



Inleiding

Situering

Bij het uitschrijven van het project Mobiele Gendercel was al heel snel duidelijk dat de medewerkers van het project gedurende de twee jaar dat het project liep heel veel kennis en informatie zouden verzamelen. Deze kennis mag in geen geval enkel bij deze medewerkers blijven. De website www.genderwerkt.be is een gesystematiseerde vorm van deze informatie, specifiek herwerkt om bruikbaar te zijn als inspiratiebron en informatiesite voor werkgevers, personeelsverantwoordelijken en iedereen wil werken rond gendervriendelijk personeelsbeleid.

Doel

Deze Train-the-Trainer heeft als belangrijkste doel de kennis van het project Mobiele Gendercel te helpen verspreiden, opdat de weg naar de website gekend blijft en de geest van de Mobiele Gendercel voortleeft.

Deze Train-the-Trainer is niet opgevat als een kant-en-klare handleiding waarmee je als trainer aan de slag kan in een opleidingscontext. Dit omdat, wat maatregelen rond gender op de werkvloer, betreft er geen "juiste" oplossingen zijn die tot zo'n kant-en-klare handleiding kunnen leiden. Deze Train-the-Trainer is een handleiding in de manier waarop je kan werken aan genderbewust personeelsbeleid en een eerste richtingaanwijzer naar de wijze waarop je mogelijke acties op dat domein aanpakt.

Aanpak

De Train-the-Trainer bestaat uit verschillende delen. Concreet is dit de neerslag van twee Train-the-Trainer sessies die aangeboden werden aan personeelsverantwoordelijken, sectorconsulenten, emancipatieambtenaren, projectontwikkelaars en dergelijke (ca. 50 personen).

De oefeningen werden tijdens deze sessies getest en goedgekeurd. Interessante citaten, anekdotes en denkprocessen hebben we aan de oefeningen toegevoegd zodat trainers zich de oefeningen concreet kunnen voorstellen.

Opzet

Deel één behandelt genderstereotypen. Ondanks het feit dat mensen actief met gender bezig zijn of er hard op proberen te letten niet stereotiep te denken over gender overkomt het ieder van ons nog altijd. In dit deel wordt dan ook toegelicht wat gender is en waarom het belangrijk is dat we onszelf voor gendervooroordelen behoeden.

Deel twee van deze Train-the-Trainer gaat over de databank, het eindproduct van het project Mobiele Gendercel. Wat is die databank, waarvoor kan je de gegevens van de databank gebruiken en hoe ga je ermee te werk?

Daarin zijn twee aparte luiken opgenomen die bedoeld zijn om mensen aan het denken te zetten over hoe je tot een genderbewust personeelsbeleid komt. Dit aan de hand van enkele concrete oefeningen.

Enerzijds wordt er uitgegaan van een probleem rond gelijke kansen of combinatie arbeid en gezin en het zoeken naar oplossingen voor dat probleem.

Anderzijds vertrekt de Train-the-Trainer niet zozeer van een probleem maar behandelt het hoe je genderbewuste maatregelen kan inschakelen in personeelsbeleid door er creatief en contextoverstijgend mee om te gaan. Je vertaalt ze naar de bedrijfsspecifieke eigenheden.

Deel 1: Genderstereotypen ontmaskerd

Als ijsbreker werd een videofragment getoond. Dit kan je bekijken op de www.genderwerkt.be.

Gender verwijst naar de maatschappelijke en culturele invulling van sekse, de ideeën en verwachtingen rond 'mannelijkheid' en 'vrouwelijkheid'. Deze zijn sociaal en cultureel bepaald en worden voortdurend veranderd, verfijnd en bijgeschaafd. Vooroordelen en stereotypen gaan vaak gepaard met deze ideeën en verwachtingen rond mannelijkheid of vrouwelijkheid. Deze maken deel uit van onze maatschappij, maar dienen daarom niet klakkeloos geaccepteerd te worden.

Het is zeer belangrijk om je bewust te zijn van deze genderstereotypen vooral wanneer zij invloed hebben op het oordeel dat we over mensen hebben. Zeker wanneer het gaat om aspecten van personeelsbeleid zoals werving en selectie en doorstroming is het van groot belang waakzaam te zijn tegenover deze genderstereotypen en zichzelf regelmatig eens te bevragen in dat verband.

Oefening 1 : Genderstereotiep denken

Maak twee groepjes, geef ze elk de functie 'secretaris' en 'secretaresse' en vraag hen om mogelijke taken of competenties op te schrijven. Breng ze daarna naar voor in de grote groep, en merk de verschillen op.

De functietitels "secretaris" en "secretaresse" hebben een heel andere connotatie. Bij secretaris denken we aan een man in een kostuum die deel uitmaakt van het bestuur van een organisatie. Secretaresse wekt dan weer het beeld op van een vrouw die administratieve ondersteuning biedt aan een bepaalde persoon of organisatie.

Deel 2: Werken met de databank

De Mobiele Gendercel heeft de website www.genderwerkt.be ontwikkeld zodat werkgevers, personeelsverantwoordelijken, sectorconsulenten, projectontwikkelaars, ... inspiratie kunnen halen uit ervaringen van andere bedrijven. De website is dan ook toegankelijk voor iedereen en gericht op iedereen die wil werken rond gender in het personeelsbeleid en de combinatie werk-privé.

Hoe de website gebruiken?

Deze databank bestaat uit een reeks gendervriendelijke maatregelen die gebruikt worden in Vlaamse ondernemingen en organisaties. Elke maatregel wordt zowel kort als uitgebreid omschreven, met concrete tips en extra informatie. Onderaan elke maatregel vind je gelijkaardige maatregelen.

www.genderwerkt.be heeft drie verschillende "deuren" die toegang geven tot de informatie van de website:

- * Ben je op zoek naar concrete maatregelen? Klik dan op de knop **Overzicht Maatregelen** en klik door naar een maatregel die je interesseert.
- * Vertrek je liever van een probleemstelling? Klik dan op de knop **Overzicht Probleemstellingen** en kom te weten welke maatregelen een antwoord bieden op jouw probleem.
- * Wil je snel te weten komen wat de databank biedt rond één specifiek trefwoord? Gebruik dan de **zoekfunctie**. De resultaten worden opgedeeld in maatregelen, probleemstellingen en andere pagina's van de website.

www.genderwerkt.be kan op die manier dienen als inspiratiebron. Je krijgt een beeld van wat in Vlaamse bedrijven al gerealiseerd is rond gender op de werkvloer. Maar de website kan eveneens gebruikt worden om een antwoord te vinden op specifieke problemen en om informatie te verschaffen rond specifieke thema's.

De Schuifdeur:

Vanuit een probleem zoeken naar oplossingen

Vaak hebben mensen een "Dehaenese houding", namelijk het probleem oplossen wanneer het zich stelt. Dit wil zeggen dat we pas beseffen dat er acties moeten ondernomen worden wanneer het probleem zich al gemanifesteerd heeft. Dit is niet altijd te wijten aan blindheid voor de omgeving of een gebrek aan anticipatie, maar sommige problemen stellen zich nu eenmaal ad hoc. In dit geval gebruik je de databank als een schuifdeur: je analyseert het probleem, en stukje bij beetje ontdek je welke maatregel een oplossing biedt voor het probleem. Vergeet niet: elke maatregel vereist altijd een vertaling naar de bedrijfsspecifieke situatie!

Mobiele Gendercel wil met www.genderwerkt.be inspelen op deze problemen en situaties. Vandaar dat de databank uit twee luiken bestaat. Enerzijds maatregelen en anderzijds probleemstellingen.

Oefening 2: Maatregelen zoeken in verschillende bedrijfscontexten

"Het laatste jaar merk je in je bedrijf een opvallend verloop van bekwame medewerkers. Wanneer je bij exitgesprekken vraagt naar de reden van hun vertrek blijkt dat ze werk en privé niet langer kunnen combineren en daarom professioneel een andere richting uit gaan."

De oefening bestaat erin dat de trainer de deelnemers uitdaagt om voor deze ruime probleemstelling max. drie maatregelen te vinden. Dit kan best in kleine groepjes. Elk groepje staat voor een ander soort organisatie of bedrijf. Het bedrijf in kwestie is bijvoorbeeld een interimkantoor, een bank, een rust- en verzorgingshuis of een productiebedrijf (in het geval van 4 groepjes).

Je kan voor deze oefening de online databank of de steekkaarten (zie bijlage) gebruiken. Je geeft de groepjes ook de opdracht om hun denkproces te analyseren: hoe beginnen ze eraan, en welke criteria gebruiken ze om de maatregelen te selecteren? Achteraf bespreekt een woordvoerder van elk groepje de gekozen maatregelen en het denkproces in de grote groep.

Belangrijk bij deze denkoefening is dat je uitgaat van een realistische situatie. Je kan als bedrijf heel wat ideeën hebben of heel wat zaken die moeite vinden om in te voeren, maar je hebt nu eenmaal een beperkt budget of beperkte mogelijkheden. Vandaar dat het de moeite is om, voor de maatregelen die je zou willen invoeren ter beantwoording aan het probleem, ook een prioriteitenlijstje hiervan te maken. Rekening houdend met de beperkingen in budget, de specificiteit van het bedrijf, de return on investment enz.

Wanneer je deze denkoefening hebt gemaakt zal het je al snel duidelijk geworden zijn dat er niet één juist antwoord bestaat. Niet alle bedrijven zullen voor eenzelfde probleem dezelfde oplossingen naar voren schuiven. Dit verschilt niet enkel van bedrijfsgrootte, sector of bedrijfstype, dit verschilt eveneens van bedrijf tot bedrijf hoe gelijkaardig ook. Er is bovendien niet één juiste oplossing. Het is belangrijk om een goede analyse te maken van het probleem (vragen je medewerkers om een strijkdienst omdat ze hun strijk an sich graag willen uitbesteden of omdat ze meer tijd willen spenderen aan andere zaken die ze nu voor de strijk gebruiken?). Ieder kent zijn bedrijf en situatie het beste en kan dan ook vanuit de eigen specifieke situatie bepalen welke maatregelen het meeste nut hebben voor de betrokken organisatie.

Concrete resultaten uit de Train-the-Trainer-sessies :

- ✓ Alle groepen vinden dat een grondige analyse van het probleem nodig is
- ✓ De eigenheid van het bedrijf speelt mee
- ✓ Je persoonlijke accenten neem je automatische mee in de keuze van de maatregelen
- ✓ Elke maatregel die een oplossing kan bieden moet goed doordacht worden

Citaat "Door de invoering van gezinsvriendelijke vergaderuren in ons bedrijf maak ik weer integraal deel uit van de organisatie, waar ik er vroeger niet echt bij hoorde omdat ik vaak niet op vergaderingen kon aanwezig zijn"

Citaat "Genderbewuste maatregelen invoeren in je personeelsbeleid hoeft helemaal niet duur te zijn"

De draaideur: Inspiratie vinden in maatregelen

Het overlopen van de lijst van maatregelen die in de databank opgenomen zijn, kan al een heel leerrijke ervaring zijn. Wat gebeurt er vandaag in de Vlaamse bedrijven, waarom hebben andere bedrijven bepaalde maatregelen ingevoerd en hoe hebben ze het aangepakt? Misschien stuit je langs deze weg wel op een probleem in je onderneming waar je je voorheen nog niet bewust van was of kan je anticiperen op iets dat er bijvoorbeeld gezien de leeftijd van je werknemerspopulatie zit aan te komen.

Citaat: "Het valt op hoe verfrissend en positief het kan zijn om te vertrekken van de maatregelen en niet van het probleem. Het is een andere manier van werken"

Citaat: "Je gaat op deze manier ook mogelijkheden of problemen ontdekken die je anders niet zou opmerken."

Sommige maatregelen kunnen op het eerste zicht vrij bizar, naast de kwestie of onrealiseerbaar lijken, maar zijn ze dat ook?

Oefening 3 : Origineel denken over maatregelen: voor en tegen

"In welke situatie is deeltijds werken voor leidinggevenden mogelijk en in welke niet? Argumenteer."

De meeste deelnemers zoeken automatisch naar situaties waarin het wel mogelijk is. Je kan eventueel verschillende groepjes maken, waarvan enkele argumenten pro moeten zoeken, en andere contra. Zo krijg je argumenten die door de andere groep weerlegd kunnen worden. Doel van de oefening is om de typische tegenargumenten of beperkingen in deeltijds leiding geven te weerleggen. Zo kan het immers ook voor andere maatregelen waar meteen kritiek of tegenargumenten op worden gegeven.

Leidinggevenden hoeven niet per definitie uitgesloten te worden van deeltijdse arbeid, de mythe van de leidinggevende die altijd aanwezig is kan weerlegd worden. Leidinggevenden zijn immers regelmatig in vergadering en dan zijn ze ook niet bereikbaar voor hun werknemers.

Er is bovendien nog een groot verschil tussen bijvoorbeeld 80% deeltijds werken of 50%. Ook je werknemersgroep bepaalt mee of deeltijds werken voor de directe leidinggevende een optie is. Kunnen zij zelfstandig werken? Let wel, vaak is het niet alleen een kwestie van kunnen, maar ook van willen. Deeltijds werken voor leidinggevenden vraagt een mentaliteitswijziging, net zoals het invoeren van allerlei andere maatregelen dat vereist. Het is even aanpassen als je gewoon bent om onmiddellijk met elke vraag of suggestie naar je leidinggevende te stappen en dat je doordat hij of zij deeltijds werkt een dag moet wachten. Vaak betekent deze invoering dat de organisatie haast automatisch gestructureerder en efficiënter gaat werken.

De Mobiele Gendercel is een project van RESOC Kempen in samenwerking met ERSV Limburg en Universiteit Hasselt/Sein, met financiële steun van Europees Sociaal Fonds en VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité).



Citaat: "Belangrijk is de zelfstandigheid, kunnen delegeren, aandacht hebben voor het inperken van lange vergaderingen, eventueel door mensen in de vergadering 'op afspraak' te laten komen, zodat de leidinggevende toch minder onbereikbaar is. Echt deeltijds werken, dus minder dan 80% hangt af van de mogelijkheden. Zonder compensatie door een andere deeltijdse leidinggevende lijkt dit moeilijk. Het ligt ook aan de leidinggevende zelf. Zij willen vaak zelf niet lang afwezig zijn."

Oefening 4: Gendervriendelijke aspecten van op het zicht genderloze oplossingen voor bedrijfsproblematieken

"Jobrotatie is een werksysteem waarbij werknemers in een team of afdeling afwisselend verschillende functies opnemen of verschillende takenpakketten op zich nemen. Welk nut heeft een maatregel als jobrotatie voor genderbewust personeelsbeleid?"

Jobrotatie is een maatregel die op het eerste zicht niet onmiddellijk kan ingeschakeld worden in het luik genderbewust personeelsbeleid. Maar net als bij jobrotatie zijn er heel wat andere maatregelen, die wanneer er creatief mee omgesprongen wordt, toch een zeer nuttige bijdrage leveren in het uitbouwen van een genderbewust personeelsbeleid. Denk maar aan het ter beschikking stellen van fietsen voor je personeel. Vaak is mobiliteit een rem voor mensen om een plaatsje te veroveren op de arbeidsmarkt. Gezinnen die zich slechts één wagen kunnen veroorloven beslissen vaak dat één van de partners niet uit werken kan. Wanneer het bedrijf een plooi-fiets ter beschikking stelt aan de werknemers, geraken deze makkelijker met het openbaar vervoer op de werkplaats. Zo versterk je als werkgever niet enkel de economische standaard van deze gezinnen, maar ook de gelijkwaardigheid van beide partners binnen het gezin.

Ook jobrotatie, dat op het eerste zicht niets met gender te maken heeft, kent verrassend veel gendervriendelijke gevolgen. In het kader van doorstroming kan je via jobrotatie competenties ontdekken en medewerkers wijzen op hetgeen zij kunnen. Dit zorgt ook voor een gendervriendelijke doorstroom: mannen en vrouwen hebben evenveel kans om door te groeien. Jobrotatie verhoogt het wederzijds respect tussen collega's omdat ze beseffen dat iedere functie deel uit maakt van het geheel en dat allen voor hetzelfde doel werken. Iedereen zorgt er mee voor dat iedereen zijn job goed kan afmaken. Dit werkt in het voordeel van alle teamleden.

Jobrotatie doorbreekt ook genderstereotiepen in functies en taken. Vrouwen gaan "typische mannenfuncties" uitvoeren en mannen "typische vrouwenfuncties" waardoor deze perceptie van typisch mannelijk of vrouwelijk al snel zijn betekenis verliest. De vrouwelijke torenkraanbestuurder wordt van "vrouwelijke" torenkraanbestuurder al gauw "gewoon" torenkraanbestuurder zonder de toevoeging vrouwelijk.

Jobrotatie haalt ook weerstand tegen verandering weg. Eén vrouw of man kan het verschil al maken, en een mentaliteitswijziging in gang zetten.

De Mobiele Gendercel is een project van RESOC Kempen in samenwerking met ERSV Limburg en Universiteit Hasselt/Sein, met financiële steun van Europees Sociaal Fonds en VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité).



Ter illustratie: In een bouwbedrijf waar vrouwen werden aangenomen hebben deze vrouwen voor een vernieuwende werkwijze gezorgd. Doordat deze vrouwen fysiek niet even krachtig waren als hun mannelijke collega's droegen zij zakken cement, zand, ... niet alleen op hun schouder, maar met zijn twee. Toen duidelijk werd dat zij daarmee niet trager waren dan de mannen die telkens één zak alleen droegen zijn ook de mannen al snel overgegaan tot het dragen-met-twee. Deze kleine wijziging verminderde meteen ook het aantal rugklachten.



Deel 3 : Zeg het voort.. .

Hoe meer bedrijven en werkgevers zich bezighouden met gendervriendelijk personeelsbeleid, hoe beter. Daarom blijft de databank www.genderwerkt.be zo lang mogelijk bestaan. Werk mee aan de uitbreiding ervan!

Heb je zelf interessante, vernieuwende maatregelen of organisaties ontdekt? Geef ze aan ons door.

Geef de informatie over de Train-the-Trainer en de bijlagen door aan geïnteresseerden.

Stel zelf je trainerspakket 'Gender Werkt!' samen :

Download of druk af wat je nodig hebt:

- ✓ Steekkaarten (40 maatregelen)
- ✓ Maatregelen en probleemstellingen (je kan elke maatregel en probleemstelling afdrukken en toevoegen aan je opleidingsmap)
- ✓ Voorbeeld verloop Train-the-Trainer