

# Genderanalyse

## *Meisjes in het Mussennest*

Katlijn Demuynck,  
 genderconsulente Flora vzw  
 Juni 2005

### Inhoud

I. De vraag .....	2
II. Aanpak en procesbeschrijving .....	2
Gendertraining.....	2
Genderanalyse .....	2
III. Analyse.....	4
1. Historiek van het gelijke kansen project binnen het MSN.....	4
2. Het effect van de vrouwelijke instroom .....	5
3. Integrale persoonsbenadering: het geheime wapen van het MSN .....	6
4. De consulting vraag: Het MSN team ‘gendersensitief’ maken.....	6
5. De bouwsector, niet voor iedereen .....	7
6. Meisjes in roldoorbrekende projecten: een specifiek profiel .....	8
7. Het valoriseren van traditioneel ‘mannelijke’ én ‘vrouwelijke’ eigenschappen.....	9
8. Werken vanuit de buik .....	9
IV. Feedback van de analyse aan het team.....	11
Stellingen.....	11
Werkpunten .....	12
V. Evaluatie .....	14
VI. ANNEX: Gendertraining ’t Mussennest (De Sleutel).....	15

## I. De vraag

De aanvrager van de interventie Genderconsulting was de coördinator van het gelijke kansen project. Dit project beoogde de toeleiding van meisjes in een bestaand brugproject Het Mussennest (MSN).

De vraag die gesteld werd aan de genderconsulente was het team meer ‘gendersensitief’ te maken. Daarop werd het aanbod gedaan om parallel twee acties te ondernemen: ten eerste werd er een gendertraining voorzien voor het MSN team, uitgebreid met de toeliders van kandidaten vanuit de scholen. Doelstelling van de gendertraining was de sensibilisering van de toeliders in de scholen rond de genderproblematiek te versterken en beide doelgroepen meer kennis rond het concept gender aan te bieden; ten tweede werd er een genderanalyse voorzien die de interne werkwijze van het MSN team zou evalueren, dit om de goede praktijken van het project te benoemen en te versterken en eventuele werkpunten te formuleren om de werking nog meer ‘gendersensitief’ te maken.

## II. Aanpak en procesbeschrijving

### *Gendertraining*

De voorbereiding voor de gendertraining, gebeurde parallel met het afnemen van de interviews voor de genderanalyse. Echter, er werd op de gendertraining geen rechtstreeks gebruik gemaakt van deze informatie omdat de genderanalyse nog niet rond was en omdat de groep deelnemers werd uitgebreid met de toeliders uit de scholen. De doelstelling van de gendertraining was dan ook in de eerste plaats sensibiliseren rond gender.

De training werd opgezet als een actieve workshop, waarin de praktijk en ervaringen van de deelnemers aan bod konden komen (zie in Annex het programma). Theoretische uiteenzettingen werden afgewisseld met praktische toepassingsoefeningen en uitwisselingen over de professionele ervaringen van de deelnemers. De aanpak en opzet van de workshop werden positief geëvalueerd. Voor het MSN team was het echter niet voldoende op hun eigen praktijk toegepast. Dat was dan ook niet de bedoeling van de workshop en dit werd geredigeerd door de feedback sessie na de genderanalyse.

### *Genderanalyse*

De genderanalyse combineerde zoals altijd drie onderzoeksmethoden:

- Lectuur
- Observatie
- Kwalitatieve interviews

Ter voorbereiding werden alle materialen doorgenomen die voor het project Gelijke Kansen in het Mussennest werden aangemaakt: rapporten, aanvraagdossiers, sensibiliserende materialen etc.

De observatie betrof enkele bezoeken aan de werkvloer van het Mussennest voor en na de interviews en de observatie van een MSN teamvergadering.

Volgende personen werden geïnterviewd:

- De projectverantwoordelijke
- De personeelsverantwoordelijke
- De verantwoordelijke voor het project gelijke kansen
- De preventiemedewerkers
- De werkleiders
- De jongeren zelf

De analyse hield verder ook rekening met de uitwisselingen en feedback gegeven door het team en de toeleiders tijdens de gendertraining.

Op basis van alle informatie analyseerde de genderconsulente het project. De resultaten van de analyse werden tijdens een **feedbacksessie** aan het team gepresenteerd aan de hand van een aantal stellingen die de analyse samenvatten. Deze stellingen werden op participatieve wijze ter discussie gesteld en aangepast en/of genuanceerd aan de hand van de observaties van het team. Genderconsulting gaat ervan uit dat het cruciaal is dat het team zich herkent in de analyse en het rapport, om de werkpunten die eruit voortvloeien optimaal te laten aansluiten bij de werkrealiteit en ook om het project zo maximaal mogelijk een gevoel van 'eigendom' over analyse en rapport te geven.

De genderconsulente nam verder nog deel als panelspreker aan de studiedag die werd georganiseerd ter gelegenheid van de afsluiting van het Gelijke Kansen project Mussennest.

### III. Analyse

#### 1. Historiek van het gelijke kansen project binnen het MSN

Het Gelijke Kansen project werd opgezet vanuit de vaststelling dat het doelpubliek dat instroomde in het brugproject MSN exclusief uit jongens bestond, dit terwijl de potentiële doelgroep voor meer dan de helft uit meisjes bestaat. De doelgroep bestaat uit maatschappelijke kwetsbare jongeren uit het deeltijdonderwijs die er niet in slagen om de drie dagen waarop zij geen les hebben, in te vullen met arbeid binnen het normaal economisch circuit (NEC).

De keuze om het bestaande project aan te passen aan een gemengde doelgroep won het op de optie om een nieuw project, specifiek naar meisjes gericht op te starten, omdat men er vanuit ging dat er geen enkele reden was waarom meisjes niet zouden kunnen functioneren in het MSN, eenmaal dat ze er effectief in terecht zouden komen.

Het MSN ondernam drie belangrijke acties om het brugproject aan te passen aan een vrouwelijk doelpubliek:

- De infrastructuur werd aangepast: er kwamen aparte sanitaire voorzieningen en kleedkamers
- Er werd een vrouwelijke werkleider aangesteld
- Er werd besloten om gedurende de loop van het gelijke kansen project 3 op 10 van de beschikbare plaatsen exclusief te reserveren voor meisjes

De aanstelling van een **vrouwelijke werkleider** was een weldoordachte beslissing en werd op drie manieren gemotiveerd:

1. de eerste motivatie is het feit dat de vrouwelijke werkleider een vrouwelijk rolmodel verschaft in een verder nog erg mannelijke sector (bouwsector) en dit zowel naar de meisjes toe (waar de boodschap is: *meisjes kunnen dit ook*) als naar de jongens (*het is normaal dat meisjes deze job ook doen*).
2. een tweede motivatie is de veronderstelling dat een vrouwelijke werkleider drempelverlagend zou werken naar de instroom van meisjes: m.a.w. dat de toeliders in de scholen sneller geneigd zouden zijn meisjes door te sturen én dat de meisjes de aanwezigheid van een vrouwelijke werkleider geruststellend zouden vinden en dus makkelijker toehappen.
3. een derde motivatie is het verrijkende effect van het werken met een gemengde omkadering an sich, voor het team van werkleiders en voor de tewerkgestelde doelgroep. Een vrouwelijke aanwezigheid op de werkvloer kan een verbredend effect hebben wat betreft invalshoeken, aandachtspunten. Het team ervaart het werken in een gemengd team ook eenvoudigweg als aangener. Naar de jongens in de doelgroep is de vrouwelijke werkleider ook een belangrijk instrument: ze vertegenwoordigt een potentieel leermoment. De jongens leren omgaan met vrouwen in een hiërarchische positie. Ze leren functioneren in een gemengde werkomgeving, waar de vrouwelijke aanwezigheid een positief punt is.

Deze drie aanpassingen van het bestaande project volstonden echter niet om meisjes aan te trekken. Op dat moment is men de analyse gaan verbreden en is het MSN de in- en uitstroom

van het project nader gaan bekijken: men is meer gaan investeren in het sensibiliseren van de scholen zodat zij meer meisjes zouden doorsturen en men is gaan bekijken hoe men de uitstroom naar de sector zou kunnen verzekeren, m.a.w. of er tewerkstellingskansen konden worden gecreëerd voor de meisjes. Men ging er immers vanuit dat reële tewerkstellingskansen in de bouwsector zou helpen met het over de streep trekken van de ouders van potentiële kandidates; ouders en directe omgeving hebben vaak een belangrijke invloed op de keuzes van de jongeren in het deeltijdonderwijs.

De intensieve samenwerking met de scholen leverde wel het gehoopte resultaat: meisjes stroomden in het MSN. Tot nu toe behaalde men niet de verhoopte bezetting van 3 op 10, maar de ingestroomde meisjes haakten daarentegen niet af en hun parcours binnen het MSN verliep naar ieders tevredenheid. Dit lijkt erop te wijzen dat het team het bij het rechte eind had en dat er intern aan de werking niets moest worden veranderd om zowel met meisjes als met jongens in het MSN aan de slag te kunnen gaan.

## ***2. Het effect van de vrouwelijke instroom***

Maar de meisjes die instroomden hadden wel een effect op de interne werking, zeker in het begin. De tendens binnen het team was – zonder dat daar expliciete afspraken over waren gemaakt – om het ingestroomde meisje meer afwerkingstaken (schilderen, meubelafwerking etc.) te laten uitvoeren. Dit omdat het in de lijn lag van haar studiekeuze (schilderen), omdat deze taken beter zouden aansluiten op typisch ‘vrouwelijke’ capaciteiten: nauwkeurigheid, geduld, zorgzaamheid, etc., maar vooral omdat deze taken fysiek minder veeleisend zijn dan vb. afbraak- en ruwbouwwerk en dergelijke. Ook de toeliders in de scholen drongen aan op een verbreding van het aanbod aan activiteiten op het MSN in die richting, omdat het volgens hen zou helpen om meisjeskandidaten over de streep te trekken.

Echter, al heel snel bleek dat er eigenlijk geen reden was om het meisje af te schermen van het zwaardere werk: ze kon het wél aan en wilde eigenlijk helemaal niet anders worden behandeld dan de jongens. Deze vaststelling lag in de lijn van de overtuiging van het omkaderende team dat de meisjes binnen het team geen andere behandeling zouden moeten krijgen dan de jongens. Al heel snel draaide het meisje dan ook volwaardig mee in de jongensploeg.

Interessant is wel dat een activiteit (decoratie) die in het begin specifiek voor het meisje werd opgestart, behouden bleef en dat ook een aantal van de jongens deze activiteit uitvoerden.

De aanwezigheid van meisjes heeft blijkbaar ook een aantal positieve effecten gehad op de groepsdynamiek en de algemene atmosfeer op het MSN. De meisjes blijken een temperend effect te hebben op het gedrag van de jongens: in hun aanwezigheid beheersen de jongens zich wat beter en conflicten lopen minder snel uit de hand. De wat grotere aandacht van de meisjes voor orde, netheid en verzorging van de gemeenschappelijke lokalen is een goed voorbeeld voor de jongens etc.

Men is er intussen erg waakzaam op geworden om ervoor te zorgen dat de jongens en meisjes op een gelijkwaardige manier alle taken op het MSN verdelen en dat dus geen van beide groepen hun sekse kunnen inroepen als een reden om iets niet te moeten doen.

### ***3. Integrale persoonsbenadering: het geheime wapen van het MSN***

De ervaring uit andere roldoorbrekende projecten leert dat als men wil voorkomen dat een vrouwelijk doelpubliek afhaakt in een opleiding- of tewerkstelling (zeker binnen een traditioneel mannelijke beroepssector), men de gehele persoon dient te versterken en niet enkel de technische capaciteiten. Dat betekent dat men aandacht moet hebben voor randvoorwaarden (al die elementen die maken dat het voor de persoon in kwestie praktisch mogelijk wordt om aanwezig te zijn) en voor alle aspecten die te maken hebben met attitude en motivatie van de persoon in kwestie (al die elementen die maken dat de persoon in kwestie zich wil investeren in de vorming of tewerkstelling). Dat betekent ook dat men naast de technische vaardigheden, veel aandacht moet hebben voor sociale vaardigheden, om een betere arbeidsattitude aan te kweken, maar vooral om in het algemeen beter te kunnen functioneren in het persoonlijk leven en de sociale omgeving.

Het feit dat het MSN ervan overtuigd was dat hun werking perfect in staat moest zijn ook meisjes op een bevredigende wijze op te vangen, heeft er alles mee te maken dat zij hun doelpubliek reeds op integrale wijze benaderden. Het team legt wat betreft hun pedagogisch project, heel duidelijk de prioriteit bij de sociale vaardigheden en niet bij de technische vaardigheden. Doorstroming naar de bouwsector van de doelgroep is dan ook niet dé doelstelling van het MSN. De 9 maanden die de jongeren doorbrengen in het MSN worden eerder gezien als een periode waarin de jongere kan werken aan algemene sociale vaardigheden, met wel het voordeel van het concrete zichtbare resultaat van hun technische werk: de renovatiewerken aan de boerderij die definitief zijn (en niet telkens hetzelfde muurtje dat gemetst en dan weer afgebroken wordt). In deze periode krijgt de jongere de kans zich ook beter te oriënteren en na te denken over toekomstige professionele keuzes.

De conclusie die roldoorbrekende projecten vaak trekken – nml. dat de aanpassingen aan een vrouwelijk doelpubliek ook positieve effecten hebben op het mannelijke doelpubliek – wordt in het MSN als het ware omgekeerd: de integrale persoonsbenadering die al aanwezig was, maakt het opentrekken van het MSN voor een gemengd publiek heel wat makkelijker.

Uitzonderlijk is ook de uitgebreide omkadering die het MSN biedt aan de doelgroep: twee werkleiders (fulltime), een personeelsverantwoordelijke (deeltijds) en twee preventiemedewerkers (deeltijds). Deze omkadering is noodzakelijk om de integrale persoonsbenadering van de doelgroep mogelijk te maken. Momenteel wordt een gedeelte van deze omkadering (de vrouwelijke werkleider) gefinancierd door het gelijke kansen project en gaat het dus niet om een structurele subsidiëring.

### ***4. De consulting vraag: Het MSN team ‘gendersensitief’ maken***

Ondanks de overtuiging dat er niet veel aanpassingen nodig waren aan het project, blijkt uit de vraag om een externe interventie naar genderconsulting, dat er een zekere mate van onzekerheid bleef binnen het team: was men goed bezig met de meisjes of niet? Deze onzekerheid heeft mijns inziens alles te maken met de inherente moeilijkheid van het roldoorbrekend werken. Rolpatronen doorbreken betekent stereotypen over mannen en

vrouwen in vraag stellen en vrouwen en mannen rollen laten spelen die traditioneel door de andere sekse worden ingevuld. Echter vooraleer men tegen stereotypen kan ingaan, moet men hun bestaan eerst erkennen en benoemen. Vaak voelt dit ongemakkelijk aan omdat men dan de indruk krijgt net die stereotypen te bevestigen.

Bovendien is het niet reproduceren van stereotypen vrouw/man bijzonder moeilijk; iedereen is zo doordrongen van stereotypen dat ze haast onvermijdelijk in het dagelijkse handelen en in het courante discours gereproduceerd worden. Stereotypen worden ook vanuit de omgeving constant bevestigd doordat de gemiddelde vrouw en man haar of zijn keuzes en handelingen er onbewust sterk door laat beïnvloeden. De bouwsector is dan nog eens een van de laatste sectoren waar seksesegregatie heel sterk aanwezig is: in een heel aantal bouwberoepen zijn er zo goed als geen vrouwen tewerkgesteld. Dat zijn vooral de beroepen waarbij men ervan uit gaat dat er heel wat fysieke kracht bij komt kijken. Voor heel wat mensen gaat het bij deze beroepen dan ook niet om een stereotype dat vrouwen verhindert toegang te krijgen tot het beroep, maar de vereiste van fysieke kracht waar ze niet aan zouden voldoen.

Het MSN danst een beetje op dit slappe koord: aan de ene kant de wil in het project om volstrekt gelijke kansen te bieden aan de jongens en meisjes. Aan de andere kant een sector die ervan uit gaat dat bepaalde beroepen nu eenmaal niet geschikt zijn voor vrouwen vanwege het fysieke element, en de bredere maatschappelijk context (scholen en directe omgeving van de jongere) die er nog niet helemaal van overtuigd is dat meisjes inderdaad op hun plaats zijn in een roldoorbrekend brugproject in de bouwsector als het MSN. Het MSN zwemt tegen de stroom in, dat is vermoeiend en het schept onzekerheid. De vraag naar genderconsulting kan dan ook zowel geïnterpreteerd worden als een vraag om een zekere versterking (*zeg ons dat we goed bezig zijn*) als om een ondersteuning (*zeg ons wat we nog beter kunnen doen*).

### **5. De bouwsector, niet voor iedereen**

Is ruwbouwwerk nu wel of niet geschikt werk voor vrouwen? Niet iedereen is het hierover eens. De bouwsector lijkt nog altijd de mening toegedaan dat er een fysieke begrenzing is die maakt dat bepaalde jobs nu eenmaal altijd minder geschikt zullen zijn voor vrouwen. Anderen analyseren de zaken anders en deconstrueren de fysieke grens als een mythe. Deze laatsten menen bovendien dat als een job fysiek te zwaar is voor de gemiddelde vrouw, dat vooral betekent dat er structurele veranderingen in de job moeten komen die het werk fysiek lichter moeten maken, ook voor de mannelijke werknemers. In de meeste gevallen is dat ook perfect haalbaar in de realiteit.

In het geval van het MSN is de vraag niet cruciaal, aangezien het niet de prioriteit is van het project om de jongeren naar de bouwsector door te laten stromen, maar eerder ze een geïnformeerde keuze te helpen maken. Toch is de aard van de aangeboden activiteiten doorslaggevend in de keuze van de potentiële kandidaten. Het fysieke aspect van de job zal heel wat jongeren afschrikken, en niet alleen meisjes. Ook bepaalde jongens zullen dit werk niet zien zitten. Het gaat er mijns inziens inderdaad niet om eens en voor altijd uit maken of ruwbouwwerk al dan niet meer geschikt werk is voor mannen. Het gaat er eerder om te stellen dat dit soort werk een bepaald profiel van jongeren zal aantrekken, zowel bij de jongens als bij de meisjes en gezien de huidige context zullen dat minder meisjes zijn, wat de extra inspanning van een gelijke kansen project om ze aan te trekken verantwoordt.

Er is bij het team ook een zekere twijfel over deze materie. De indruk blijft een beetje dat meisjes misschien niet minder dan jongens geschikt zijn voor ruwbouwwerk, maar wel meer geschikt zijn voor alles wat met afwerking te maken heeft. Bovendien wijzen de statistieken erop dat ze in deze afwerkingssectoren ook meer tewerkstellingskansen hebben. Hoe goed bedoeld deze mening ook is, het gaat wel in de richting van een stereotype sekse segregatie: mannen in de ruwbouw, vrouwen in de afwerking. Bovendien scheidt het de mogelijkheid voor de mannen om zich terug te trekken in een mannelijk bastion waarbinnen ze zich een traditionele macho identiteit kunnen aanmeten: *dit werk is voor een echte vent*.

Wel, zijn meisjes dan ook effectief meer geschikt voor afwerkingsactiviteiten? Ook deze vraag kan op dezelfde manier gedeconstrueerd worden. Het is ongetwijfeld zo dat heel wat meisjes erg geschikt zijn voor de afwerking, misschien momenteel meer dan de gemiddelde jongen. Dat ze er makkelijker voor kiezen dan voor ruwbouwwerk heeft waarschijnlijk meer dan met biologische bepaaldheid, te maken met hun verschillende socialisering waarin hen wordt ingeprent dat meisjes zorgzaam, attent, zorgvuldig, knutselvaardig en ga zo maar verder zijn. Tijdens hun opvoeding en schoolloopbaan worden bij hen dan ook veel meer vaardigheden die in de lijn van deze kwaliteiten liggen gestimuleerd en ontwikkeld. In dit licht zou je zelfs kunnen stellen dat het heel eigenaardig zou zijn dat meisjes niet beter in afwerking zouden zijn dan jongens...

### ***6. Meisjes in roldoorbrekende projecten: een specifiek profiel***

Op het moment van de analyse waren er twee meisjes ingestroomd in het MSN. Dat is natuurlijk een té kleine groep om algemene conclusies uit te kunnen trekken. We kunnen wel een aantal hypotheses formuleren die in de toekomst al dan niet bevestigd moeten worden.

Een in het oog springend element is het specifieke profiel van de meisjes, iets wat ook in andere roldoorbrekende projecten veel voorkomt. De meisjes voelen zich stuk voor stuk op het gemak in een voornamelijk mannelijk gezelschap en zijn dat ook meestal gewoon doordat ze op school in richtingen zitten die vooral door jongens worden bevolkt. Deze meisjes kleden en gedragen zich ook niet ‘meisjesachtig’, maar eerder stoer. Ze tonen bovendien vaak weinig appreciatie voor hun seksegenoten...

Deze details zijn niet zonder belang. Ze zijn een indicatie van het feit dat het potentiële vrouwelijke doelpubliek waar het MSN op kan rekenen, beperkt blijft tot een welbepaald segment dat met gemak conformeert in houding en gedrag aan eerder ‘mannelijke’ stereotypen. Een vrouwelijk doelpubliek dat bovendien ook deze ‘mannelijke’ aspecten meer waardeert dan traditioneel ‘vrouwelijke’.

Sociale wenselijkheid kan een groot deel van de houding van de meisjes verklaren. Misschien zijn de meisjes niet zozeer ‘mannelijk’ dan wel dat ze met meer gemak dan andere meisjes conformeren aan de ‘mannelijke’ norm die onvermijdelijk heerst in een project in een traditioneel ‘mannelijke’ beroepssector. Belangrijk is vooral te erkennen dat ook in het MSN – ondanks de openheid en het voluntarisme in de houding van het team naar de wenselijkheid van meisjes in het project – ‘mannelijkheid’ de norm is. Het effect daarvan op meisjes met een eerder ‘vrouwelijke’ instelling is moeilijk verifieerbaar, maar kan als negatief verondersteld worden. Daarom is het zeer belangrijk dit gegeven met de jongeren als



aandachtspunt te bespreken en er een werkpunt van te maken door bijvoorbeeld de eerste contacten met potentiële meisjeskandidaten, zo genderneutraal mogelijk te laten verlopen (zie werkpunt 2)

### ***7. Het valoriseren van traditioneel ‘mannelijke’ én ‘vrouwelijke’ eigenschappen***

Moet je als roldoorbrekend project koste wat het koste bewijzen dat vrouwen/meisjes ook in staat zijn traditioneel ‘mannelijke’ beroepen uit te oefenen? Eigenlijk was het in het MSN vooral te doen om het open stellen van een bestaand project dat tot dan toe enkel een mannelijk doelpubliek aantrok, vanuit de overtuiging dat er een potentieel vrouwelijk publiek was waarvoor een aantal instapdrempels moesten worden weggewerkt.

Vertaalt in termen van valorisatie komt dat neer op een valoriseren van traditioneel mannelijke competenties bij een vrouwelijk publiek. Je zegt met andere woorden dat ook vrouwen de nodige competenties hebben om in de ‘mannelijke’ bouwsector te werken en dat er dus vrouwen moeten zijn die zich tot die job aangetrokken zullen voelen. Uit de historiek bleek dat men op aanraden van de toeliders ook activiteiten ging aanbieden die dichter aansloten bij traditioneel ‘vrouwelijke’ competenties: alles wat meer met fijne afwerking te maken heeft. Dat deze activiteiten ondertussen ‘gemainstreamd’ zijn (opgenomen in het vast aanbod), en dus ook door het mannelijk doelpubliek worden uitgevoerd, kan je lezen als een valoriseren van traditioneel ‘vrouwelijke’ competenties bij het mannelijk doelpubliek.

Je kan een roldoorbrekend project ook helemaal in die richting construeren. Het is mogelijk om een roldoorbrekend project op te zetten in de bouwsector specifiek gericht op een vrouwelijk doelpubliek, waarin je vooral de nadruk gaat leggen op activiteiten die dichter aansluiten bij traditioneel ‘vrouwelijke’ competenties. Een dergelijk project zou zich dan voornamelijk gaan toeleggen op alle aspecten van de bouwsector die met fijne afwerking te maken hebben.

Het MSN koos voor de eerste optie: jongens en meisjes moeten alle soorten taken uitvoeren, zowel de ruwbouw als de fijne afwerkingstaken. Je krijgt daardoor een valorisatie van ‘mannelijke’ competentie bij de meisjes én een valorisatie van (iets meer) ‘vrouwelijke’ competenties bij de jongens. Het is belangrijk om deze aanpak ook expliciet te benoemen in het werken met jongeren, zodat er ook bij hen geen misverstand kan bestaan over het belang van alle activiteiten in het project (zie werkpunt 3). Dit houdt een bewuste deconstructie van dominante stereotypen in. Jongens én meisjes leren dat het niet zo is dat alle jongens meer geschikt zijn voor ‘zwaar’ werk dan alle meisjes en dat niet alle meisjes meer geschikt zijn voor fijn werk dan alle jongens. Door om beurten alle taken uit te voeren, leren de jongeren onafgezien van hun sekse, in welke taken zij het meeste (en het minste) uitblinken.

### ***8. Werken vanuit de buik***

Het MSN team heeft het werken aan gelijke kansen in hun project (het aantrekken en constructief werken met meisjes in een ‘mannelijke’ omgeving) aangepakt met een positieve en voluntaristische houding die zijn vruchten heeft afgeworpen. Met veel gezond verstand heeft men stap per stap bekeken welke problemen zich voordeden of zouden voor kunnen

doen en men heeft daar zo goed als mogelijk op gereageerd vanuit de ervaring die ze hebben in het werken met de doelgroep. Wat ze niet hebben gedaan is tijd uittrekken om samen rond de tafel hun individuele visies samen te brengen om er een gemeenschappelijke visie uit te puren (zie werkpunt 1). Vandaar dat men in zekere zin in een reagerende positie bleef steken en minder makkelijk kon anticiperen op problemen. Nogmaals, in het roldeurbrekend werken, is het zeer belangrijk bewust te benoemen wat je wil bereiken voor je doelgroep, waarom je dit wil bereiken en hoe je dat wil aanpakken. Het risico op reproductie van stereotypen is anders té groot. Bovendien heb je zo'n gemeenschappelijke visie nodig om de resultaten van de inspanningen te kunnen evalueren en om blijvend het dagelijkse pedagogisch handelen in het begeleiden van de doelgroep kritisch te kunnen evalueren.

## IV. Feedback van de analyse aan het team

Volgende stellingen werden besproken en genuanceerd in een feedback sessie met het MSN team:

### *Stellingen*

1. Het team van het MSN werkt vanuit ‘de buik’, vanuit de overtuiging dat er geen onoverkomelijke redenen zijn waarom meisjes in het MSN niet op hun plaats zouden kunnen zijn. Team MSN heeft echter **geen gemeenschappelijke visie** uitgewerkt rond de gelijke kansen problematiek binnen het project. Dit maakt het moeilijk om deze problematiek met de jongeren te thematiseren en volop de leeropportunities te benutten die de aanwezigheid van meisjes en vrouwelijke werkleider bieden. Daardoor blijft er een risico bestaan op stereotypering binnen het project en ook wat betreft de plaats van vrouwen in de bouwsector.
2. ‘Het is de meisjesdoelgroep die zich moet aanpassen aan het project, niet het project dat zich moet aanpassen aan de meisjesdoelgroep.’ De algemene aanpak (integrale persoonsbenadering) van het project rechtvaardigt dit uitgangspunt. Echter, de activiteiten van het MSN kaderen in een traditioneel ‘mannelijke’ sector, waardoor **mannelijkheid** binnen het project onvermijdelijk **de norm** is. Vrouwen moeten bewijzen dat ze het ook kunnen. De meisjes die instromen, zijn die meisjes die die mannelijke norm overnemen en er zich ook thuis in voelen. Daardoor beperkt het project zich tot een klein segment van het potentieel meisjespubliek. Ook de vrouwelijke werkleider moet zich bewijzen ten opzichte van de doelgroep en staat onder druk om haar taak op een ‘mannelijke’ manier in te vullen.
3. ‘Mannelijkheid’ als norm wordt ook gereflecteerd in de status van de verschillende activiteiten die worden aangeboden in het MSN. De ‘fijne’ afwerkingstaken worden traditioneel eerder geassocieerd met ‘vrouwelijkheid’. De ruwbouw eerder met ‘mannelijkheid’. Echter, de ‘fijne’ taken (meubeldecoratie en de nieuwe taken die werden geïntroduceerd met de komst van de meisjes (‘kopjes’)) worden als essentieel aan het project gepresenteerd. Het **valoriseren van deze ‘fijne’ taken** door ze als wezenlijk deel van de projectactiviteiten te beschouwen (zowel voor de jongens als de meisjes) geeft het project een genderneutraler karakter. Het is dan ook perfect mogelijk om dit gegeven als een leeropportunititeit te gebruiken voor zowel jongens als meisjes: ook traditioneel ‘vrouwelijke’ activiteiten zijn waardevol en kunnen voor beide groepen oriënterend werken (ook jongens kunnen goed zijn in ‘fijne’ afwerking en er hun job van maken). Dit zou nog explicieter kunnen gebeuren.
4. Naast de integrale persoonsbenadering, moet er binnen het team blijvend aandacht zijn voor een eventuele stereotype behandeling van de meisjes en de jongens in het **pedagogische handelen** te voorkomen: Komt iedereen evenwaardig aan bod? Slaagt iedereen erin haar/zijn problemen/interesses/vragen evenwaardig te laten gelden? Een volgehouden kritische blik blijft altijd nodig doordat de stereotypering wat vrouwen en mannen betreft (zeker in de bouwsector) zo doordringend is gebleven.

5. De **toekomst van de aanwezigheid van meisjes in het MSN** staat op het spel:
- Vrouwelijke werkleider valt weg: hoe vang je haar specifieke ‘functies’ op?
    - het over de streep trekken van vrouwelijke kandidaten (en hun toeleiders)
    - het aanspreekpunt zijn voor meisjes binnen het MSN (minder belangrijk)
    - fungeren als rolmodel voor jongens én meisjes
  - de volgehouden inspanning om de scholen te sensibiliseren (en het reserveren van 30% van de beschikbare plaatsen in het MSN) was de factor bij uitstek die meisjes deed instromen: wat als daarmee opgehouden wordt? Wie gaat het lobbywerk naar schooloverheden en toeleiders overnemen?

### **Werkpunten**

Volgende werkpunten werden tijdens de feedbacksessie weerhouden door het MSN team:

➤ **Uitwerken van een visie rond gelijke kansen m/v binnen het MSN team**

Om in de toekomst de aanwezigheid van meisjes in het Mussennest te garanderen, is het een noodzaak om een visie rond gender met het team uit te werken. Dit zal gebeuren door er een teammoment exclusief aan te besteden.

Ook zal er gewerkt worden aan een algemene visie rond gelijke kansen, die ook andere diversiteitskenmerken opneemt.

Ten derde zal het team op het jaarlijkse evaluatiemoment, het element gender consequent op de agenda plaatsen en bespreken.

➤ **Thematiseren van gelijke kansen m/v met de jongeren in het MSN en consequent leeropportunities benutten rond deze materie**

Dit gebeurt al gedeeltelijk wanneer dit in de praktijk nodig blijkt. Er zal nu ook een inspanning gebeuren om dit systematisch aan bod te laten komen.

Ook in de vaste vormingsmomenten zal nu uitgekeken worden naar aangepast actief vormingsmateriaal (vb. Oriënto) om de genderproblematiek met de jongeren te bespreken.

➤ **Blijvend kritisch ondervragen van eigen pedagogisch handelen wat betreft gender**

De genderproblematiek zal systematisch aan bod komen in evaluaties en teamvergaderingen. Hierbij zal het team oppassen met uitspraken die gebaseerd zijn

op hun positie en vooral aandacht hebben voor wat er in het hoofd van de jongeren speelt.

➤ **Bewaken dat het onthaal meisjesvriendelijk verloopt**

Er zal speciaal op gelet worden dat wanneer potentiële meisjeskandidaten een eerste keer een kijkje komen nemen op het Mussennest, het onthaal door de jongeren vriendelijk en respectvol verloopt. De noodzaak om op dit moment een gastvrije indruk te creëren, zal met de jongeren aangegrepen worden als een leeropportunity: er zal de jongens vb. gevraagd worden zich in te leven in de positie van een potentiële meisjeskandidaat die onthaald wordt op allerlei subtiele of minder subtiele vormen van machogedrag.

➤ **Strategie uitwerken wegvallen vrouwelijke werkleider op te vangen**

Het team gaat ervan uit dat de aanwezigheid van een vrouwelijke werkleider een grote meerwaarde is, maar geen voorwaarde om meisjes op het MSN aan te trekken en constructief te begeleiden. Wat wel zorgen baart is het effect dat dit wegvallen heeft op de toeleiders in de scholen.

Het wegvallen van het positieve rolmodel van een vrouwelijke werkleider zal zo goed mogelijk opgevangen worden, door meer nadrukkelijk het feit te benoemen dat de projectverantwoordelijke (de 'grote baas') een vrouw is. Verder zal men bij het inhuren van externe specialisten expliciet op zoek gaan naar vrouwelijke techniekers die op de werf de functie van positief rolmodel in de beeldvorming kunnen opnemen.

➤ **Strategie uitwerken rond lobby aspect om inspanningen vol te houden**

Het team vindt het zeer belangrijk om de aanwezigheid van meisjes op het MSN te behouden en zal daar de nodige inspanningen rond blijven doen. De personeelsverantwoordelijke neemt in dit verband de taak op zich om het lobbyaspect naar de toeleiders in de scholen op te blijven volgen. De sensibilisering van de scholen heeft een groot effect gehad op de instroom van meisjes, maar die inspanning moet volgehouden worden: na een tijd vervalt men makkelijk terug in oude routines en bovendien moet men ook rekening houden met het personeelsverloop.

Potentiële meisjeskandidaten die uiteindelijk niet voor het MSN kiezen, zullen expliciet om hun redenen bevraagd worden om na te gaan of de afwezigheid van een vrouwelijke werkleider daarin een rol speelt.

## V. Evaluatie

De gendertrainingsmodule en de feedbacksessie van de genderanalyse werden met het team geëvalueerd. De workshop was over het algemeen heel interessant bevonden. Ze maakte veel los bij de deelnemers en het enige dat men betreurde was dat er niet genoeg tijd op deze ene dag was om deze nieuwe inzichten en vragen verder door te praten.

Voor het team was de feedback sessie van de genderanalyse dan ook interessanter dan de gendertrainingsmodule. De training gaf algemene informatie die theoretische inzichten koppelde aan praktische tips. Maar de feedbacksessie ging een stap verder en paste dit analysekader rechtstreeks toe op de dagelijkse werkrealiteit van het Mussennest en bezorgde op die manier het team extra inzichten over de invloed van genderspecten op hun dagelijkse praktijk.

Uit de evaluatie kwam naar voor dat het team wel toegestemd had in de genderanalyse – die werd voorgesteld door de externe coördinator van het Gelijke Kansen project Mussennest – maar er op dat moment niet echt de noodzaak van aanvoelde. Achteraf vond men wel dat die analyse bijzonder nuttig was. *“Het was goed om met potentiële problemen te worden geconfronteerd en zo valkuilen beter te kunnen inschatten.”* Indien men niet had kunnen rekenen op de subsidies van de Staatssecretaris voor Duurzame Ontwikkeling en Sociale Economie, zou waarschijnlijk enkel de gendertrainingsmodule hebben plaatsgevonden en had men het moeten stellen zonder de inzichten die voortvloeiden uit de genderanalyse...

## VI. ANNEX: Gendertraining 't Mussennest (De Sleutel)

21 maart 2005

### 1. Algemene doelstelling

- De deelnemers vertrouwd maken met het theoretische concept gender en de bruikbaarheid daarvan in hun werkcontext
- De deelnemers vertrouwd maken met de concepten gendergevoelig en roldoorbrekend werken en de implicaties ervan voor hun eigen werkcontext

### 2. Methode

De vormingsmethode is gericht op een maximale participatie van de deelnemers om de theoretische inhoud zo goed mogelijk te relateren aan de specifieke werkomgeving.

### 3. Programma

Timing	Onderwerp	Specifieke doelstelling
9u30 - 10u30	Intro Ijsbreker Verwachtingen	Kort met elkaar kennismaken Verwachtingen van de deelnemers t.o.v. de vorming verifiëren en programma bespreken
10u30 - 11u30	Stereotypen en Rolpatronen	Wat zijn stereotypen en rolpatronen? Waar komen ze vandaan? Hoe functioneren ze?
11u30 - 12u00	Het verschil tussen sekse en gender: theoretisch kader	Inzicht geven in het begrip gender
12u30 - 13u00	pauze	
13u00 – 14u30	Het verborgen curriculum: een overzicht van wetenschappelijk onderzoek terzake	Hoe worden verschillen m/v in het onderwijs gereproduceerd? Wat kunnen we daaraan doen?
14u30- 15u30	Roldoorbrekend werken: lessen trekken uit ervaring	Hoe kan je op een constructieve manier roldoorbrekend werken? Waar moet je voor opletten?
15u30 – 16u00	Toepassingsopdracht	
16u00 – 16u30	Evaluatie	Kort de module evalueren en de eventuele vervolgsessie voorbereiden