te wassen, op tijd te gaan slapen... Maar voor je een woonst kan vinden, moet je ook werk hebben. Het is een vicieuze cirkel!”

Deze begeleiding stopt ook niet zodra een job of stageplaats is gevonden. Zelfs voor de deelnemers uit Sterk Vrouwenwerk met een vast contract blijft begeleiding welkom. Want hoe gemotiveerd de werknemers ook zijn en hoe tevreden de werkgevers, toch komen onvermijdelijk nog drempels naar boven. Pas dan volgt de echte confrontatie met de combinatie van werken en een leven in armoede. Zowel werknemer als werkgever weten niet altijd hoe ze daarmee kunnen omgaan. Om een draaideureffect te vermijden, is het belangrijk dat via integrale dienstverlening begeleiding mogelijk is, in samenwerking met en ter ondersteuning van de werkgever.

KINDEROPVANG IS ESSENTIEEL

Toegankelijke, betaalbare en flexibele kinderopvang lijkt één van de grootste voorwaarden voor de deelnemers van Sterk Vrouwenwerk om de stap naar werk te kunnen zetten.

Drieëntwintig van de zevenentwintig vrouwen hebben kinderen. Vijf van hen zijn alleenstaande moeder en één vrouw is zwanger. Voor meer dan de helft van de deelnemers is kinderopvang een basisvoorwaarde om een stage of job op te starten. Deze vrouwen kunnen immers nauwelijks rekenen op een informeel zorgnetwerk. Zo vangen vrijwilligers tijdens de zomermaanden de kinderen van de deelnemers van Sterk Vrouwenwerk op, zodat zij in hetzelfde gebouw de wekelijkse bijeenkomsten kunnen volgen.

De formele kinderopvang voor baby's en peuters is in Vlaanderen vaak ontoegankelijk voor vrouwen in armoede. Zo gaat 77 procent van de kinderen met een moeder van Belgische origine naar een vergund opvanginitiatief, tegenover 30 procent van de kinderen met een moeder geboren in een niet-EU-land. Van alle kinderen geboren in kansarmoede gaat minder dan de helft naar een kinderopvanginitiatief.¹¹

Een belangrijke drempel is de kostprijs. Er bestaan weliswaar inkomensgerelateerde opvanginitiatieven, maar daar heerst schaarste. De nieuwe voorrangsregels in deze initiatieven, waarbij sinds kort absolute prioriteit wordt gegeven aan ouders die minstens vier vijfde werken, vergroot de bestaande ongelijkheid. Niet-beroepsactieve moeders in armoede zien op deze manier hun kansen op duurzaam werk verdwijnen.¹²

“Ik ben alleenstaande mama, dus alles komt op mij terecht. Hier in België is kinderopvang vinden heel moeilijk. Ik heb zelf voor mijn dochter moeten zorgen, want de crèche zat vol.”

Kinderopvanginitiatieven zijn daarnaast niet altijd makkelijk fysiek bereikbaar voor gezinnen met beperkte mobiliteits- of transportmogelijkheden.

WERKUREN MOETEN REKENING HOUDEN MET ZORGTAKEN

In België werkt 40 procent van de vrouwen deeltijds, tegenover 12 procent van de mannen. Het merendeel van de deeltijds werkende vrouwen (26 procent) doet dat om zorg op te nemen voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen. Een reden die slechts door één op de tien mannen gedeeld wordt.¹³

Ook veel moeders uit Sterk Vrouwenwerk werken gedwongen deeltijds, waardoor hun inkomen laag blijft. Ze zijn op zoek naar een job die combineerbaar is met de openingsuren van de school- of kinderopvang. Dat is zeker voor vrouwen in armoede niet evident: zij komen net vaker terecht in jobs met vroege of late werkuren, zonder de mogelijkheid om thuis te werken.

“Ik wil graag voltijds werken, maar dat gaat niet omdat ik ook voor de kindjes moet zorgen. Mijn man is vrachtwagenchauffeur en gaat vroeg werken, soms al om vier uur 's ochtends. Ik moet dus de kinderen naar school brengen. Vast weekendwerk lukt wel, omdat mijn man dan op de kinderen kan passen.”

De moeilijke combinatie van de werkuren met zorgtaken thuis is dan ook de meest voorkomende reden waarom de Sterk Vrouwenwerk-deelnemers niet kunnen werken in de verkoopfilialen van Colruyt Group. Hun werkroosters overschrijden de openingsuren van crèches en naschoolse opvang. De afhankelijkheid van het openbaar vervoer maakt de combinatie van werkuren en openingsuren van scholen en crèches nog uitdagender.

“De opvang is pas open vanaf 7 uur en sluit om 18.30 uur. Soms moet ik al

om 6 uur op het werk zijn of tot 21 uur werken. Ik heb geen partner of familie in België waar ik op kan rekenen.”

Zeker de alleenstaande moeders uit de groep hebben het erg moeilijk met het leggen van de puzzel.

“Ik ben een alleenstaande moeder. De nabewaking van de school sluit om 18 uur. Ik heb niemand hier die me kan helpen met m'n kinderen. Op dit moment heb ik dus een halftijdse job nodig tussen 9 uur en 16 uur. Anders is het te stresserend en de combinatie gewoon onmogelijk. Ik heb ook tijd met mijn kinderen nodig voor hun welzijn, huiswerk en groei.”

Colruyt Group hanteert een zelfroostersysteem. Werknemers kunnen deels zelf aangeven in welke shifts ze willen werken. Maar net als bij veel andere werkgevers wordt verwacht dat iedereen - ook wie deeltijds werkt - minstens een aantal vroege en late shiften draait. Deze werkwijze zorgt voor gelijkheid tussen de collega's, maar vraagt een flexibiliteit die vrouwen in armoede, zeker alleenstaande moeders, niet hebben. Afhankelijk van hun persoonlijke situatie zijn ze bereid om heel flexibele uren te werken, maar veel hangt af van de werkuren en beschikbaarheid van hun partner of het al dan niet hebben van een informeel zorgnetwerk.

EEN LEEFBAAR INKOMEN IS DE BASIS VOOR WERK

De financiële situatie van de Sterk Vrouwenwerk-deelnemers is divers en complex. Sommige vrouwen ontvangen geen enkele vorm van inkomen, anderen kunnen beroep doen op een (equivalent) leefloon¹⁴ of werkloosheids-, ziekte- of invaliditeitsuitkeringen. Om drempels verbonden aan armoede te overwinnen, is er echter nood aan financiële en dus ook aan mentale ruimte. Stress bemoeilijkt de zoektocht naar een duurzame job.

Zo verblijven sommige deelnemers noodgedwongen bij een partner of familieleden. Zonder (hoger) inkomen uit werk blijven ze financieel afhankelijk van deze personen.

“Ik ben op zoek naar een woning voor mij en mijn drie kindjes. Op de privémarkt is dat veel te duur. Ik sta al zeven jaar op de wachtlijst voor een sociale woning, maar ik heb geen idee hoe lang ik nog moet wachten. Ondertussen wonen we al drie jaar bij mijn ouders. Maar ik krijg nu minder uitkeringen omdat ik bij hen gedomicilieerd ben. Dat maakt het nog moeilijker om iets betaalbaar te vinden.”

¹² De Kinderopvangzaak, 2024 / ¹³ Statbel, 2024

¹⁴ Het equivalent leefloon is een vorm van financiële steun van het OCMW. Iemand die geen recht heeft op een leefloon kan deze steun onder bepaalde voorwaarden krijgen. Het bedrag is hetzelfde als dat van het leefloon. Meer info op: <https://www.vlaanderen.be/equivalent-leefloon>

Een leefbaar inkomen is ook een essentiële buffer bij de stap naar werk.¹⁵ Zodra deze vrouwen de stap naar werk en dus naar zelfstandigheid zetten, kan dit immers een invloed hebben op de eventuele uitkeringen van de gezinsleden die hen opvangen. Een vicieuze cirkel, dus.

De angst om de zekerheid van een uitkering te verliezen, speelt hen parten. Wie begint te werken, loopt immers het risico dat tegemoetkomingen zoals een sociaal tarief of verhoogde tegemoetkoming wegvallen. Hierdoor kunnen mensen in armoede in de problemen komen met het betalen van de huur, schulden of medische kosten.

Bovendien halen niet alle jobs mensen uit armoede, zeker niet bij deeltijdse arbeidscontracten of bij contracten van bepaalde duur. Stagecontracten zijn bijvoorbeeld een belangrijke opstap richting een vaste job, gekoppeld aan een persoonlijk opleidings- en ontwikkelingsplan, maar er is vaak amper of geen vergoeding aan gekoppeld.

Zo zijn beroepsverkennde stages (BVS) normaliter onbezoldigd. Bij Sterk Vrouwenwerk staan we daarom weigerachtig tegenover deze stagevorm. Colruyt Group geeft hieraan gehoor door het aantal BVS-dagen te beperken en de deelnemers per dag een forfaitair bedrag als onkostenvergoeding toe te kennen. Hoewel dit geen inkomen is, en dus geen structurele oplossing voor het inkomensprobleem, krijgen de deelnemers toch enige financiële waardering voor hun inzet en engagement tijdens hun stage.

In sommige gevallen komt een stagepremie bovenop de uitkering. Zo zorgt een premie bij een individuele beroepsopleiding (IBO) wel voor een menswaardig inkomen bij deelnemers met een werkloosheidsuitkering. Wie een leefloon ontvangt, ziet echter dat een deel van de premie van de uitkering wordt afgetrokken. Dit was ook een probleem voor de Sterk Vrouwenwerk-deelnemers. Het OCMW van één deelnemer besliste zelfs om de volledige premie van het leefloon af te houden.

“Als alleenstaande moeder krijg ik 1.600 euro leefloon van het OCMW. M’n huur is 800 euro, maar daar komen nog veel extra kosten bij. Omdat ik een equivalent leefloon krijg, komt de premie niet boven op m’n uitkering maar hou ik op het einde van de rit exact hetzelfde over. Ik werk dus gratis terwijl het moeilijk is om de werkuren met de zorg voor m’n kinderen te combineren.”

Voor veel van de deelnemers is het bovendien niet de eerste - en waarschijnlijk ook niet de laatste - keer dat ze in een traject naar werk zitten. Ervaring leert dat werkgevers vaak wel open staan voor een stage, maar dat deze niet altijd leidt tot een vast contract.

Zo ook bij Sterk Vrouwenwerk: de beroepsverkennde stage (BVS) van acht deelnemers leidt niet tot een IBO of vast contract. Drie deelnemers starten met een individuele beroepsopleiding (IBO), maar kunnen de werkuren niet combineren met de zorg voor kinderen. Aangezien de deelnemers geen sociale rechten opbouwen tijdens stages, en vaak meerdere stagetrajecten op rij afronden zonder zicht op duurzame tewerkstelling, kan dit leiden tot gevoelens van uitbuiting.

“Ik heb al verschillende trajecten gevolgd en stages gedaan, maar ik krijg nergens een vast contract. Ik ben goed om gratis te werken, tot ze me moeten betalen.”

VOOROORDELEN EN DISCRIMINATIE ZIJN DAGELIJKSE KOST

Vooroordelen en discriminaties bemoeilijken de zoektocht van vrouwen in armoede naar een degelijke huisvesting, voedselzekerheid, bestaanszekerheid, de zorg voor kinderen en het aanpakken van gezondheidsproblemen.

“Mensen in armoede zijn lui en leven op de kosten van de maatschappij.”

Met deze en andere uitspraken worden de Sterk Vrouwenwerk-deelnemers dagelijks geconfronteerd.

“Hoe vaker je het hoort, hoe meer je dit zelf gaat geloven. Wij zijn geen profiteurs, met de juiste begeleiding kunnen en willen we bouwen aan onze toekomst.”

Daarnaast krijgen vrouwen met een migratieachtergrond regelmatig te maken met racistische uitspraken en discriminatie, zowel op als naast de werkvloer.

“Toen ik werkte als orderpicker schold een collega me uit voor bruine aap terwijl hij dierengeluiden maakte.”

“Al maandenlang zijn we op zoek naar een nieuw appartement. Mijn man en ik wonen nu met onze vijf kinderen in een appartement met twee slaapkamers. Niemand nodigt ons uit om een appartement te komen bezichtigen als ze onze naam zien.”

De combinatie van een migratieachtergrond en geen vaste job wekt niet alleen argwaan bij verhuurders. Ook financiële instellingen zijn weigerachtig om in zee te gaan met deze groep. De meeste Sterk Vrouwenwerk-deelnemers hebben op dit moment geen vast loon maar wel een uitkering. Het ontbreken van een loon heeft

echter een grote impact op bijvoorbeeld het openen van een eigen bankrekening.

“Ik stapte naar drie verschillende banken om een bankrekening te openen. Geen van de drie liet dit toe omdat ik geen arbeidscontract heb en omdat ik de Belgische nationaliteit niet heb.”

Daarnaast ervoeren de deelneemsters - net als veel andere vrouwen - in het verleden al zwangerschaps- en moederschapsdiscriminatie. Volgens onderzoek van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ondervinden drie op de vier werknemers ten minste één vorm van discriminatie, benadeling en spanningen op het werk op basis van hun zwangerschap of moederschap.¹⁶ Door hun preciaire positie op de arbeidsmarkt ervaren vrouwen in armoede deze discriminatie nog sterker in de zoektocht naar een nieuwe job.

Tot slot worden deze vrouwen ook afgerekend op hun leeftijd. Internationaal onderzoek bevestigt de ervaring van deze discriminatiegrond: uit praktijktesten blijkt namelijk dat meer dan één derde van de kandidaten bij sollicitaties te maken krijgt met discriminatie op basis van leeftijd.¹⁷

“Hoe ouder je wordt, hoe moeilijker het is om aan werk te geraken. Als je gaat solliciteren geven ze vaak de voorkeur aan een jonger persoon. Maar het is niet omdat we ouder zijn dat we niet actief kunnen zijn op de arbeidsmarkt.”

PRECAIRE VERBLIJFSSTATUTEN ZORGEN VOOR DRUK

“Er is geen garantie dat m’n papieren in orde komen. Dit bezorgt me veel stress. Ik moet zo snel mogelijk werk vinden om alles in orde te krijgen. Maar om te werken moeten de papieren ook lang genoeg geldig zijn.”

Zestien Sterk Vrouwenwerk-deelneemsters hebben geen vast verblijfsrecht in België. Op dit moment mogen ze wel allemaal wettelijk in België verblijven en werken, op grond van gezinshereniging, tijdelijke bescherming of via een studentervisum. Toch is hun situatie behoorlijk onzeker. Dat brengt de nodige kopzorgen met zich mee. Ook trajectbegeleiders en werkgevers vinden niet altijd hun weg in het kluwen van verblijfsvergunningen en -procedures, wat de situatie nog moeilijker maakt.

Voor sommige deelneemsters is het vinden van een vaste job een voorwaarde voor de verlenging van hun verblijfsrecht. Voor anderen is het geen noodzakelijk aspect, maar speelt het wel sterk in hun voordeel.

Los daarvan willen alle deelneemsters vooral zelf graag werken, of het hun zaak

nu versterkt of niet. Ze willen deel uitmaken van de samenleving. Maar de dreiging dat hun verblijfsrecht wordt ingetrokken legt bijzonder veel druk op hun mentaal welzijn en op de draagkracht om een nieuwe job en taal te leren. Zo is er een deelneemster die elke drie maanden haar verblijfsstatuut moet laten vernieuwen. Zij werd in België erkend via de procedure Humanitaire Regularisatie (9bis). Als alleenstaande ouder ervaart zij daardoor veel onzekerheid.

Ook langs werkgeverskant leggen de preciaire verblijfsstatuten een onnodige druk. Bedrijven als Colruyt Group zijn op zoek naar goede werkrachten. Maar zij hebben natuurlijk ook zekerheid nodig. Daarom hanteren ze de richtlijn dat een verblijfsstatuut nog minstens drie maanden geldig moet zijn om als werkracht in aanmerking te komen voor een vast contract.

Met andere woorden: om verblijfsrechten te krijgen, hebben de vrouwen een vaste job nodig. Maar om een vaste job te krijgen, moeten ze verblijfsrechten hebben. Zowel voor de deelneemsters als voor werkgevers is dit dus een onwenselijke situatie.

Het is belangrijk dat trajectbegeleiders en werkgevers zich informeren over verblijfsstatuten en de daaraan gekoppelde administratieve procedures in verband met tewerkstelling. Organisaties zoals het Agentschap Integratie en Inburgering, het Federaal Migratiecentrum (Myria) of Atlas, integratie & inburgering Antwerpen kunnen de juiste informatie voorzien en organiseren (gratis) vormingen op maat.

OOK DE WERKGEVER ERVAART DREMPELS

Specifieke begeleiding van werknemers in kwetsbare situaties

Hoewel Colruyt Group in het kader van werkplekklere regelmatig stageplaatsen aanbiedt en de personeelsploeg al heel divers is, ervaart onze retailpartner de begeleiding van de Sterk Vrouwenwerk-deelneemsters als niet evident.

De begeleiding van vrouwen in armoede met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vraagt immers veel meer van een werkgever dan louter een opvolging bij de technische uitvoering van de job. Het gaat ook om ondersteuning op psychosociaal vlak en de nood aan (interne/externe) kennis en middelen voor de ondersteuning van de medewerkers en het team. Zo hebben sommige vrouwen trauma's door pestervaringen in het verleden. De begeleiding veronderstelt daarnaast kennis van knelpunten buiten de werkvloer, zoals preciaire verblijfsstatuten of het gebrek aan kinderopvang, waardoor deze vrouwen minder flexibel zijn.

De overheid biedt ondersteunende maatregelen aan, maar deze zijn niet altijd even gekend, zijn zeer versnipperd of, met oog op activering, niet altijd op elkaar afgestemd waardoor ze niet altijd haalbaar zijn voor werkgevers.

De weg naar een inclusieve werkomgeving

Binnen de Colruyt Laagste Prijzen-filialen is er een sterke samenhang en solidariteit tussen de teamleden. Die wordt mee in stand gehouden door enkele richtlijnen die voor iedereen gelden. Zo is er een zelfroostersysteem waarbij werknemers de eigen beschikbaarheden doorgeven, maar ook verplicht zijn om wekelijks een aantal vroege en late shiften op te nemen. Dat maakt het moeilijk om de werkuren te organiseren op maat van een alleenstaande moeder zonder netwerk om de kinderen op te vangen. De organisatie van het werk laat immers geen uitzonderingen toe.

Dergelijke manieren van werken, waarbij voor iedere werknemer dezelfde voorwaarden gelden, staan in sommige gevallen een inclusieve werkomgeving in de weg. In dat geval spreken we eerder van integratie op de werkplek dan van inclusie. Werknemers die niet kunnen voldoen aan de voorwaarden zien zich genoodzaakt om elders werk te zoeken. Een inclusieve werkplek is een werkplek waar de werkomgeving wordt aangepast aan de noden van de werknemers.

Verwachtingen rond taalkennis bij aanwerving

Door een gebrekkige taalkennis komen vrouwen vaak in jobs onder hun niveau terecht. In België zegt meer dan één op de vijf werkende vrouwen die in het buitenland werden geboren nu een job van een lager niveau te hebben dan voor ze naar België verhuisden.¹⁸

“Mijn universitair diploma uit Turkije wordt niet erkend door België. Ik wil een goede job vinden maar mijn opleidingsniveau lijkt niet voldoende wanneer ik solliciteer. Als ik op meer plaatsen Nederlands kan oefenen, kan ik misschien naar de universiteit gaan. Een vaste job en taalondersteuning zouden hierbij helpen.”

Bedrijven die actief inzetten op taalondersteuning op de werkvloer bekijken de vaardigheden van hun mensen vanuit een breder perspectief. Colruyt Laagste Prijzen neemt werknemers aan die een basiskennis van het Nederlands hebben. Bij een vaste tewerkstelling worden er taallessen op de werkvloer georganiseerd en krijgt elke nieuwe collega een buddy. Tijdens IBO-T-trajecten biedt VDAB taalcoaching aan tijdens de stage die het vast contract voorafgaat. Zulke trajecten zijn van onschatbare waarde voor werkzoekenden met een beperkte taalkennis.

“Ik wil m’n Nederlands versterken door te werken. Ik werk heel hard en goed maar door mijn taalniveau krijg ik weinig kansen. Taalcoaching hielp een klein beetje en ik leerde nieuwe woorden via collega’s in de winkel.”

Dit intensieve taaltraject is voorlopig enkel in uitrol in de Colruyt Laagste Prijzen-

filialen in Vlaanderen, en nog niet in de OKAY Compact winkels. De verwachting is dat andere winkels binnen Colruyt Group (zoals OKAY, BIO-planet...) hier in de toekomst in zullen volgen. Een te lage taalkennis blijkt dan ook een van de drempels om verschillende Sterk Vrouwenwerk-deelneemsters al aan te werven met een IBO- of vast contract. Toch helpt de stage-ervaring om de kennis van het Nederlands te boosten. De meerderheid van de vrouwen geeft aan dat ze veel hebben aan de hulp van collega’s op de werkvloer en dat ze zelfs na een aantal dagen een heleboel nieuwe jobgerelateerde termen en woorden leren.

Wat met de hoofddoek op de werkvloer?

Veel werkgevers maken gebruik van het zogenaamde neutraliteitsbeginsel. Om de neutraliteit te bewaken, weren ze levensbeschouwelijke tekenen van de werkvloer. Het dragen van een hoofddoek is dan niet toegestaan wanneer de werknemer een visueel contact heeft met de klant, zoals een verkoopmedewerker in een winkel.¹⁹ Dat maakt het voor vrouwen die een hoofddoek dragen moeilijker om werk te vinden.

“Het is moeilijk om een job te vinden met een hoofddoek. Ik probeer werk te zoeken en begrijp niet wat het probleem is. Mensen hebben het moeilijk met verschillen.”

Het wettelijk kader rond het al dan niet verbieden van een hoofddoek op de werkvloer is bovendien verwarrend waardoor er veel onzekerheid over bestaat. Nochtans verbiedt de wet discriminatie op grond van geloof of levensbeschouwing, taal en sociale afkomst.²⁰

“In het begin was ik de enige vrouw met een hoofddoek in mijn omgeving. Mensen hadden schrik om met mij te praten. Dat vond ik moeilijk. Mensen dachten dat ik als Marokkaanse vrouw enkel kon koken of huishoudelijke taken doen. Ik zou het moeilijk vinden, moest een werkgever vragen om m’n hoofddoek af te zetten.”

Ook bij de eerste selectiegesprekken van Sterk Vrouwenwerk krijgen verschillende vrouwen de vraag of ze hun hoofddoek willen uitdoen op de werkvloer, door het neutraliteitsprincipe dat geldt in de verkoopfilialen van Colruyt Laagste Prijzen. Omdat dit tot de uitsluiting van een viertal deelneemsters zal leiden, zoeken we samen met Colruyt Group naar een oplossing. Zo kunnen de deelneemsters die hun hoofddoek wensen aan te houden aan de slag in andere afdelingen binnen Colruyt Group, waaronder ook de Centrale Diensten.

Conclusies

Sterk Vrouwenwerk is een intensief traject richting een vaste job in de retailsector. In het voortraject komen de deelnemers wekelijks samen in groep. Nadien gaan de meesten aan de slag op de werkvloer. Daarmee ontkrachten ze meteen een van de vooroordelen waarmee vrouwen in armoede vaak geconfronteerd worden: ze zijn niet lui. Ze willen werken, zichzelf ontwikkelen en zeker niet profiteren. Veel deelnemers hebben zelfs geen uitkering, of (over)leven van een uitkering onder de armoedegrens.

Hoewel ze weinig werkervaring (in België) hebben, beschikken de vrouwen over veel competenties en talenten die ze in hun dagelijks leven inzetten, via het managen van hun gezin, via vrijwilligerswerk of via zorgtaken binnen de familie. Toch blijkt uit het project dat deze talenten en vaardigheden niet altijd de juiste zijn of voldoende matchen met de vraag van werkgevers om ook daadwerkelijk een job te vinden.

Ondanks de intensiteit van het traject en de motivatie van de vrouwen, monden maar weinig trajecten uit in een vaste job in de verkoop bij Colruyt Group. De hindernissen die de deelnemers ondervinden blijken in veel gevallen ondanks intensieve trajectbegeleiding en de grote betrokkenheid van hun potentiële werkgever maar moeilijk te overbruggen.

Tien deelnemers stromen uit tijdens het voortraject. Voor twee deelnemers is het door omstandigheden uiteindelijk niet mogelijk om stage te lopen bij Colruyt Group. Van de zeventien deelnemers die tijdens het traject wel werkervaring opdoen, eindigen er slechts drie met een vast contract.

De anderen kunnen om verschillende redenen niet voldoen aan de verwachtingen op de werkvloer, door combinaties van eerder al beschreven drempels.

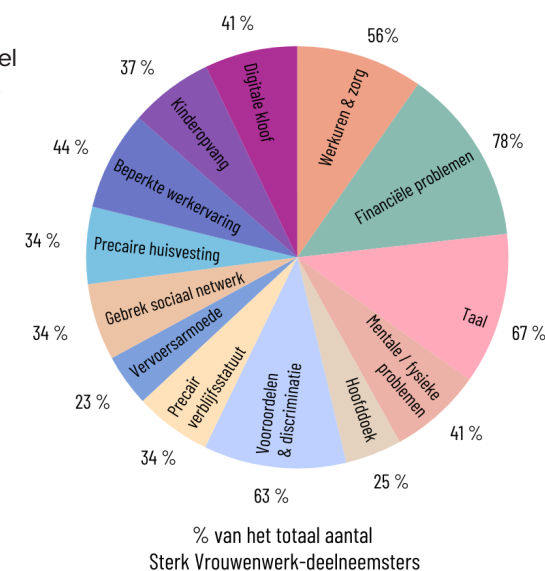
Afgelegd traject	Aantal deelnemers
Geen stage mogelijk	2
Beroepsverkenkende stage	11
Beroepsverkenkende stage → individuele beroepsopleiding	1
Individuele beroepsopleiding	2
Individuele beroepsopleiding → vast contract	1
Studentenjob → vast contract	1
Vast contract	1
Eindtotaal	19

Toch kunnen we het traject een succes noemen. Het grootste deel van de deelnemers die uitstromen doet dit voor een job die beter aansluit bij haar situatie dan een job in de verkoop- of retailsector. De deelnemers die het project afsluiten zonder vooruitzicht op een vaste job, hebben hun belangrijkste drempels naar werk geïdentificeerd en weten beter wat ze willen en waar ze goed in zijn. Zo hopen we dat hun afstand tot de arbeidsmarkt kleiner is dan bij aanvang van het project, en dat ze snel een passende job vinden met de ondersteuning van VDAB of een andere trajectbegeleider.

Statuut ²¹	Start traject	Einde traject
Onbekend	0	2
Niet-beroepsactief	21	12
Werkzoekende	5	3
Werkend	1	10
Eindtotaal	27	27

DREMPELS* TOT TEWERKSTELLING

Zolang de drempels die zowel vrouwen in armoede als werkgevers ervaren niet structureel worden aangepakt, vormen projecten als Sterk Vrouwenwerk slechts een pleister op de wonde. Daarom hebben we vanuit de bevindingen uit Sterk Vrouwenwerk een aantal aanbevelingen opgesteld voor trajectbegeleiders en arbeidsbemiddelaars (van VDAB), voor werkgevers en voor beleidsmakers.



*Die de deelnemers zelf aangeven.

²¹ Methodologie Steunpunt Werk: Onder 'werkzoekend' vallen de deelnemers met een werkloosheidsuitkering. Onder de noemer 'niet-beroepsactief' vallen langdurig zieken, invaliden, studenten, huisvrouwen en deelnemers die wel willen werken, maar voor wie de stap naar werk (te) groot is (Soubron & Vansteenkiste, 2022).

Aanbevelingen voor trajectbegeleiders en arbeidsbemiddelaars

ZORG VOOR EEN VERTROUWENSRELATIE

Een sterk fundament voor een succesvol traject begint met het opbouwen van een vertrouwensrelatie tussen de trajectbegeleider en de werkzoekende, zodat deze laatste zich veilig en gesteund voelt.

- Door actief te luisteren, empathie te tonen en respect te hebben voor de persoonlijke ervaring en gevoelens van de werkzoekende versterk je de communicatie en samenwerking.
- Het opbouwen van zo'n vertrouwensrelatie vraagt tijd, zeker bij vrouwen die al veel negatieve ervaringen hebben opgebouwd met verschillende instanties. Investeer er actief in en voorzie voldoende tijd om de band te laten groeien.

WERK OP MAAT EN OP TEMPO

Het is belangrijk om de werkzoekende centraal te stellen in het traject. Dit betekent werken op maat en op het tempo van de werkzoekende.

- Wanneer je werkt met anderstaligen of laaggeletterde mensen kan je de methodieken aanpassen en kiezen voor creatieve werkvormen die minder talig zijn.
- Hanteer een krachtgerichte aanpak en vertrek vanuit competenties. Om dit op een kwalitatieve manier te kunnen doen, is het belangrijk dat trajectbegeleiders voldoende tijd krijgen.

GA AAN DE SLAG OP ANDERE LEVENSDOMEINEN

Vrouwen in armoede worden niet alleen geconfronteerd met drempels tot de arbeidsmarkt, maar ervaren vaak ook problemen met zaken als huisvesting, gezondheid en kinderopvang.

- Het is belangrijk om deze obstakels te herkennen en aan te pakken omdat ze een directe invloed kunnen hebben op de arbeidsparticipatie.
- Door de verwevenheid van deze drempels is een integrale aanpak en samenwerking met andere dienstverleners nodig. Als trajectbegeleider kan je fungeren als SPOC of centraal aanspreekpunt voor zowel de werkzoekende als de werkgever. Hierdoor behoud je een overzicht op de leefwereld van de werkzoekende, wat kan helpen om oplossingen op maat te zoeken.

WERK BIJ KWETSBARE PROFIELEN OOK IN GROEP

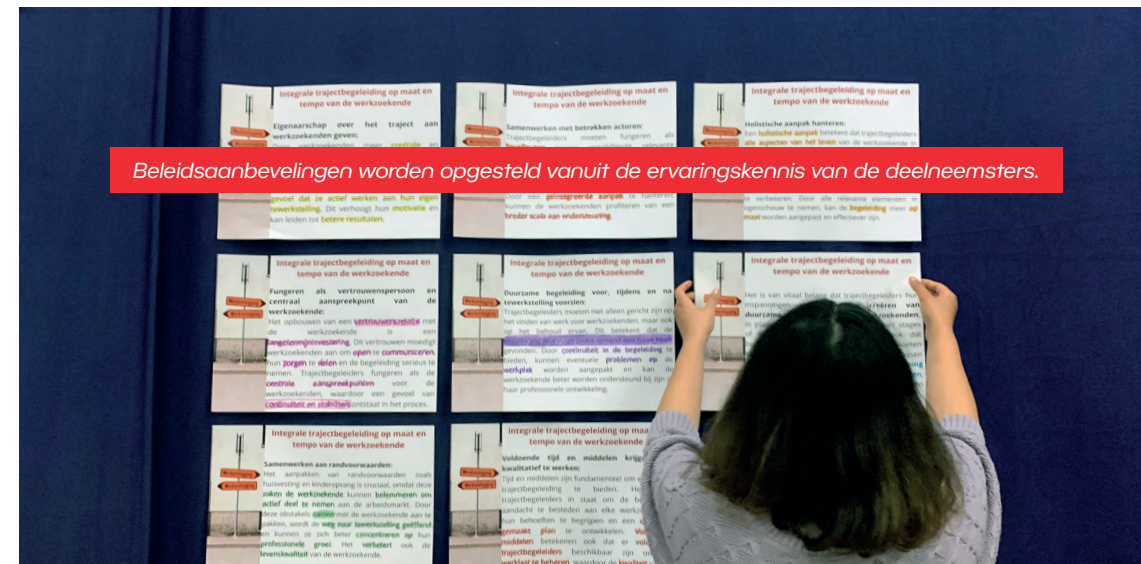
Groepsessies bieden mogelijkheden om netwerken te vergroten en inzicht te krijgen in structurele uitsluitingsmechanismen en drempels, waardoor schuldgevoelens worden weggenomen. Het creëren van een gemeenschap laat deelnemers toe ervaringen te delen en van elkaar te leren in een veilige omgeving, wat het gevoel van verbondenheid en empowerment bevordert.

- Groepswork kan voor kwetsbare profielen zeer waardevol zijn.
- De trajectbegeleider kan hierbij in tandem werken met een ervaringsdeskundige.
- Als *trusted advisor* creëer je een omgeving van begrip en (h)erkenning.

ZET DE BEGELEIDING VERDER OP DE WERKVLOER

Communicatie, continuïteit en follow-up van de begeleiding zijn cruciaal voor de duurzaamheid van de tewerkstelling. Dit vergroot ook het zelfvertrouwen en de motivatie bij de werkzoekenden en het draagvlak en de betrokkenheid bij de potentiële werkgever.

- Zorg ervoor dat de ondersteuning niet ophoudt zodra de werkzoekende aan het werk gaat. Door de begeleiding op de werkvloer voort te zetten met dezelfde trajectbegeleider, kunnen problemen vroegtijdig worden opgemerkt en aangepakt.

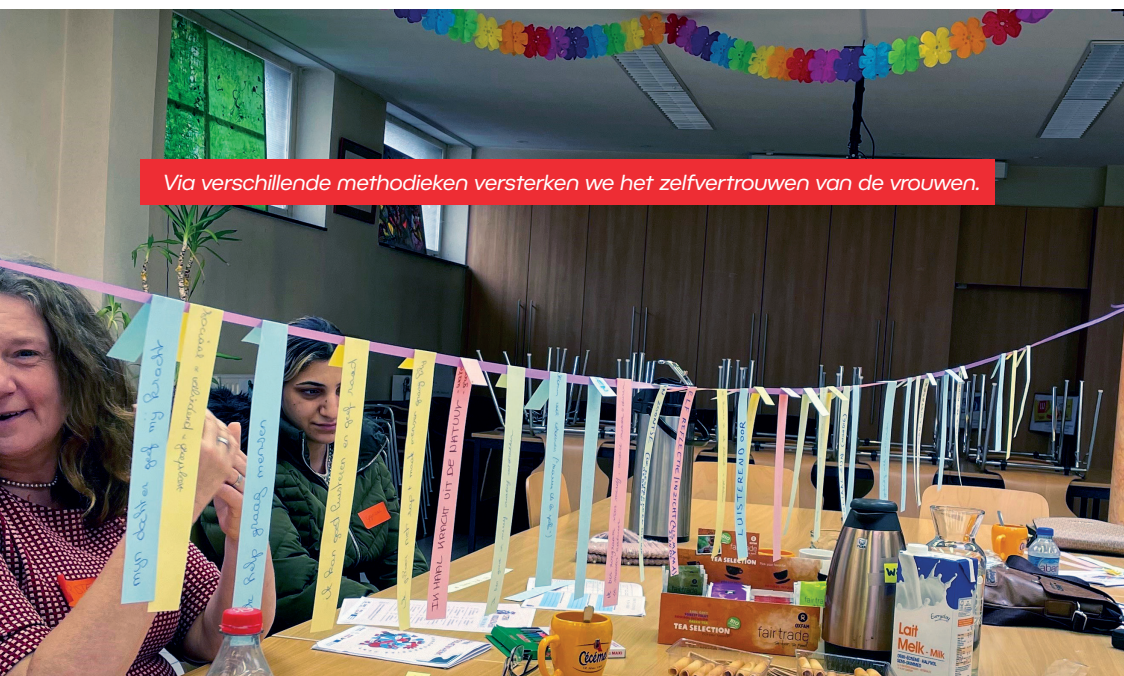


- Naast de fysieke contactmomenten kunnen regelmatige check-ins via telefoongesprekken of WhatsApp-groepen helpen bij het onderhouden van verbinding en betrokkenheid. Hierdoor blijf je als trajectbegeleider ook een toegankelijk aanspreekpunt.
- Werk ook preventief door afspraken te maken rond wederzijdse verwachtingen over overlegmomenten en dringend aan te pakken obstakels.
- Zorg voor een persoonlijke kennismaking samen met de werkzoekende en de werkgever (het team of de manager).

VERSTERK DE TRAJECTBEGELEIDING VIA DE VDAB

Er is veel versnippering in het landschap van de trajectbegeleiding. Veel gespecialiseerde begeleiding die zich richt op doelgroepen zoals die van Sterk Vrouwenwerk, wordt georganiseerd op projectbasis en is dus tijdelijk.

- Werk samen met instanties zoals de VDAB, die tools in huis heeft om de trajectbegeleiding te ondersteunen (denk aan IBO-stages, taalcoaching, indicering en verschillende opleidingen).
- Na afloop van projecten, is de VDAB ook de partner waarnaar doorverwezen wordt. Als de doelgroepen deze instantie al kennen, is dat dus handig.



Via verschillende methodieken versterken we het zelfvertrouwen van de vrouwen.

Aanbevelingen voor werkgevers

Onderzoek toont aan dat diversiteit – in termen van gender, sociaal-economische achtergrond en cultuur – bedrijven geen windeieren legt. Bedrijven met een divers werknemerskorps hebben een betere reputatie, worden positiever aanzien en maken meer winst.²²

De productiviteit ligt hoger in bedrijven die diversiteit hoog in het vaandel dragen. Er wordt meer kennis tussen werknemers gedeeld en teams zijn innovatiever door verschillende manieren van denken en het sneller oplossen van problemen. Deze teams hebben dus betere inzichten in wat specifieke doelgroepen wensen of belangrijk vinden. Die bedrijven hebben het ook makkelijker om in te spelen op de arbeidsmarkt door diverse werknemers aan te trekken en aan het werk te houden.²³

Daarnaast is diversiteit in een bedrijf ook goed voor de werknemers: de arbeidstevredenheid ligt er hoger en er is een lagere uitstroom.²⁴ Hieronder schuiven we vanuit Sterk Vrouwenwerk enkele oplossingen naar voor om toe te werken naar een armoede-, gender- en cultuursensitief personeelsbeleid.

ZORG VOOR TOEGANKELIJKE SOLLICITATIEPROCEDURES

Een van de struikelblokken voor de deelnemers van Sterk Vrouwenwerk is de aanwervingsprocedure van Colruyt Group. Tijdens het eerste traject met vrouwen uit Antwerpse verenigingen volgen de deelnemers nog min of meer dezelfde procedure als reguliere sollicitanten. Deze procedure bestaat uit de volgende stappen:

- Cv bezorgen aan de selectieverantwoordelijke van regio Antwerpen
- Eerste verkennend gesprek met selectieverantwoordelijke + inschatting traject
- Sollicitatiegesprek met filiaalhouder en/of regioverantwoordelijke
- Beroepsverkennende stage (BVS)
- Individuele beroepsopleiding (IBO)
- Vast contract

Vooral de eerste stap blijkt te hoogdrempelig. Vrouwen in armoede hebben vaak weinig werkervaring en gaten in hun loopbaan. Het opmaken en doorsturen van een cv vraagt bovendien veel digitale vaardigheden (en toegang tot een computer). Daarom wordt tijdens het tweede traject met vrouwen uit Gentse armoede-

verenigingen in samenspraak met Colruyt Group besloten om deze procedure aan te passen. De procedure start onmiddellijk met het tonen van motivatie en capaciteiten op de werkvloer:

- Opstartgesprek met filiaalhouder
- Beroepsverkennde stage (BVS), beperkt tot één week en vroeger in het traject
- Evaluatiegesprek
- Individuele beroepsopleiding (IBO)
- Vast contract

Wil je als bedrijf of organisatie experimenteren met een laagdrempelige selectieprocedure? Houd dan volgende kanttekeningen in het achterhoofd:

- Vertrek bij sollicitaties vanuit een langetermijnvisie, gericht op aanwerving met een vast contract. Zorg ervoor dat sollicitanten na een positieve stage-evaluatie ook effectief vast in dienst kunnen komen. Een stage waarbij er nadien geen ruimte is voor aanwerving, is zinvol voor mensen die een opleiding volgen, maar minder interessant voor mensen in een activeringstraject. Zij zijn juist op zoek naar een vaste, betaalde job en een werkgever die hen die kans wil geven. Zo krijgen mensen niet het gevoel dat ze als goedkope werkkracht worden ingezet.
- Het opvragen van een attest van goed gedrag en zeden kan een hindernis zijn: dit vraagt een extra administratieve procedure en sommige sollicitanten uit kwetsbare posities hebben schrik voor vooroordelen of om opnieuw met een problematiek uit hun verleden geconfronteerd te worden. Verduidelijk daarom in de vacature waarom dit gevraagd wordt en vermeld dat dit attest niet blanco hoeft te zijn.
- Lange sollicitatieprocessen zorgen ervoor dat mensen ontmoedigd raken, zeker als hier digitale tussenstappen aan verbonden zijn. Vrouwen in armoede hebben niet altijd een computer of smartphone ter beschikking of toegang tot het internet. Deelnemers van Sterk Vrouwenwerk geven bovendien aan dat het snel kunnen aanknopen van een fysiek gesprek met een hr-medewerker of verantwoordelijke hun motivatie verhoogt. Ook de manier waarop sollicitatiegesprekken verlopen is van belang:
 - Creëer een vertrouwde gespreksomgeving en houding. Dit versterkt het zelfvertrouwen van vrouwen in armoede en verlaagt hun spreekangst.
 - Stel vragen over de praktijkervaring, niet enkel over de professionele ervaring of opleiding. Wat kunnen ze goed, wat zijn hun sterktes?
 - Een onzekere context heeft impact op het zelfvertrouwen. Daarom is het soms moeilijker voor anderstaligen of mensen in armoede om te praten over hun sterktes. Aangepaste gesprekstechnieken helpen hierbij.
 - In plaats van te vragen of de sollicitant haar hoofddoek wil afzetten

op de werkvloer, kan je polsen naar de betekenis en waarde hiervan en samen op zoek gaan naar mogelijkheden om het werken met een hoofddoek mogelijk te maken.

- Communiceer helder over het loon en de datum van de uitbetaling hiervan.

WEES DUIDELIJK OVER TAKEN EN VERWACHTINGEN

De meeste deelnemers van Sterk Vrouwenwerk hebben bij aanvang van het project geen recente werkervaring. Zeker de retailsector is nieuw voor hen. Daardoor kunnen ze zich niet altijd iets voorstellen bij de job van winkelbediende en bij de verwachtingen en samenwerking onder collega's.

Om misverstanden of miscommunicaties langs beide kanten te vermijden, is het daarom belangrijk om van bij de start zeer duidelijk en open te communiceren:

- Geef uitleg over praktische en administratieve regels: wat doe je bij ziekte, of als de bus vertraging heeft? Kan je tijdens de werkuren naar de tandarts of naar een afspraak met je maatschappelijk werker? Verduidelijk of de shift start op het moment dat de werknemer toekomt, of op het moment dat deze in werkkledij klaarstaat.
- Verduidelijk ook het takenpakket. Wat komt er allemaal kijken bij de job? Wat als je iets nog niet kan? Wat is de verhouding tussen de verschillende taken? Hoe moeilijk zijn de taken? Doe dit best zonder dingen te verbloemen. Licht de positie van stagiair binnen het bedrijf toe. Krijgen stagiairs bijvoorbeeld ook een personeelsbadge of een uniform? Staan ze mee op de personeelsplanning? Wanneer dat niet het geval is, voelt een stagiair zich soms minder welkom op de werkvloer.

STAP AF VAN ONBETAALDE STAGES

Procedures als *open hiring* zijn aan een opmars bezig. Hierbij wordt er niet naar het cv van sollicitanten gevraagd maar worden ze onmiddellijk toegelaten om betaalde werkervaring op te doen. Voor werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt en een minder interessant cv biedt deze evolutie veel kansen. Toch voelen veel werkgevers nog weerstand om iemand onmiddellijk een vast contract aan te bieden, zonder zicht te hebben op de competenties of ervaring van de persoon in kwestie.

Hoewel de Sterk Vrouwenwerk-deelnemers graag een vast contract willen, verkiezen sommige vrouwen zonder recente werkervaring toch om te starten met een stage. Hierdoor krijgen ze meer kans om ervaringen op te doen en voelen ze minder druk om ontslagen te worden.

- Belangrijk bij stages is een correcte verloning. Onbetaalde stages zorgen er in sommige gevallen voor dat potentiële werknemers afhaken omdat hun financiële situatie het niet toelaat. Zeker wanneer stages niet leiden tot een vast contract, voelen mensen in armoede zich vaak gebruikt.
- Niet alle stagestatuten zijn gelijk. Kies daarom zo veel mogelijk voor betaalde stages, zoals de individuele beroepsopleiding (IBO) of een beroepsinlevingsstage (BIS).
- Wanneer dat om de een of andere reden niet mogelijk is, kan je alsnog een forfaitaire onkostenvergoeding voorzien.

WERK SAMEN MET PARTNERS VOOR BEGELEIDING

Als werkgever kan je niet alles alleen. Zelfs als je als bedrijf reeds veel ervaring hebt met stagiairs of systemen van duaal leren, is externe expertise nodig voor de begeleiding van specifieke doelgroepen zoals vrouwen in armoede. Deze begeleiding gaat immers verder dan enkel het ondersteunen bij de technische aspecten van de job.

- Bij stages in een GLOW-traject (Groeien en Leren op de Werkvloer) van de VDAB hoort naast het werkplekleren ook jobcoaching. Bij de begeleiding van profielen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is dit een welkome aanvulling op de IBO-bemiddelaar. Zo is er niet alleen iemand die de evaluatie en het dossier van de werkzoekende mee opvolgt, maar ook gespecialiseerde begeleiding op de werkvloer zelf.
- Ook bij vaste aanwerving kan je sinds kort beroep doen op gespecialiseerde jobcoaching via VDAB. Deze coach begeleidt zowel de nieuwe werknemer als de werkgever tijdens het eerste jaar na aanwerving. Vraag na wat de mogelijkheden zijn bij de VDAB.

WERK AAN EEN ÉCHT INCLUSIEF HR-BELEID

Enkel door vrouwen in armoede (al dan niet met een migratieachtergrond) aan te werven, is je werkvloer nog niet inclusief. Wanneer je niet voldoende aandacht besteedt aan de processen, structuur en cultuur op de werkvloer, zal dat onvermijdelijk leiden tot een draaideureffect: de diversiteit die je net aan boord hebt gehaald, zal ook snel weer verdwijnen.

- Werken aan een inclusief hr-beleid vraagt een sterke betrokkenheid van de hele organisatie en een langdurig engagement. Een eerste stap is het verwerven van inzicht in de leefwereld van vrouwen in armoede: zij beschikken nu eenmaal niet over eenzelfde thuissituatie, sociaal vangnet, vervoersmiddelen... als de andere personeelsleden. Sensibiliseer alle medewerkers hierrond.
- Een belangrijk aspect van een gender- en cultuursensitief hr-beleid is het

- toestaan van hoofddoeken op de werkvloer. Dit leidt ertoe dat vrouwen meer keuze hebben op de arbeidsmarkt. Op dit moment werken vrouwen met een hoofddoek vooral in jobs waar ze niet met klanten in contact komen. Werkneemsters met een hoofddoek kunnen samen met hun werkgever aangepaste werkkledij uitdenken die het mogelijk maakt om aan de slag te gaan.
- Er zijn ook organisaties en projecten die specifieke ondersteuning bieden bij de ontwikkeling en implementatie van een inclusief hr-beleid. Meer tips:
 - workoutpoverty.org
 - ESF-projecten 'inclusieve ondernemingen' via <https://www.europawse.be/projectenkaart-zoek-een-project>

MAAK GEBRUIK VAN ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN

Als bedrijf is het niet altijd evident om iemand aan te werven die (bij aanwerving nog) niet aan het perfecte plaatje voldoet. De overheid voorziet daarom hulpmiddelen voor werkgevers. Helaas zijn die maatregelen niet altijd even overzichtelijk of goed gekend.

- Informeer of je werknemers recht hebben op premies (bijvoorbeeld een loon- en begeleidingspremie binnen het individueel maatwerk)²⁵ of ondersteuning op de werkvloer, (bijvoorbeeld jobcoaching of werkbaarheidscheques). Vraag hier dus ook naar bij (potentiële) werknemers of bij de VDAB. Soms durven sollicitanten dit zelf niet aanhalen door het stigma dat eraan verbonden is.
- Meer informatie vind je via je sectorfonds of www.vlaanderen.be/werken.



Aanbevelingen voor beleidsmakers

“Er zijn te weinig mensen in hoge functies die uit armoede komen. Wij vinden als mensen in kwetsbare posities dat er naar ons geluisterd moet worden.”

Vrouwen in armoede krijgen te weinig een stem binnen beleidsvorming. Daar willen we met Sterk Vrouwenwerk iets aan veranderen. Een beleidsoverschrijdende aanpak is immers essentieel om vrouwen in armoede naar vast werkbaar werk te begeleiden.

Vanuit de Sterk Vrouwenwerk-trajecten in Antwerpen en Gent schuiven we structurele oplossingen naar voren die de arbeidsmarktpositie van vrouwen in armoede kunnen versterken.

MAAK WERK VAN INTEGRALE EN INTENSIEVE TRAJECTBEGELEIDING OP MAAT (VLAAMS)

Niet-beroepsactieve vrouwen in armoede botsen op heel wat drempels bij de



Sterk Vrouwenwerk protesteert mee tegen de nieuwe voorrangsregels in de kinderopvang.

zoektocht naar werk. Deze drempels situeren zich ook op andere levensdomeinen. Het is daarom belangrijk dat tewerkstellingstrajecten vertrekken van een integrale aanpak op maat.

- Zet in op een integrale trajectbegeleiding via een doorgedreven samenwerking tussen organisaties, bijvoorbeeld om de toegang tot kwalitatieve huisvesting, competentieversterking, betaalbare gezondheidszorg of kinderopvang mogelijk te maken.
- Een traject op maat houdt rekening met het tempo van de werkzoekende. Maak daarom ook trajecten mogelijk zonder vooraf vastgelegd eindpunt. Vrouwen in armoede zullen maar op lange termijn aan het werk blijven als de job ook aansluit bij hun talenten en hun mogelijkheden, bijvoorbeeld in combinatie met de zorg voor een gezin.
- Momenteel stopt trajectbegeleiding meestal als iemand een (vast) arbeidscontract krijgt. Nadien kan de werknemer beroep doen op jobcoaching, maar vrouwen in armoede hebben juist nood aan continuïteit en een vertrouwensbasis. Bekijk daarom op zijn minst of de begeleiding na aanwerving kan doorlopen bij dezelfde persoon, of geef de VDAB opnieuw meer begeleidingstaken, zodat de dienst als echte *trusted advisor* kan optreden.

INVESTEER IN EEN TOEGANKELIJKE EN BETAALBARE KINDEROPVANG (VLAAMS)

Werken is onmogelijk als je thuiszit met kleine kinderen. De toegang tot kinderopvang is daarom een basisvoorwaarde voor het hebben, maar ook voor het vinden van een job. De stap van werkloosheid naar werk verloopt immers niet plots: hier gaat een lang traject van zoeken en solliciteren aan vooraf. Toegankelijke kinderopvang vormt daarom een hefboom naar vaste tewerkstelling voor vrouwen in kwetsbare situaties.

- Zet in op de capaciteitsuitbouw van kinderopvang. Schaarste moet opgelost worden met bijkomende plaatsen, niet met striktere toegangs criteria. Voorzie daarnaast een graduele daling van de kind-begeleiderratio naar vijf voor alle leeftijdscategorieën.
- Schrap de verstrengde voorrangsregels in de inkomensgerelateerde opvanginitiatieven (T2) die absolute voorrang geven aan gezinnen die (samen) minstens vier vijfde werken, waardoor kwetsbare gezinnen uit de boot vallen. Deze nieuwe regels discrimineren vooral vrouwen: 40 procent van de werkende vrouwen is deeltijds aan de slag, net omdat ze de combinatie werk-gezin anders niet kunnen bolwerken of omdat ze in sectoren actief zijn waar hoofdzakelijk deeltijdse contracten worden aangeboden, zoals de zorg of de dienstenchequesector. Vrouwen maken bovendien ook de meerderheid uit van de langdurig zieken.



Beleidsmoment met hr-medewerkers, filiaalhouders en een beleidsmedewerker van Colruyt Group.

VERGEMAKKELIJK DE COMBINATIE TUSSEN WERKEN EN ZORGEN (FEDERAAL)

Bijna de helft van de vrouwen werkt deeltijds, tegenover slechts één op de tien mannen. Het merendeel van hen doet dit om zorg op te nemen voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen.²⁶ De zorg voor anderen ontnemt kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen.

- Schakel het geboorteverlof voor vaders en meedouders gelijk aan de moederschapsrust. Volgens de Wereldarbeidsorganisatie (ILO) zorgt een universeel recht op een langer, goedbetaald en verplicht geboorteverlof, gefinancierd via de sociale zekerheid en inclusief ontslagbescherming, voor een hogere opname van dit verlof, voor een erkenning van de zorgverantwoordelijkheden van mannen en voor de promotie van een eerlijkere verdeling van de taken thuis.
- Een belangrijk argument om het geboorteverlof niet op te nemen blijkt het loonverlies gedurende deze periode. Een vergoeding aan 100 procent van het inkomen tijdens het hele geboorteverlof kan de financiële drempel wegnemen. Hier kan naar analogie met het ouderschapsverlof gewerkt worden met een Vlaamse aanmoedigingspremie.
- Vergoed ook moederschapsrust aan 100 procent van het loon. De moederschapsbescherming heeft in België een specifiek juridisch begrip, grondslag en statuut omdat je nu eenmaal geen kinderen kan krijgen zonder zwanger te zijn en te bevallen. Een man kan nooit in een gelijkaardige positie staan. Bovendien is het kader voor deze bescherming de veiligheid en gezondheid van moeder en kind. Vandaar dat vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en recht hebben op een 100 procent gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen.
- Zorg voor een betere vergoeding van de betaalde zorgverloven, zodat ze ook toegankelijk worden voor lagere inkomens.

- Herwaardeer deeltijds werk bij de toegang tot de minimumpensioenen. Deeltijders worden benadeeld in de toegang tot het minimumpensioen met een sterk lager pensioenbedrag tot gevolg. Ook bij de neutralisatie van de voorwaarde van effectieve tewerkstelling bij langdurig zieken worden deeltijders benadeeld.
- Verdeel in geval van echtscheiding of verklaring van beëindiging van wettelijke samenwoning het aanvullend pensioen dat tijdens het huwelijk en/of wettelijke samenwoning werd opgebouwd tussen de partners in gelijke delen.
- Versterk de gelijkgestelde periodes, ook voor zorg, opdat ook deze onbetaalde arbeid volledig meetelt als effectief gewerkte dagen voor de pensioenopbouw en -berekening.

VERLOON ALLE STAGES VOLDOENDE (VLAAMS EN FEDERAAL)

De stages via de VDAB zijn vooral gericht op werkzoekenden met een werkloosheidsuitkering. Zeker met de stijgende aandacht voor de (verplichte) activering van niet-beroepsactieven zoals langdurig zieken, huisvrouwen, ontvangers van een leefloon en sociale huurders, is die situatie aan een update toe. Er zullen namelijk steeds meer mensen zonder werkloosheidsuitkering instromen in activeringstrajecten met vormen van werkplekieren. Deze mensen hebben enkel een invaliditeitsuitkering, leefloon of zelfs helemaal niets.

Werkplekieren is een goede manier om praktijkervaring op te doen en competenties te versterken. Om dit voor iedereen toegankelijk te maken, moeten financiële drempels aangepakt worden. Stages moeten ook voor mensen in armoede financieel haalbaar zijn, ongeacht hun statuut. Op dit moment zijn er verschillende soorten werkplekieren, telkens met een andere aanpak qua vergoeding.

Zo is een IBO-stage financieel voordelig voor werkzoekenden, die de IBO-premie bovenop hun werkloosheidsuitkering krijgen. Bij andere uitkeringsstelsels, zoals het (equivalent) leefloon, is dat niet noodzakelijk het geval. De premie kan zelfs (gedeeltelijk) worden afgetrokken van het leefloon. Voor mensen zonder uitkering is de premie onvoldoende om het hoofd boven water te houden.

Andere stages, zoals de beroepsverkenkende stage (BVS), zijn helemaal niet bezoldigd en bieden geen perspectief op vaste aanwerving.

- De groep mensen die de overheid op dit moment wil activeren, heeft vaak baat bij stages. Soms zelfs meerdere stages, wanneer werkgevers de stap naar aanwerving toch nog te groot vinden. Zorg ervoor dat stages voor iedereen, ongeacht statuut, financieel haalbaar en versterkend zijn.
- Onderzoek of het opbouwen van sociale rechten al mogelijk is tijdens stages of intensieve activeringstrajecten.

ZET IN OP BETAALBARE EN KWALITATIEVE HUISEVESTING (VLAAMS)

- Werk de wachtlijsten voor sociale woningen weg. Om het aantal sociale woningen te verhogen moet de Vlaamse overheid de sociale last opnieuw invoeren. Deze regeling verplichtte gemeenten om een minimaal aantal sociale woningen te voorzien in nieuwe verkavelingen. Op dit moment hangt de uitbreiding van het sociaal woonaanbod af van het beleid van de gemeenten, die zelf kunnen beslissen om hier werk van te maken via ruimtelijke uitvoeringsplannen en gemeentelijke stedenbouwkundige verordeningen.
- Zorg daarnaast voor meer investeringen op de private huurmarkt om het aanbod aan betaalbare woningen te vergroten. Dat zorgt voor snellere effecten.
- Een systeem van geconventioneerd verhuren²⁷ ondersteunt private verhuurders om kwaliteitsvolle woningen betaalbaar te verhuren aan gezinnen in afwachting van een sociale woning. In ruil hiervoor geeft de Vlaamse overheid financiële stimulansen, zoals premies, fiscale aftrek, en/of betaalgarantie aan de verhuurder.

MAAK JOBS BEREIKBAAR VIA BETAALBAAR EN TOEGANKELIJK OPENBAAR VERVOER (VLAAMS)

Jobs moeten bereikbaar zijn, en dit gaat verder dan het ter beschikking hebben van vervoersmiddelen en verplaatsingstijd. Het gaat ook over de beschikbaarheid van jobs in de regio en over de betaalbaarheid van de mobiliteitsopties.²⁸

Mensen in armoede zijn vaak aangewezen op het openbaar vervoer om zich te verplaatsen. Zo ook voor verplaatsingen naar en van het werk. Bij vrouwen in armoede zijn dat ook vaker clusterverplaatsingen, waarbij ze bijvoorbeeld eerst de kinderen naar school of de opvang moeten brengen om nadien hun traject naar het werk verder te zetten. Daardoor zijn ze vaak lang onderweg en is de combinatie met een (voltijdse) job niet altijd haalbaar.

- Zet in op betaalbaar openbaar vervoer, bereikbare werkplaatsen en een dienstverlening die het toelaat om ook buiten de reguliere kantooruren op het werk te geraken.

CREËER MEER DUIDELIJKHEID IN ONDERSTEUNENDE MAATREGELEN VOOR WERKGEVERS (VLAAMS)

Er zijn veel verschillende maatregelen om werkgevers te ondersteunen. Toch zijn werkgevers niet altijd op de hoogte van deze mogelijkheden. Ze zien door het bos de bomen niet meer.

- Zorg daarom voor een duidelijk overzicht van alle beschikbare maatregelen, wie ervoor in aanmerking komt en wat de te ondernemen stappen zijn.
- Zet ook in op de beeldvorming en werk vooroordelen weg over (potentiële) werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, een arbeidsbeperking of een grotere begeleidingsnood.

ZORG VOOR EEN LEEFBAAR INKOMEN (VLAAMS EN FEDERAAL)

Door de opeenvolgende crisissen van de afgelopen jaren is het essentieel de koopkracht van de meest kwetsbare mensen in onze samenleving te beschermen tegen inflatie en stijgende prijzen van levensnoodzakelijke goederen zoals energie, brandstof en basisvoedsel. Zonder een stabiel inkomen is leven enkel overleven en vinden mensen niet de financiële noch de mentale draagkracht om de zoektocht naar werk op te starten.

- Trek alle inkomens in België op tot boven de Europese armoedegrens van 60 procent van het mediaaninkomen. Dit moet een bindende doelstelling zijn in plaats van een vrijblijvende intentie zoals nu het geval is.
- De afstand tot de arbeidsmarkt vergroot alleen maar als mensen niet langer kunnen terugvallen op een werkloosheidsuitkering. Het leefloon ligt vaak lager dan de werkloosheidsuitkering, en niet iedereen heeft er recht op. Ook leefloontrekkers moeten zich verplicht inschrijven bij de VDAB en



Twoe Sterk Vrouwenwerk deelnemers tijdens de vrouwenmars op 8 maart in Gent.

actief naar werk zoeken, anders zijn ze ook hun laatste sociaal vangnet kwijt. Dat maakt de druk om werk te zoeken zowel financieel als mentaal nog moeilijker. Behoud daarom het recht op een toereikende werkloosheidsuitkering voor langdurig werkzoekenden.

HERVORM HET STATUUT VAN SAMENWONENDE (FEDERAAL)

Op dit moment heeft samenwonen in bepaalde gevallen negatieve financiële gevolgen. Die gevolgen kunnen zo verregaand zijn, dat ze de stap naar werk voor de betrokkenen vergroten.

Zo verblijft een van de Sterk Vrouwenwerk-deelnemers bij haar ouders, door het gebrek aan betaalbare woningen op de private huurmarkt en de lange wachtlijsten voor sociale woningen. Doordat ze samenwoont, verliest ze een deel van haar leefloon. Zodra ze een hoger inkomen uit werk haalt, heeft dit echter ook een negatief effect op de uitkering van haar ouders.

In het geval van samenwonende partners speelt het statuut vooral in het nadeel van vrouwen. Zij verdienen gemiddeld minder dan mannen en nemen meer zorgtaken op, waardoor ze vaker afhankelijk zijn van uitkeringen. Door een huishouden te delen met een partner, dalen deze uitkeringen en worden deze vrouwen afhankelijk van hun partner.

- Hervorm gradueel het statuut van samenwonende waarbij de financiële afhankelijkheid tussen partners wordt tegengegaan.
- Solidariteit mag in geen geval bestraft worden. Daarom pleiten we ervoor dat, zeker in tijdelijke situaties, sociale rechten behouden blijven wanneer mensen noodgedwongen iemand thuis opvangen.

VERBREED DE MOGELIJKHEDEN TOT WETTIG VERBLIJF EN HERVORM DE GECOMBINEERDE VERBLIJFSVERGUNNING (FEDERAAL)

De krapte op de arbeidsmarkt is ongezien. Het aantal knelpuntvacatures swingt de pan uit en werkgevers hebben moeite om hun vacatures ingevuld te krijgen. Door de stijgende vergrijzing ziet het er niet direct naar uit dat deze situatie zichzelf gaat oplossen.

Aan de andere kant staan mensen met precare verblijfsstatuten. Zij zijn op zoek naar werk, maar vinden door hun tijdelijke verblijfsrechten vaak moeilijk vast en werkbaar werk. Daardoor komen ze vaak noodgedwongen in zwartwerk terecht of vergroot hun afstand tot de arbeidsmarkt aanzienlijk.

- Een hervorming van de gecombineerde vergunning en een vereenvoudiging

van de verschillende verblijfsstatuten kan een positieve impact hebben op de bestaande krapte en het verhinderen van de uitbuiting van mensen zonder wettig of met een precair verblijfsstatuut.²⁹

Podcast

Ben je heel wat wijzer geworden van deze toolkit maar wil je vooral de vrouwen zelf aan het woord horen? Audiomaker Jade Yorks sloot met haar microfoon aan bij de Sterk Vrouwenwerk-groepssessies en interviewde daarnaast zowel ervaringsdeskundigen als experts over de situatie van vrouwen in armoede in België.

De Sterk Vrouwenwerk-podcast beluister je hier:



Jade Yorks interviewt deelnemers in Gent voor de Sterk Vrouwenwerk-podcast.

Referenties

Ait Hmeid, Mariam. (2021). Discriminatie op de werkvloer. Bevraging van werknemers met een migratieachtergrond. Lev. <https://levl.be/app/uploads/2023/02/Onderzoek-discriminatie-op-de-werkvloer.pdf>

Audenaert, V. (2023). De taakverdeling thuis. Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. https://departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/DeTaakverdelingThuis_def_b.pdf

AWVN. (2017). Verschil smaakt naar meer. De waarde van inclusief werkgeven. AWVN. <https://www.awvn.nl/app/uploads/2018/01/Verschil-smaakt-naar-meer-feb.-2017.pdf>

Brussels platform tegen armoede. (2024). (G)een beleid van armoedezaiers? Brussels platform tegen armoede. <https://www.brusselsplatformarmoede.be/nl/memorandum-2024>

De Kinderopvangzaak. (2024). Kinderopvang is een recht, geen privilege. <https://kinderopvangzaak.be/>

Eswaran, Vijay. (2019). The business case for diversity in the workplace is now overwhelming. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/04/business-case-for-diversity-in-the-workplace/>

Hunt, Vivian. (2018). Delivering through diversity. McKinsey & Company. <https://www.insurance.ca.gov/diversity/41HSDGBD/GBDExternal/upload/McKinseyDeliver-Div201801-2.pdf>

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2017). Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten werkneemsters en zelfstandige ondernemers in België. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_zwanger_aan_het_werk_0.pdf

Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. European Economic Review. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014292122001957?via%3Dihub>

Mullainathan, S. & Shafir, E. (2013). Schaarste: Hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen. Maven Publishing.

Opgroeien Vlaanderen. (2023). Cijfer rapport: Kinderopvang baby's en peuters. Vlaamse overheid. <https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/kinderopvang-babys-en-peuters>

Soubron, M. & Vansteenkiste, S. (2022). Raming van de arbeidsreserve op basis van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK). Steunpunt Werk. https://www.steunpuntwerk.be/files/st_werk_methodologie_arbeidsreserve_sep2022.pdf

Statbel. (2019). Inkomensongelijkheden tussen vrouwen en mannen en individuele armoede. FOD Economie. https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/NL/7_NL_ongelijkheid_web_v3.pdf

Statbel. (2020). Vrouwen op de arbeidsmarkt: twee op drie aan het werk. StatBel. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt-twee-op-drie-aan-het-werk>

Statbel. (2022). Vooral onvoldoende talenkennis vormt barrière op de Belgische arbeidsmarkt. StatBel. <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/vooral-onvoldoende-talenkennis-vormt-barriere-op-de-belgische-arbeidsmarkt#:~:text=Onvoldoende%20talenkennis%20als%20barri%C3%A8re,het%20vinden%20van%20een%20job.>

Statbel. (2024). Deeltijdwerk daalt lichtjes bij vrouwen, niet bij mannen. StatBel. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk>

Statistiek Vlaanderen. (20 maart 2024). Persoonlijk inkomen. Vlaamse overheid. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/persoonlijk-inkomen#sterkere-toename-van-persoonlijk-inkomen-bij-vrouwen>

Statistiek Vlaanderen. (21 februari 2024). Bevolking onder de armoededrempel. Vlaamse overheid. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/inkomen-en-armoede/bevolking-onder-de-armoededrempel#hoogste-armoederisico-bij-werklozen-en-personen-geboren-buiten-eu>

Unia. (geen datum). Kan een private werkgever het neutraliteitsbeginsel inroepen? Unia. <https://www.unia.be/nl/discriminatiegronden/geloof-of-levensbeschouwing/symbolen/werkvloer/private-sector/neutraliteitsbeginsel>

Van Peer, C. (2023). Alleenstaande ouders in Vlaanderen. Vlaamse Statistische Autoriteit. https://www.departementwvg.be/sites/default/files/media/documenten/Van_Peer%282023%29Alleenstaande%20ouders_def.pdf

Vanoutrive, T. (2023). De Integrale Kijk op Bereikbaarheid toegepast op de Vlaamse arbeidsmarkt. Universiteit Antwerpen. https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1700139847/202310-viona-voorstel-Jobbereikbaarheid_mussyg.pdf

Vermaut, H. (2021). Infociche personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt in België. Koning Boudewijnstichting. <https://kbs-frb.be/nl/infociche-persoonen-van-buitenlandse-origine-op-de-arbeidsmarkt-belgie>

Vlaams Netwerk tegen Armoede. (2022). Vlaams Netwerk tegen Armoede stelt noodplan voor in strijd tegen stijgende huurprijzen. Vlaams Netwerk tegen Armoede. <https://www.netwerktegenarmoede.be/nl/nieuws/2022/vlaams-netwerk-tegen-armoede-stelt-noodplan-voor-in-strijd-tegen-stijgende-huurprijzen>

Vlaamse overheid. (geen datum). Individueel maatwerk. Vlaamse overheid. <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk>

Sterk Vrouwenwerk is een samenwerking van:



Met de steun van de Europese Unie en het federale gendergelijkheidsbeleid.



Gefinancierd door
de Europese Unie
NextGenerationEU



Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

BREAD
and
ROSES