VROUWEN HOUDEN ook VAN AUTO'S

Vrouwen in technische beroepen

Garage- en koetswerksector

Vrouwen houden ook van auto's

Vrouwen in technische beroepen
Garage- en koetswerksector

Onderzoeksrapport
Editie 2016

Contact

EDUCAM vzw
J. Bordetlaan 164, 1140 Brussel
T 02 778 63 30 - info@educam.be
www.educam.be

Het afdrukken, het opslaan in een systeem voor gegevensverwerking, of het elektronisch, mechanisch of fotografisch verspreiden, zelfs gedeeltelijk, van dit document is onderworpen aan de voorafgaande schriftelijke toestemming van EDUCAM. Ondanks alle zorg die aan de realisatie van dit document besteed is, kunnen we niet verantwoordelijk worden gesteld, op welke wijze dan ook, voor fouten of onvolkomenheden die erin zouden kunnen voorkomen.

Copyright © 2016

Inhoud

Inhoud 3
Inleiding 4
Hoofdstuk 1 Literatuurstudie 5
1.1. Vrouwen in de garage- en koetswerksector in cijfers 5
1.1.1. Sector 5
1.1.2. Arbeidsvoorwaarden 6
1.1.3. Opleiding 6
1.2. Beroepssegregatie 8
1.2.1. Algemeen 8
1.2.2. Verklaringen 8
1.2.3. Oplossingen 10
1.3. De praktijk 12
Hoofdstuk 2 Kwalitatief onderzoek: diepte-interviews 14
2.1. Toelichting bij de methodologie 14
2.2. Deelnemers 15
2.2.1. Franstaligen 15
2.2.2. Nederlandstaligen 15
2.3. Resultaten 16
2.3.1. Beschrijving 16
2.3.2. Hindernissen 19
2.3.3. Positieve aspecten 21
2.3.4. Argumentatie 22
2.3.5. Tips 23
2.4. Best practices in de bouwsector 24
Conclusie 26
Verklaringen 26
Bevindingen 26
Oplossingen 27
Tot slot 28
Literatuurlijst 29

Inleiding

Al 25 jaar lang is EDUCAM het coördinatiecentrum voor opleiding in de autosector en de aanverwante sectoren. EDUCAM zorgt ervoor dat opleiding en bijscholing voor deze sectoren nog verbeteren en dat het aanbod uitgebreid en toegankelijker wordt.

In de garage- en koetswerksector stelt men vast dat er weinig vrouwen werkzaam zijn. Slechts 1 op 25 arbeiders is een vrouw. In studierichtingen die naar de autosector leiden is maar 1 op 100 leerlingen een meisje. Er is dus sprake van beroepssegregatie. Dit wordt gedefinieerd als het bestaan van beroepen waarin enerzijds overwegend mannen werken en anderzijds overwegend vrouwen werken.

Beroepssegregatie is om verschillende redenen niet wenselijk. Bij een tekort aan geschikt technisch personeel verkleint het de wervingsreserve. Tevens is een evenwichtige samenstelling van het personeel wenselijk. Een divers personeelsbestand kan beter met verschillen omgaan en biedt een beter beeld van wat er zich in de buitenwereld afspeelt. Bovendien hebben werkgevers voordelen bij het aanwerven van vrouwen. Vrouwen in technische beroepen moeten meer voor hun plaats knokken en zijn daardoor vaak heel vaardig en betrokken.

Dit onderzoek heeft als doel om inzicht te krijgen in de problematiek van vrouwen in de garage- en koetswerksector en om een overzicht te bieden van bestaande of mogelijke oplossingen, zodat de sector concrete acties kan uitwerken. Deze studie omvat twee hoofstukken. In het eerste wordt de bestaande literatuur over vrouwen in mannenberoepen behandeld. In het tweede hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek in de garage- en koetswerksector besproken.

Deze studie tracht te peilen naar de beleving van vrouwen in technische beroepen in de garage- en koetswerksector. Bijgevolg werd er voor een kwalitatief onderzoek geopteerd. Terwijl een kwantitatief onderzoek algemene tendensen tracht te ontwaren, probeert een kwalitatief onderzoek de leefwereld van mensen te begrijpen en doorgronden.

Dit kwalitatief onderzoek is gebaseerd op diepte-interviews, meer concreet op semi-gestructureerde interviews. Dit betekent enerzijds dat er voor een flexibele aanpak gekozen werd. Er werden vooraf topiclijsten opgesteld: lijsten van onderwerpen die in de loop van het interview aan bod moeten komen. De onderzoeker paste zich evenwel telkens aan de geïnterviewde aan. Indien nodig, werd er van de voorbereide topiclijsten afgeweken om de natuurlijke loop van het gesprek te bevorderen. Anderzijds bleven de topiclijsten continu, wat betekent dat de belangrijkste onderwerpen die bij de voorbereiding bepaald werden, in alle interviews aan bod kwamen.

Om een breed overzicht te krijgen, werden er zoveel mogelijk verschillende actoren bevraagd. Concreet werden er in het kader van dit onderzoek tussen april en juni 2016 16 personen geïnterviewd. Er werden 9 Nederlandstaligen en 7 Franstaligen bevraagd, van wie 3 leerkrachten, 3 stagebegeleiders en 8 vrouwen. Bij deze 8 vrouwen waren er 5 (afstuderende) stagiaires, 1 bedrijfsleidster, 1 technische werkneemster en 1 werkzoekende.

Hoofdstuk 1 Literatuurstudie

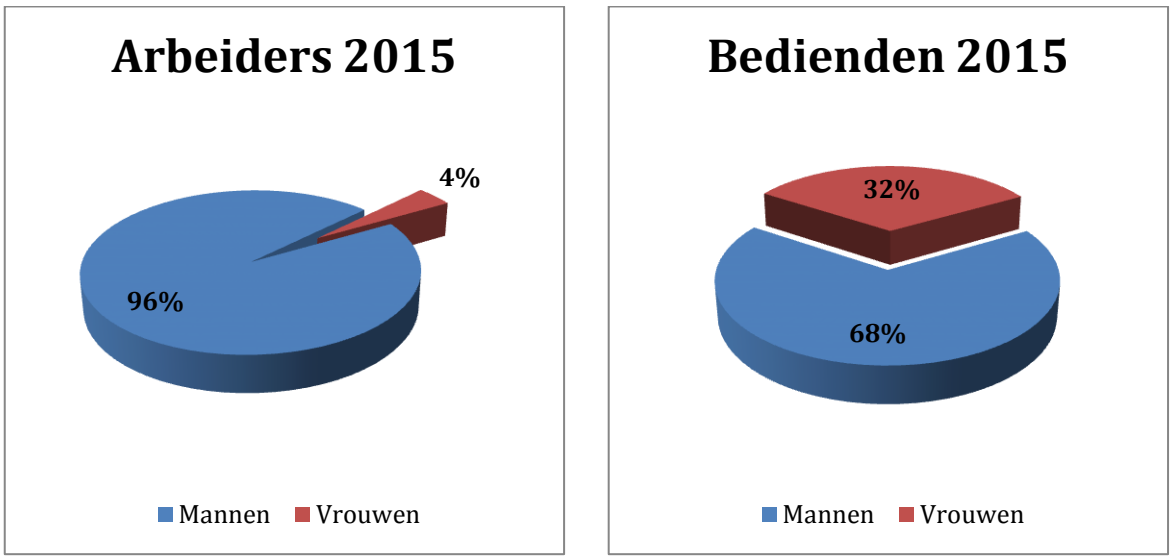
Dit hoofdstuk heeft als doel een overzicht te geven van de bestaande relevante literatuur over vrouwen in mannenberoepen. In wat volgt wordt eerst de aanwezigheid van vrouwen in de garage- en koetswerksector in cijfers weergegeven, gevolgd door een opsomming van de redenen voor het aantrekken van meer vrouwen. Daarna worden mogelijke verklaringen en oplossingen voor dit verschijnsel samengevat. Tot slot wordt het project "Vrouwen die hun mannetje kunnen staan" van Van Hool N.V. ter illustratie besproken.

1.1. Vrouwen in de garage- en koetswerksector in cijfers

1.1.1. Sector

Een eerste vaststelling is dat de overgrote meerderheid van de tewerkgestelden in de garage- en koetswerksector mannen zijn. Uit Figuur 1a blijkt dat maar 4% van de arbeiders in 2015 vrouwen waren. Bij de bedienden was dit aandeel groter, namelijk een derde (zie Figuur 1b). In absolute aantallen vertaald betekent dit dat er 29 005 mannelijke arbeiders en 1 233 vrouwelijke arbeiders werkzaam waren in 2015. Voor de bedienden waren deze aantallen respectievelijk 14 798 en 7 099.

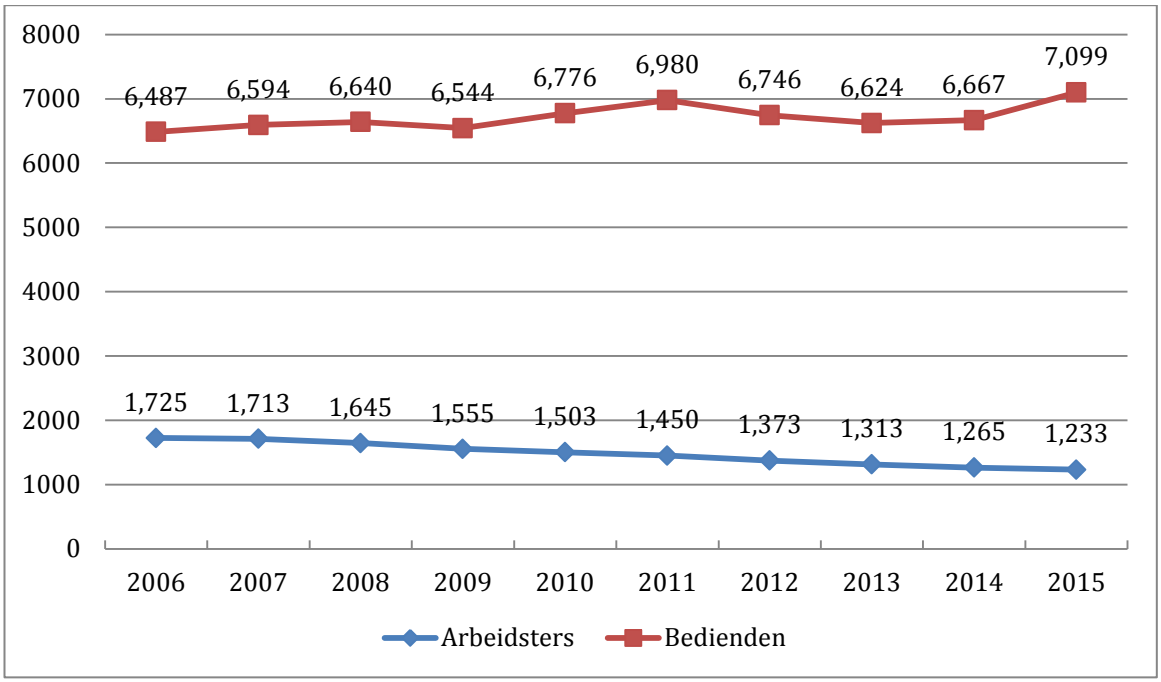
Figuur 1a en 1b: Percentage mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden in de garage- en koetswerksector in 2015



Bron: gecentraliseerde RSZ-gegevens van het 4e kwartaal 2015, bewerkt door EDUCAM

Wanneer men naar de evolutie van het aantal vrouwen in deze sectoren kijkt (zie Figuur 2), blijkt dat dit aantal bij de arbeiders gestaag daalt. Bij de vrouwelijke bedienden gebeurt het omgekeerde: dit aantal is gestegen. Hierbij dient er echter opgemerkt te worden dat deze tendens ook bij de mannelijke werknemers wordt waargenomen, m.a.w. een dalend aantal arbeiders en een stijgend aantal bedienden is een algemene tendens.

Figuur 2: Evolutie van het aantal vrouwelijke arbeiders en bedienden in de garage- en koetswerksector



Bron: gecentraliseerde RSZ-gegevens van het 4e kwartaal 2015, bewerkt door EDUCAM

1.1.2. Arbeidsvoorwaarden

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, stellen we in de garage- en koetswerksector een kloof tussen mannen en vrouwen vast. In 2015 verdiende een mannelijke arbeider gemiddeld 114,85 euro en een vrouwelijke 101,20 euro per dag. Arbeidsters verdienden dus 12% minder ten opzichte van hun mannelijke collega's[1]. Voor bedienden bedroeg dit dagelijks gemiddelde respectievelijk 142,32 euro en 113,81 euro. Vrouwelijke bedienden verdienen dus gemiddeld 13% minder.

Ook blijkt dat er in deze sectoren minder vrouwen voltijds werken. Op basis van de verhouding tussen het aantal arbeiders in voltijdse equivalenten en in absolute aantallen maakten we een schatting van het percentage werknemers dat voltijds werkt[2]. Hierbij werd er echter geen rekening gehouden met uitzendarbeid. Deze schatting bedroeg voor de arbeiders 87% en voor de arbeidsters 61%. Bij de bedienden bedroegen deze percentages respectievelijk 96% en 82%. Hieruit kan men concluderen dat vrouwen en vooral arbeidsters vaker deeltijds werken.

1.1.3. Opleiding

Niet alleen op de werkvloer, maar ook in het onderwijs stelt men vast dat er weinig meisjes voor autostudierichtingen kiezen. Sterker nog, dit percentage ligt nog lager dan op de arbeidsmarkt. Zowel

[1] Bron: gecentraliseerde RSZ-gegevens van het 4e kwartaal 2015, uitgedrukt in dagloon, bewerkt door EDUCAM
[2] Bron: gecentraliseerde RSZ-gegevens van het 4e kwartaal 2015, uitgedrukt in voltijdse equivalenten en absolute aantallen, bewerkt door EDUCAM

voor Nederlandstalige leerlingen in 2016 als voor de Franstalige in 2014[3] bedroeg dit percentage slechts 1% (zie Tabel 1).

Tabel 1: Aantal mannelijke en vrouwelijke leerlingen in autostudierichtingen

Aantal leerlingen in autostudierichtingen	Nederlandstalig onderwijs (2015-2016)		Franstalig onderwijs (2013-2014)	
	Jongens	Meisjes	Jongens	Meisjes
Technisch secundair onderwijs	618	3	734	10
Beroepssecundair onderwijs	2 258	24	1 810	20
Deeltijds onderwijs	474	8	695	6
Totaal	3 350	35	3 239	36

Bron: Statistieken van Onderwijs Vlaanderen en de Pôle de compétences TIC, bewerkt door EDUCAM

Naast het traditioneel onderwijs kunnen jongeren ook een autogerelateerde opleiding volgen bij de middenstand. In Vlaanderen kunnen jongeren deze opleidingen bij Syntra Vlaanderen volgen, in Brussel bij het SFPME, in Wallonië bij het IFAPME en in Duitstalig België bij het IAWM. Het aantal meisjes die in 2016 een autorichting volgde bij deze organisaties bedroeg respectievelijk 2, 0, 23 en 1.[4]

Hoewel de beroepen "plaatwerker koetswerk", "technicus" en "mecanicien" van voertuigen tot de lijst met knelpuntberoepen uit 2016 van de VDAB[5] behoren, zijn er maar weinig vrouwen die een individuele beroepsopleiding volgen. In 2015 volgden er 166 mannen dergelijke opleiding en slechts 1 vrouw[6]. Het aantal vrouwen die in 2015 bijscholing volgden, bedroeg 474 (3%) in tegenstelling met 17 066 mannen[7].

Uit de cijfers blijkt duidelijk dat er zowel op de arbeidsmarkt als op school weinig vrouwen zijn die voor autoberoepen kiezen. Er is dus sprake van beroepssegregatie in de garage- en koetswerksector. Beroepssegregatie wordt gedefinieerd als het bestaan van beroepen waarin enerzijds overwegend mannen werken en anderzijds overwegend vrouwen werken. In deze context spreekt men ook over mannen- en vrouwenberoepen.

[3] Zowel voor het Nederlandstalig als het Franstalig onderwijs werden de recentst beschikbare gegevens gebruikt.
[4] Bron: Syntra Vlaanderen, SFPME, IFAPME en IAWM
[5] Binnen de tijdslimieten was het niet mogelijk om de overeenkomstige gegevens van Actiris en de Forem te verkrijgen.
[6] Bron: Sectorgegevens van de VDAB, bewerkt door EDUCAM
[7] Bron: Bijscholingsuren EDUCAM

1.2. Beroepssegregatie

1.2.1. Algemeen

Beroepssegregatie heeft een negatieve impact op zowel de vraag- als de aanbodszijde van de arbeidsmarkt. Bij een tekort aan geschikt technisch personeel is segregatie niet wenselijk omdat het de wervingsreserve verkleint. Tevens is deze situatie nadelig voor de vrouwen zelf. Mannenberoepen blijken namelijk vaker beter betaalde beroepen te zijn (Vaas, 1996).

Bovendien hebben werkgevers voordelen bij het aanwerven van vrouwen. Vrouwen in technische beroepen moeten meer voor hun plaats knokken en zijn daardoor vaak heel vaardig en betrokken. Ze zijn meestal ook communicatief, klantgericht, precies, goed in samenwerken en hebben oog voor detail, netheid en veiligheid. Er bestaan zelfs klanten die wegens deze competenties verkiezen om door een vrouw bediend te worden. De vrouwen zelf hebben er ook baat bij, want net omdat het voor hen moeilijk is, halen ze meer voldoening uit hun werk en groeit hun zelfvertrouwen (Dale, 2005).

Tevens is een evenwichtige samenstelling van het personeel wenselijk. Een divers personeelbestand kan in tegenstelling met een machocultuur beter met verschillen omgaan en heeft een beter beeld van wat er zich in de buitenwereld afspeelt. Ook voor mannen kan dit positief zijn: het biedt namelijk ruimte voor verschillende ideeën en waarden. Daarbij is het interessanter om personen met verschillende intellectuele en fysieke vaardigheden aan te stellen (Bras-Klapwijk, 2005).

Hoewel de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen veelvuldig als argumenten gebruikt worden om beroepssegregatie uit te leggen, kunnen deze op zich dit verschijnsel niet verklaren. Het feit dat vrouwen zowel fysiek als psychisch te zwak zouden zijn om bepaalde beroepen uit te oefenen, wordt vaak overdreven. Vrouwen zijn inderdaad gemiddeld minder fysiek belastbaar. Maar de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen inzake fysieke kracht zijn kleiner dan de verschillen tussen mannen onderling. Men kan dus niet stellen dat vrouwen in het algemeen fysiek niet sterk zijn. Bovendien wordt fysieke kracht door de automatisering minder belangrijk. Hetzelfde geldt ook voor de psychologische belasting. Mannen en vrouwen gaan anders om met stress, maar er kan van vrouwen in het algemeen niet beweerd worden dat ze minder stressbestendig zijn dan mannen (Vaas, 1996).

1.2.2. Verklaringen

1.2.2.1. Op school

Zoals de cijfers hierboven illustreren, kiezen weinig meisjes voor studierichtingen die naar de autosector leiden. Dit geldt ook voor technische studierichtingen in het algemeen onderwijs. In de literatuur stelt men vast dat meisjes een achterstand oplopen op verschillende factoren die belangrijk zijn om voor dergelijke studierichtingen te kiezen (Bras-Klapwijk, 2005). Vooreerst komen meisjes op jonge leeftijd al minder in aanraking met technologie dan jongens. Ze bouwen minder technische kennis en vaardigheden op. Dit heeft op zijn beurt een invloed op hun zelfvertrouwen, waardoor ze hun capaciteiten onderschatten. Meisjes hebben de neiging om te geloven dat ze minder goed zijn in techniek en denken bovendien dat het minder bij hun zelfbeeld past.

De opname van technologie in het zelfbeeld wordt enerzijds belemmerd door het mannelijke imago ervan en omdat meisjes er voornamelijk via mannelijke rolmodellen mee in aanraking komen.

Hierdoor ontstaat er een conflict tussen belangstelling hebben voor techniek en hun vrouwelijkheid. Zo krijgen jongeren het idee dat meisjes met interesse voor technologie manwijven zijn. Bovendien blijkt dat jongeren hun zelfbeeld vormen door zich af te zetten van het andere geslacht. Meisjes doen dit dus door zich af te zetten van techniek. Dit neemt echter af naarmate men ouder wordt.

Anderzijds wordt de perceptie dat technologie en wetenschappen moeilijker zijn voor meisjes dan voor jongens subtiel van kleins af aan doorgegeven (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2015). Ouders en leerkrachten schrijven bijvoorbeeld goede resultaten in wiskunde bij jongens toe aan hun talent en bij meisjes veeleer aan hun inzet en hun leervermogen. Zo leren kinderen vroeg wat mannelijk en wat vrouwelijk is en bovendien gedragen ze er zich ook naar. De perceptie dat meisjes minder goed zijn in techniek beïnvloedt trouwens zowel hun studiekeuze als hun prestaties voor deze vakken. Bovendien wordt interesse voor techniek bij meisjes minder gestimuleerd. Ouders prikkelen bijvoorbeeld meisjes minder om de computer te gebruiken (Bras-Klapwijk, 2005).

Het beperkte beeld dat van technologie gegeven wordt, zorgt er ook voor dat weinigen hiervoor kiezen. Zoals er al werd aangehaald hebben dergelijke studierichtingen een mannelijk imago. Dit is niet alleen te wijten aan het feit dat er amper vrouwelijke rolmodellen zijn. Op school sluiten technische vakken ook minder sterk aan bij de leefwereld van meisjes. Techniek kan op talrijke verschillende domeinen toegepast worden. In Groot-Brittannië werd aan meisjes bijvoorbeeld gevraagd om een website te ontwikkelen voor een favoriete muziekband. Het was een geslaagd project, net omdat het erg aansloot bij de pubermeisjescultuur (Bras-Klapwijk, 2005). Eveneens heeft technologie het imago heel gericht te zijn op één domein, waarin men expert is. Jongeren krijgen de indruk dat, wanneer ze voor techniek kiezen, vakidioten worden. Het studieadvies dat ze krijgen geeft trouwens dikwijls een fout beeld omdat het ook uit weinig aangepaste informatie bestaat (Dale, 2005).

Tot slot speelt de minderheidspositie van meisjes in technische studierichtingen een belangrijke rol bij hun keuze. Meisjes zijn vaak bang om geplaagd te worden en om niet bij andere meisjes te horen als ze voor een jongensrichting zouden kiezen. Daarbij hebben ze vaak het gevoel dat ze hun interesse in technologie meer moeten uitleggen en verdedigen (Bras-Klapwijk, 2005). Hun keuze wordt als minder vanzelfsprekend beschouwd.

1.2.2.2. Op de arbeidsmarkt

Niet alleen op school, maar ook later op de arbeidsmarkt kiezen weinig volwassen vrouwen voor technische beroepen. De minderheidspositie van vrouwen in mannenberoepen heeft evenzeer op hun keuze een negatieve impact. In de literatuur wordt beschreven hoe deze positie gepaard gaat met drie verschijnselen (Vaas, 1996). Ten eerste zijn vrouwen veel zichtbaarder. Ze kunnen veel minder onopgemerkt hun gang gaan. Hun aanwezigheid leidt de aandacht van hun prestaties af, waardoor ze meer moeite moeten doen om hun competentie te bewijzen. Als gevolg ontstaat er een enorme prestatiedruk. Sommige vrouwen hebben om die reden heel hoge ambities. Andere proberen de druk te ontlopen door hun zichtbaarheid te verminderen. Ze kleden zich bijvoorbeeld mannelijk of blijven op de achtergrond.

Ten tweede worden zowel verschillen tussen beide geslachten als gelijkenissen tussen mannen onderling overdreven. Men spreekt dan over polarisatie. Een vrouw zal in deze situatie altijd aan haar uitzonderingspositie herinnerd worden door bijvoorbeeld seksuele intimidatie. Als reactie isoleren vrouwen zich, beschouwen ze zich als een uitzondering op andere vrouwen of accepteren ze een bepaalde rol, zoals die van het domme blondje.

Ten derde is er sprake van assimilatie. Dit betekent dat men specifieke kenmerken van individuele vrouwen negeert of over het hoofd ziet om de stereotypen in stand te houden. Dit maakt dat vrouwen druk ervaren om zich naar deze stereotypen te gedragen.

Net zoals jonge meisjes kunnen volwassen vrouwen zich moeilijk in mannenberoepen herkennen. Enerzijds zijn beroepskeuzes een afspiegeling van de maatschappelijke normen en de genderrollen die er heersen. Vrouwen kiezen niet spontaan voor mannenberoepen. Deze keuze is afhankelijk van de manier waarop men opgevoed en gesocialiseerd is. Bovendien ervaren vrouwen vaak weerstand van hun partner. Deze zijn mogelijks jaloers of stellen hun verwachtingen inzake huishoudelijke taken niet bij (Dale, 2005). Anderzijds wordt dit veroorzaakt door het eenzijdig beeld dat men van dergelijke beroepen heeft. Vrouwen hebben evengoed vooroordelen over mannenberoepen. Deze worden dikwijls met mannelijke kenmerken zoals fysieke kracht, vuil werk en kameraadschap geassocieerd. Overigens blijven vacatures en functieprofielen doorspekt met verborgen genderstereotypen (De Ruijter, 2005).

Verder is het voor vrouwen trouwens moeilijker om in mannenberoepen werk te vinden. In de literatuur worden er verschillende redenen gegeven. Zo wordt er beweerd dat werkgevers potentiële werknemers screenen op basis van stereotypen omdat het kostenbesparend zou zijn. Ze besteden dus liever geen tijd en energie aan het screenen van vrouwen. Hierdoor besteden ze meer aandacht aan het geslacht dan aan de individuele kwaliteiten (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2015). In deze context spreekt men over de kritische grens van 30%. Dit houdt in dat, zolang er minder dan 30% vrouwen aanwezig zijn, zij binnen de mannenwereld als abnormaal beschouwd zullen worden. Als minderheid worden zij als een vertegenwoordigster van een groep beschouwd in plaats van een individu (Weewauters, 2001).

Daarnaast zouden bedrijven de neiging hebben om kenmerken van andere bedrijven in de sector, in dit geval mannelijke werknemers tewerkstellen, over te nemen om aan legitimiteit te winnen (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2015). Bovendien worden mannenberoepen weinig aantrekkelijk gemaakt voor vrouwen omdat de voorwaarden meestal op mannen worden afgestemd. Zo is er dikwijls weinig flexibiliteit met betrekking tot het uurrooster, zodat het combineren van een gezin met het werk moeilijker wordt (Van Doorne-Huiskes, 2010).

Andere ontmoedigende aspecten zijn dat vrouwen dikwijls niet kunnen rekenen op gereedschap op maat, dat ze uitgelachen worden, dat ze de saaiste taken krijgen of dat er van hen andere taken verwacht wordt, zoals koffie zetten. Niet onbelangrijk is het feit dat deze obstakels veelvuldig niet erkend worden en dat er hier dus weinig ondersteuning voor is (Dale, 2005).

1.2.3. Oplossingen

1.2.3.1. Op school

Om ervoor te zorgen dat meisjes maar ook jongens meer in aanraking komen met technologie, is het belangrijk dat hun interesse vroeg genoeg aangewakkerd wordt (Bras-Klapwijk, 2005). De manier waarop ze geprikkeld kunnen worden, is afhankelijk van de leeftijdsfase waarin ze zich bevinden. De kindertijd is een fantasieperiode waarin het zelfvertrouwen ontwikkeld wordt; vandaar dat het belangrijk is om in het basisonderwijs al voldoende aandacht te schenken aan techniek. Gedurende deze fase heeft het kind nog geen realistisch beeld van de beroepen en wordt de beroepsvoorkeur bepaald door wat het kind op dat moment leuk vindt. Het is dus cruciaal dat alle activiteiten, die het

interesse van het kind voor technologie stimuleren, bij de leefwereld van het kind aansluiten. De identificatie met een volwassen persoon is in dit opzicht ook van belang.

De adolescentie is een periode van identiteitsontwikkeling. Er vindt dan een confrontatie plaats tussen de persoonlijke interesses en doelen van de adolescent tegenover de eigen capaciteiten en het waardeoordeel van de anderen. Een puber heeft al wel een realistisch beeld van een beroep en vergelijkt dit met zijn zelfbeeld. Bijgevolg hangt de beroepsvoorkeur op dat moment af van de mate waarin het mogelijke beroep bijdraagt tot het zelfbeeld dat een tiener van zichzelf wil hebben. Activiteiten met het oog op het aanwakkeren van de interesse voor technologie bij jongeren moeten om die reden realistisch en hip zijn. Invloedrijke rolmodellen spelen hierin ook een belangrijk rol.

Meisjes kan men het best bereiken door scholen te sensibiliseren. Om hen aan te moedigen zijn er bijkomende inspanningen nodig (Bras-Klapwijk, 2005). Dit kan men doen door tijdens de les expliciet meer aandacht aan hen te besteden. Men kan hun zelfvertrouwen bevorderen door een leeromgeving te creëren waar er ruimte is voor vragen en fouten en waarin jongens en meisjes op dezelfde wijze behandeld worden. Ook meisjes onderling laten samenwerken rond een technisch onderwerp kan nuttig zijn. Zo zullen ze sneller geneigd zijn om zelf het initiatief te nemen. Door meer rekening te houden met de interessegebieden van meisjes – bijvoorbeeld mensen, dieren en creativiteit – kunnen ze meer plezier beleven aan technologie. Daarnaast hebben meisjes ook sterker de behoefte om geïnformeerd te worden over het nut en de toepasbaarheid van technologie. Vrouwelijke leerkrachten moeten meisjes ook sterker aanmoedigen.

Tot slot kan men het imago van technische vakken en studierichtingen verbreden en beter bekend maken (Bras-Klapwijk, 2005). Al te vaak wordt technologie met mannen en vakidioten geassocieerd. Men kan dit beeld nuanceren door de brede toepasbaarheid ervan te tonen en het bewust mixen van mannelijke en vrouwelijke elementen tijdens de les. Het bestaan van vrouwelijke rolmodellen is hierbij ook cruciaal. Tevens is het belangrijk om het begrip en de betrokkenheid voor techniek bij de leerlingen in het niet-technisch onderwijs te vergroten, zodat het algemeen beeld ervan verbetert.

1.2.3.2. Op de arbeidsmarkt

Ook op volwassen leeftijd wordt de beroepskeuze gevormd op basis van de vergelijking tussen het beroepsbeeld en het zelfbeeld. Vrouwen zijn minder geneigd zijn om beroepen te kiezen met een mannelijk imago. Het imago van technische beroepen kan men niet alleen via vrouwelijke rolmodellen maar ook via het taalgebruik vervrouwelijken (Verswijvel, 2015). Zo kan men meer interesse en zelfvertrouwen bij vrouwen wekken door vrouwelijke functietitels te vermelden, bijvoorbeeld een vacature voor mecanicien/mecanicienne.

Daarnaast hebben woorden een genderconnotatie. Adjectieven kunnen aangeven welk geslacht het adequaatst is. Door meer vrouwelijke adjectieven – bijvoorbeeld creatief, communicatief en klantvriendelijk – te gebruiken, geeft men vrouwen meer het gevoel dat ze geschikt zijn.

Tot slot kan men vrouwen ook sterker aantrekken door mannelijke kenmerken te beschrijven in de vorm van gedrag. Wanneer men bijvoorbeeld "commercieel" formuleert als "commerciële belangen behartigen", krijgt het een minder vast karakter, waardoor men de indruk krijgt dat men deze vaardigheid nog kan ontwikkelen.

Naast aangepast taalgebruik is een aangepaste benadering van vrouwen aangewezen (Weewauters, 2001). Men mag vrouwen niet als een aparte of probleemgroep aanspreken. Ze mogen niet de indruk krijgen dat ze betutteld of anders benaderd worden dan mannen. Dit werkt voor veel vrouwen

demotiverend. Men kan ze beter ook niet als groep benaderen. Er moet telkens begrip en respect getoond worden voor de individuelle situatie van de vrouw. Niet alleen de vrouw zelf, maar ook haar omgeving benaderen kan bevorderlijk zijn. Thuisbezoeken of opendeurdagen waarop ook naasten uitgenodigd worden, kunnen de stereotypen die in haar omgeving leven eveneens nuanceren.

Verder kan men het zelfvertrouwen van vrouwen betreffende technologie sterker aanmoedigen en steunen (Weewauters, 2001). Dit kan men doen door bij technische opleidingen meer vrouwen te verwelkomen. Als vrouwen over een beperktere technische bagage beschikken, kan een vooropleiding nuttig zijn. Zodra ze hetzelfde niveau bereikt hebben, kunnen ze vol zelfvertrouwen samen met mannelijke medestudenten de opleiding vervolgen. Overigens kan men vrouwen expliciete steunmechanismen aanbieden, zoals flexibiliteit inzake lesuren en opvang, vrouwelijke leerkrachten beschikbaar stellen en extra steun voorzien bij hun zoektocht naar werk. In die zoektocht is het aangeraden dat vrouwen rechtstreeks persoonlijk contact opnemen omdat het hen de mogelijkheid biedt om argumenten te weerleggen. Het is ook nuttig om na te gaan welke selectiecriteria relevant zijn en welke niet.

Ook de overheid kan bijdragen door een aangepast beleid te voeren (Dale, 2005). Ze kan openlijk vrouwen rond hun beroepskeuze sensibiliseren en de meerwaarde van vrouwen in deze beroepen erkennen en communiceren. Zo heeft EDUCAM bijvoorbeeld in het verleden een postercampagne gelanceerd. Belangrijk hierbij is wel om eerlijk te blijven en te informeren over mogelijke hindernissen, maar deze niet te negatief te benadrukken. Er moet een positieve boodschap aan gekoppeld worden. Daarnaast kan dit bedrijven overtuigen om meer vacatures open te stellen voor vrouwen en om de regelgeving ter bevordering van gelijke kansen en flexibele arbeidsvoorwaarden door te voeren.

Er dient wel opgemerkt te worden dat een doorbraak niet geforceerd kan worden: zowel het bedrijf als de vrouw zelf moet achter de keuze staan. Men kan vrouwen sensibiliseren, maar motivatie kan niet aangepraat worden. Indien men niet overtuigd is, is de kans groter dat men na verloop van tijd afhaakt (Weewauters, 2001).

1.3. De praktijk

Na het overlopen van de argumenten tegen en de verklaringen en de oplossingen voor beroepssegregatie blijft de vraag of men er in de realiteit iets aan kan veranderen. Om te illustreren dat dit mogelijk is, bespreken we hier kort het project Quo Vadis, waaraan de autobussenbouwer Van Hool heeft deelgenomen.

Met de steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF) werd in september 1999 het federaal project Quo Vadis geïntroduceerd. De bedoeling van dit project was om de tewerkstelling van vrouwen te bevorderen. In dit kader lanceerde Van Hool N.V., in samenwerking met het Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende nijverheid in de provincie Antwerpen (FTMA), in 2000 het project "Vrouwen die hun mannetje staan". Het doel was om andersgeschoolde vrouwen op te leiden tot elektriciennes en monteuses van onderstellen voor chassismontage.

De voornaamste reden om dergelijk project te lanceren was dat Van Hool te kampen had met verschillende knelpuntvacatures die moeilijk ingevuld geraakten. Omdat men niet in staat was om voldoende werkkrachten aan te trekken en omdat meisjes in industrieel-technische opleidingen

praktisch niet voorkomen, was men genoodzaakt om zelf te investeren in de opleiding van beschikbare kandidates. Daarnaast was er tevens een sociaal motief, namelijk om als werkgever de verantwoordelijkheid op te nemen om deuren te openen voor mensen die minder kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

In totaal werden er 50 vrouwen opgeleid: 25 volgden de opleiding elektriciteit en 25 de opleiding chassismontage. Voor het werven van de cursistes deed de autobussenbouwer voornamelijk een beroep op de eigen wervingsreserve. De deelneemsters er werden op voorhand attent op gemaakt dat ze in een mannenwereld terecht zouden komen. Maar ook de mannelijke werknemers werden voorbereid op de komst van vrouwelijke collega's. De opleiding bestond concreet uit een theoriedeel, waarin de beginselen van de elektriciteit en de automechanica aan bod kwamen en uit een praktijkgedeelte over de gereedschappen en materialen en uit een on-the-job training. De vrouwen werden gedurende hun opleiding via evaluatiegesprekken opgevolgd. Na verloop van tijd werden deze gesprekken afgebouwd omdat men merkte dat de vrouwen zelf niet te erg op een andere manier behandeld wilden worden.

Het project werd achteraf over het algemeen positief geëvalueerd. Er werden gemakkelijk deelneemsters gevonden die leergierig en gemotiveerd waren. De infrastructuur in het bedrijf bleek geen probleem te vormen en de inschakeling van de cursistes op de werkvloer verliep vlot. Slecht 3 op 50 vrouwen signaleerden problemen met hun mannelijke collega's. Uiteindelijk kon men 50 knelpuntvacatures relatief gemakkelijk invullen. Voor de functies die men met dit project heeft ingevuld, had men anders praktisch alle afgestudeerden uit de beroepsrichtingen automechanica en elektriciteit van de drie grootste technische scholen uit de omgeving nodig gehad.

Er dienen echter ook enkele kanttekeningen bij gemaakt te worden. Zo bleken de slaagkansen af te nemen naarmate de fysieke eisen van de job hoger lagen en bleken vrouwen meer afwezig te zijn. Bovendien kreeg het project kritiek omdat de selectie van de deelneemsters heel streng verliep en bij momenten zelfs vrouwonvriendelijk. Niet zwanger worden was bijvoorbeeld een eis. Uit het Quo Vadis-project in het algemeen zijn slechts sommige projecten succesvol gebleken en door hun kleinschalige karakter bleef de meerwaarde ervan beperkt. De hoofdreden waarom het project bij Van Hool wel succesvol was, is omdat er krapte was op de arbeidsmarkt. Men kan dit echter ook positief bekijken: knelpuntberoepen vormen een opportuniteit om vrouwen in mannenberoepen te integreren.

Hoofdstuk 2 Kwalitatief onderzoek: diepte-interviews

In dit hoofdstuk wordt het kwalitatieve luik van het onderzoek uiteengezet. Dit beslaat vier delen. Eerst wordt de gehanteerde methode toegelicht en geargumenteerd. Vervolgens worden alle bevraagden kort omschreven en worden de resultaten van de analyse van de interviews opgesomd en toegelicht. Tot slot worden enkele acties besproken die in de bouwsector worden gevoerd om de tewerkstelling van vrouwen te bevorderen.

2.1. Toelichting bij de methodologie

Terwijl het kwantitatief onderzoek algemene tendensen tracht te achterhalen, probeert het kwalitatief onderzoek de leefwereld van mensen te begrijpen en te doorgronden. Een kwantitatief onderzoek wordt representatief geacht wanneer de bevraagde populatie voldoende groot is. Bij het kwalitatief onderzoek is het echter niet de bedoeling om zoveel mogelijk mensen te bevragen, maar wordt verzadiging als validatiecriterium gehanteerd. Dit betekent dat het blijven verzamelen van nieuwe gegevens niet meer nuttig is als deze geen nieuwe informatie opleveren. In dit opzicht heeft het geen zin om zoveel mogelijk gegevens te verzamelen, maar wel om gegevens vanuit verschillende invalshoeken te verzamelen. Deze studie probeert te peilen naar de beleving van vrouwen in technische beroepen in de garage- en koetswerksector en daarom is ervoor geopteerd om een kwalitatief onderzoek te voeren.

Dit kwalitatief onderzoek is gebaseerd op diepte-interviews, meer concreet op semi-gestructureerde interviews. Dit houdt enerzijds in dat er voor een flexibele aanpak gekozen werd. Er werden vooraf topiclijsten opgesteld. Dit zijn lijsten van onderwerpen die in de loop van het interview aan bod moeten komen. De onderzoeker paste zich telkens aan de geïnterviewde aan. Indien nodig, werd er van de voorbereide topiclijsten afgeweken om de natuurlijke loop van het gesprek voorrang te geven. Anderzijds bleven de topiclijsten continu. Dit wil zeggen dat de belangrijkste onderwerpen die bij de voorbereiding bepaald werden in alle interviews aan bod kwamen. Deze continuïteit is niet alleen belangrijk gedurende de interviews, maar ook tijdens de analyse ervan. Om de wetenschappelijkheid van het onderzoek te garanderen werden systematische analyseprocedures toegepast. Zo werd er van elk interview een transcriptie gemaakt die vervolgens per zin gecodeerd werd, m.a.w. de kerngedachte van elke zin werd in één woord of een korte zin samengevat. Daarna werden deze codes eventueel samengevoegd en verfijnd om uiteindelijk de belangrijkste elementen uit het onderzoek te verwoorden.

Om een breed overzicht te krijgen werden er zoveel mogelijk verschillende actoren bevraagd. Concreet werden er in het kader van dit onderzoek tussen april en juni 2016 16 personen geïnterviewd. Er werden 9 Nederlandstaligen en 7 Franstaligen bevraagd, van wie 3 leerkrachten, 3 stagebegeleiders en 8 vrouwen. Onder deze 8 vrouwen waren er 5 (afstuderende) stagiaires, 1 bedrijfsleidster, 1 technische werkneemster en 1 werkzoekende.

2.2. Deelnemers

2.2.1. Franstaligen

Laura is een vrolijke jonge vrouw van 21 jaar. Eerst heeft ze haar diploma algemeen secundair onderwijs behaald. Vervolgens behaalde ze haar diploma onderhoudsmecanicien en polyvalent mecanicien in de leertijd. Binnenkort mag ze aan de slag in een garagebedrijf.

Virginie is een gedreven leertrajectbegeleidster voor de auto- en metaalsector. Al zeven jaar bekleedt ze deze functie. Virginie begeleidt jongeren die een opleiding volgen, maar ook opleidingsondernemingen. Het is haar taak om te waarborgen dat jongeren tijdens hun opleiding de competenties verwerven die op de arbeidsmarkt gevraagd worden.

Maïra is een volhardende jonge vrouw van 20 jaar. Ze volgt een opleiding onderhoudsmecanicien in de leertijd. Door een ongeval was ze genoodzaakt om te revalideren, maar ondertussen zet ze haar studies moedig verder.

Joseph is sinds twee jaar een gemotiveerde leerkracht aan het IFAPME. Als leerkracht in de leertijd is hij eveneens verplicht om zelf het beroep uit te oefenen. Hij geeft mechanica, transmissie, circulatie, vering en een beetje elektriciteit. Vanaf volgend jaar zal hij uitgebreider lesgeven over elektriciteit.

Michèle is een levendige jonge vrouw van 20 jaar. Eerst heeft ze haar diploma algemeen secundair onderwijs behaald. Momenteel rondt ze haar studies ondernemingshoofd in de mechanica af.

Didier is een ervaren leerkracht en geeft sinds meer dan 10 jaar les aan het IFAPME. Hij geeft mechanica, maar ook koetswerk, vooral in het eerste jaar. In avondschool geeft hij ook de opleiding ondernemingshoofd. Net zoals Joseph is hij als leerkracht verplicht om zelf het beroep uit te oefenen.

Marc was gedurende acht jaar leerkracht aan het IFAPME. Hij gaf les in de opleiding koetswerk. Tijdens deze periode gaf hij les aan vier vrouwen. Ondertussen is hij werkzaam als consulent partnerschappen Zuid bij EDUCAM.

2.2.2. Nederlandstaligen

Daphné is een zachte en bescheiden jonge vrouw van 22 jaar. In het secundair heeft ze eerst tuinaanleg gestudeerd. Nadien heeft ze de opleiding onderhoudsmecanicien in het DBSO van Kortrijk gevolgd. Dit jaar zal ze een opleiding polyvalent mecanicien te volgen bij de VDAB. In haar vrije tijd vindt ze het fijn om naar documentaires te kijken waarin auto's hersteld worden.

Stella is een vastberaden dame van 38 jaar. In het middelbaar heeft ze elektromechanica gestudeerd en vervolgens behaalde ze een graduaat in de luchtvaart. Eerst heeft ze vier jaar bij Sabena Technics gewerkt als mecanicien. Al 12 jaar is ze aan de slag in het garagebedrijf van haar vader, waar ze de technische administratie doet. Haar taken zijn bestekken opstellen, onderdelen opzoeken, klanten opvolgen enz.

Kim is een vlotte jonge vrouw van 22 jaar. Ze is afgestudeerd als verzorgkundige. Aanvankelijk zocht ze werk in de verzorgingssector, maar al gauw besefte ze dat het niet bij haar paste. In een eerste fase volgde ze automechanica in avondschool. Momenteel volgt ze een individuele beroepsopleiding

(IBO) bij de VDAB. Dit betekent dat ze zes maanden in een garagebedrijf op de werkvloer opgeleid wordt en dat ze vervolgens voor zes maanden in dienst wordt genomen. Na een jaar kan een werkgever beslissen of ze permanent wordt aangeworven of niet.

Kris is de manager van het garagebedrijf waar Kim wordt opgeleid. Oorspronkelijk was het een familiebedrijf, maar vier jaar geleden werd er beslist om het bedrijf door een externe persoon te laten leiden. Het bedrijf stelt 30 werknemers tewerk en bestaat uit verschillende afdelingen, namelijk de verkoop van nieuwe en tweedehandse wagens, de werkplaats, de carrosserieafdeling, de receptie, het magazijn, de boekhouding en de administratie.

Ellen is een enthousiaste jonge dame van 27 jaar. Op school heeft ze kantoor gevolgd, maar sinds kort volgt ze een opleiding basismetaal en carrosserie bij de VDAB. In het kader van deze opleiding loopt ze twee maanden stage.

Erwin is de eigenaar van de garage waar Ellen stage loopt. Het is een onafhankelijke klein garagebedrijf. Erwin staat samen met nog een andere mecanicien en koetswerkhersteller op de werkvloer. Zijn vader verzorgt de administratie.

Isabelle is een onderneemster in hart en nieren. Ze staat aan het hoofd van een vestiging, bestaande uit 20 personen, van een carrosseriegroep. Vijf jaar geleden nam ze het familiebedrijf over van haar vader. Isabelle heeft een diploma schoonheid en haartooi en heeft 15 jaar ervaring als regiomanager voor diverse firma's, voornamelijk in de retail.

Colin werkt sinds twee jaar bij EDUCAM en sinds een half jaar als stagebegeleider voor de VDAB. Hij is verantwoordelijk voor het begeleiden van opleidingsstages voor alle autogerelateerde opleidingen, zijnde onderhoudsmecanicien, polyvalent mecanicien en koetswerkhersteller voor de vijf competentiecentra van de VDAB in Vlaanderen waar die opleidingen gegeven worden.

Lies heeft 3 jaar bij EDUCAM gewerkt als stagebegeleidster voor werkzoekenden die een VDAB-opleiding volgden. Ze was verantwoordelijk voor het begeleiden van de stages voor autogerelateerde opleidingen en heeft gedurende deze tijd zes vrouwen begeleid.

2.3. Resultaten

2.3.1. Beschrijving

2.3.1.1. Kenmerken

De respondenten beschreven vrouwen die voor een opleiding of werk in de autosector kozen als nieuwsgierig, nauwkeurig en vaak logisch en praktisch ingesteld. Deze vrouwen zijn volgens hen bereid om inspanningen te leveren en hebben heel bewust voor de autosector gekozen. Ze hebben meestal een sterk karakter en zijn zeer vastberaden. Meer nog, ze willen bewijzen dat ze de job aankunnen. Een begeleidster beschreef hen als volgt:

"Ik durf te stellen dat ze bereid zijn om een zoekende ingesteldheid aan te nemen. Ik heb alleszins gezien dat vrouwen in de mechanica bereid zijn om een inspanning te leveren. Ze hebben er dus zin in om te werken."

Het was opvallend dat, hoewel de respondentes een heel vrouwelijke indruk gaven, ze zichzelf anders zagen. Verschillende onder hen gaven aan dat ze geen typisch "meisje-meisje" waren. Een respondente zei:

"Ik ben niet het type meisje-meisje. Ik wil altijd alles anders doen en anders zijn. Het is moeilijk om uit te leggen. Het pas beter bij mij, vind ik." Eén respondente zei zelfs dat ze "een halve vent" was.

Een geïnterviewde leerkracht merkte echter op dat hij wel studentes had gekend die zich erg mannelijk gedroegen.

2.3.1.2. Motivatie

Op de vraag waarom vrouwen voor de autosector kiezen, kwamen drie belangrijke redenen naar boven. Ze werden door een persoon beïnvloed, door passie gedreven en door de technische en praktische kant van de sector aangetrokken. Twee vrouwen werkten bij een familiebedrijf, nog drie andere werden beïnvloed door de liefde voor auto's van hun vader, twee vrouwen hebben het vak door een vriend ontdekt en eentje had door haar broer voor het autovak gekozen.

"Mijn liefde voor de Golf heeft mij naar de carrosserie gebracht. Dat is eigenlijk het enige wat mijn oogjes doet blinken, ik zal 't zo zeggen. Als ik erover bezig ben, is het ook het enige wat mij interesseert", meende een respondente. Een ander zei: *"Toen ik klein was, hield ik enorm van mooie auto's. Zonder naar de bestuurders te kijken. Ik heb dat altijd graag gedaan."*

De meesten gaven aan dat ze van kleins af aan door auto's gepassioneerd waren en dat ze de technische en praktische aspecten van hun beroep belangrijk vinden. Een respondente merkte tevens op dat sommige vrouwen zich aangetrokken voelen door de ruwe, mannelijke kant van de sector.

2.3.1.3. Reacties

Toen deze vrouwen hun beroepskeuze bekend maakten bij vrienden en familie, waren de reacties vaak terughoudend. In eerste instantie reageerde men verrast. Sommige onder hen waren ongerust dat ze het zwaar te verduren zouden krijgen, net omdat er zo weinig vrouwen in de sector zijn. Andere hadden een slecht beeld van de autosector. Vrienden van een respondente zeiden letterlijk: *"Je gaat toch niet werken in zo'n kleine garage van achter de hoek?"* In bijna alle gevallen werd hun keuze uiteindelijk wel gerespecteerd. Meer nog, ze werden heel erg gesteund omdat die keuze hen gelukkig maakt.

Uit de analyse van de interviews is gebleken dat steun doorslaggevend kan zijn. Het was opmerkelijk dat vrouwen die zich minder door hun omgeving gesteund voelden, het moeilijk vonden om hun opleiding tot een goed einde te brengen of om werk te vinden. In tegenstelling met deze vrouwen brachten vrouwen die zich wel gesteund voelden het er goed van af. Ze spraken vol lof over vrienden en ouders die hen hielpen bij hun keuze, maar ook over leerkrachten en collega's op de werkvloer die hen stimuleerden om veel bij te leren. Een vrouw getuigde het volgende:

"Mijn ouders staan er heel erg voor open. Maar mijn moeder had het er in het begin moeilijk mee omdat ze dacht dat ik als vrouw maar moeilijk werk zou vinden. Ze heeft me wel veel geholpen, heeft me ertoe bewogen om werk te zoeken, om rond te kijken en om ervoor te vechten om mijn beroep te kunnen uitoefenen."

2.3.1.4. Zoektocht naar een stageplaats of werk

Hoewel de meeste ondervraagde vrouwen een stageplaats of werk hadden gevonden, was dit niet altijd evident. Vele respondenten benadrukten dat het noch voor vrouwen noch voor mannen gemakkelijk is om een baan te vinden. Maar toch blijkt het moeilijker voor vrouwen. Velen gaven aan dat ze pas na lang zoeken en na vele garages bezocht te hebben een stageplaats of werk hadden gevonden. Ter illustratie enkele citaten:

"Terwijl een man aan de telefoon misschien al een stageplaats zou kunnen vinden, zal een dame het moeilijker hebben. Die zal misschien eens een persoonlijk bezoek moeten doen om te tonen hoe de vork aan de steel zit. Maar zodra het persoonlijk bezoek er geweest is, hebben zij volgens mij wel meer kans op slagen."

"Ik heb ook gesolliciteerd om bussen in elkaar te steken, om zetels te installeren enz. Ik mocht op proefdag gaan. Bij mijn sollicitatiegesprek waren ze geschrokken: ik was een meisje. Ze hebben diezelfde avond nog de proefdag geannuleerd. Waarschijnlijk omdat ze het niet zagen zitten. De mevrouw van het interimkantoor zei dat dit nog nooit gebeurd was. Maar ja, 't was ook omdat ik een meisje was."

"Ik ben toch bij veel garages langs gegaan. Ik heb uiteindelijk een plaats gevonden waar ik gewaardeerd werd. Ze waren de enigen die bereid waren om me in hun team om te nemen. "

Sommige garages zochten zelfs een uitvlucht om niet rechtuit mee te moeten delen dat ze liever geen vrouwen aanwerven. Zo ging een bevraagde in een garage in haar buurt vragen of er werk was. Een werknemer vertelde haar dat er genoeg werk was, maar dat ze op een ander moment moest terugkomen om met de werkgever zelf te spreken. Toen ze een paar dagen later terugkwam, zei diezelfde werknemer dat er toch niet veel werk was.

Een leerkracht merkte op dat mannen bij aanwerving automatisch de voorkeur krijgen. Een vrouw moet er echt bovenuit steken vooraleer men zou overwegen om haar aan te nemen. Het gebeurt ook dat het niet de werkgever is die weigerachtig staat ten aanzien van vrouwen, maar de werknemers of hun naasten.

2.3.1.5. Belevingen op school

Bij de meeste bevraagde vrouwen verliepen de opleiding en de stage doorgaans vlot. Ze vertelden dat ze met hun medestudenten, leerkrachten, collega's en werkgever goed konden opschieten. Een respondente gaf wel aan dat ze in het begin bang was om als enige meisje lastiggevallen te worden. Hierdoor stond ze aanvankelijk afstandelijk tegenover haar medestudenten. Met de tijd echter, verliep de interactie veel vlotter. Ze kreeg veel steun van haar leerkracht. Als het nodig geweest was, had deze volgens haar zeker opgetreden. Een andere vrouw vertelde dat ze zich op school niet altijd goed in haar vel voelde. Af en toe werden er vrouwonvriendelijke mopjes gemaakt. Tevens vond ze het moeilijk om als enige geen technische achtergrond te hebben. Maar ze beschreef haar medestudenten wel als vriendelijk en hulpvaardig. Nog een andere respondente zei dat het op school soms moeilijk was omdat het contact met een leerkracht niet goed verliep. Tot slot was er ook een vrouw die wat ouder was dan haar medestudenten, wat ze soms als lastig ervoer.

2.3.1.6. Belevingen op de werkvloer

Op de werkvloer verliep voor enkele bevraagde vrouwen alles gemakkelijk. Andere voelden zich aanvankelijk onwennig, maar na verloop van tijd verliep alles veel spontaner. Sommige werkgevers en collega's bleken initieel wat terughoudend te staan tegenover hen. Maar achteraf waren ze heel

positief verrast. Ook klanten twijfelden soms een beetje. Sommigen waren gerustgesteld zodra ze merkten dat de vrouw in kwestie over grondige technische kennis beschikte. Anderen bleven sceptisch. Een respondent gaf aan dat een klant het volgende zei: *"En hoe gaat het? Kent ze er iets van? Weet ze van aanpakken?"* In deze context merkte een respondente op dat er bij mannen twee extremen zijn: er zijn mannen die geen vrouwen op de werkvloer willen, maar er zijn er ook die vinden dat het er meer zouden moeten zijn.

Voor bepaalde vrouwen verliep niet alles altijd even eenvoudig. Er waren bevraagden die ontevreden waren over het feit dat ze weinig vertrouwen kregen en dat ze veeleer als hulpje werden beschouwd. Het duurde voor verschillende vrouwen trouwens langer voordat ze zwaarder werk mochten doen. Er waren ook vrouwen die minder goed met hun collega's konden opschieten omdat ze niet altijd gewillig deden wat er gevraagd werd en omdat ze vele vragen stelden. Een leerkracht getuigde zelfs over een studente die erg gemotiveerd was om in de koetswerksector aan de slag te gaan, maar die tijdens haar stage erg ontmoedigd geraakte door de houding van haar werkgever en collega's. De bevraagde zei letterlijk het volgende: *"Je bent een vrouw. Je kunt dat werk niet doen. Uiteindelijk ging ze er onderdoor."* Uiteindelijk heeft de studente de toestemming gevraagd en gekregen om haar opleiding voort te zetten zonder stage te hoeven te lopen.

Op de vraag of vrouwen dezelfde carrièremogelijkheden krijgen als mannen antwoordden verschillende vrouwen dat ze daar weinig zicht op hadden. Als ze voldoende competent zijn en ervaring hebben, waarom zou een vrouw de werkplaats dan niet kunnen leiden? Wat verloning betreft, waren de vrouwelijke respondenten niet op de hoogte van het loon van hun mannelijke collega's. Eén vrouw zegde wel dat ze dezelfde voorwaarden hadden. Maar een leerkracht getuigde dat verschillende mannelijke studenten hun voorwaarden wel hadden kunnen onderhandelen, namelijk dat ze in plaats de vastgelegde 750 euro voor stagiairs 1000 euro kregen. Het was hem opgevallen dat een vrouwelijke studente hetzelfde had geprobeerd, maar er niet in geslaagd was.

2.3.2. Hindernissen

2.3.2.1. Vooroordelen

Vrouwen worden in de autosector frequent met vooroordelen geconfronteerd. Zo bestaan er clichébeelden, zoals vrouwen willen zich niet vuil maken of vrouwen hebben valse, lange nagels. *"Bijvoorbeeld voordat je vertrekt moet je een uur voor de spiegel staan en make-up aanbrengen. Of dat ze nepnagels dragen en er breekt er één af. Je weet dat dat in een garage gebeurt en dat je handen altijd vuil zijn."*, zei een bevraagde.

Het meest voorkomend argument is dat ze fysiek niet sterk genoeg zijn. Een geïnterviewde stagebegeleidster vertelde hoe sommige werkgevers tijdens de evaluaties zegden dat ze verrast waren over de kracht van de stagiaire. Ondertussen bestaan er voldoende ergonomische hulpmiddelen en evolueren de beroepen, waardoor vrouwen de meeste taken vlot kunnen uitvoeren. Een werkgever zei:

"Aan een auto werken, bijvoorbeeld als we 't dan echt over mechaniek hebben, is hoe langer hoe meer een computerverhaal geworden waarbij de brute kracht minder van tel is. Dus waarom zouden vrouwen dat niet kunnen? Ik bedoel een auto uitlezen, modules vervangen, elektronische zaken. Ik zie daar heel weinig verschil in tussen mannen en vrouwen. Maar ik denk dat ze daar ook punctueler zijn, en dat zal wel niet algemeen zo zijn, maar vrouwen hebben meer detailverwerking dan mannen. Ik

denk dat dat een verrijking zou moeten kunnen worden voor onze sector. Dus ik denk dat we vooral af moeten van het vooroordeel dat auto's een mannenwereld is."

Nu en dan denkt men zelfs dat vrouwen niet over voldoende technisch inzicht beschikken. Een vrouw vertelde hoe haar broer het niet zag zitten dat zij het familiebedrijf zou overnemen omdat ze een vrouw was en omdat vrouwen niets over auto's zouden weten. Sommige mannen lijken eerst enthousiast over de komst van vrouwen op de werkvloer, maar achteraf blijkt dat ze vrouwen slechts geschikt vinden om de receptie, administratie of klein onderhoud te doen.

Het is voornamelijk de oude generatie die weigerachtig staat tegenover vrouwen. Er werd vermeld dat vrouwen in verschillende culturen anders bekeken worden, waardoor sommige collega's met een andere herkomst het moeilijk vonden om de werkvloer met vrouwen te delen. De meeste vrouwen gaven aan dat ze vooral in het begin met vooroordelen geconfronteerd werden. *"In het begin word je op je vingers gekeken, dat is het enige. Maar zodra die periode voorbij is, is dat gedaan.",* vertelde een vrouw. Of net omdat er zo weinig vrouwen waren, verwachtten sommigen zelfs dat ze beter zouden werken dan hun mannelijke collega's.

2.3.2.2. Fysiek

Hoewel er veel ergonomische hulpmiddelen bestaan, hebben vrouwen het moeilijk met het brutere werk, waarvoor meer fysieke kracht nodig is, zoals een versnellingsbak vervangen. Vrouwen zijn kleiner en dat vergt soms extra aanpassingen. Zo moeten er hoogzetters of een brug voorzien worden, zodat ze overal bij kunnen. Meestal wordt hiermee rekening gehouden en kunnen ze op extra hulp rekenen. De uitspraken hieronder illustreren dit:

"Met de juiste instrumenten en de juiste toestellen is werken aan mechanica vandaag niet meer zoals het vroeger was. En daarnaast is er ook wel altijd een collega om me een handje toe te steken."

"En als je morgen een versnellingsbak moet vervangen, de uitzondering daargelaten, heeft ook een man ondersteuning van een collega nodig. Zo van "kom mij eens even helpen". En dat komt alleen maar de werking en de samenwerking ten goede."

Er werd ook aangehaald dat vrouwen hun gebrek aan kracht wel op andere manieren compenseerden:

"Soms zijn er zo van die zaken: wanneer een collega een onderhoudsbeurt als opdracht krijgt en aan mij wordt dan gevraagd om de wielen van 18 duim in de kelder te gaan halen. En er is geen andere mogelijkheid dan ze met een duiveltje te gaan halen. Dan vraag ik me af: kunnen we de rollen niet verwisselen? Ik doe het onderhoud en mijn collega gaat de wielen halen. Ik denk niet dat iemand daar problemen mee zou hebben. Ze weten ook wel dat ze een andere lichaamsbouw hebben dan ik."

2.3.2.3. Mannenwereld

De autosector is een mannenwereld en dit kan intimiderend zijn. Een hindernis die verschillende vrouwen soms ervaren is een gebrek zelfvertrouwen. Bovendien hebben mannen een andere manier van communiceren. Doorgaans maken mannen zich minder druk over wat ze tegen elkaar zeggen. Soms maken ze seksistische opmerkingen of mopjes. Daarom onderstreepten verschillende ondervraagden dat het belangrijk is om stevig in de schoenen te staan:

"Jouw mannetje staan, want mannen maken soms van die grove opmerkingen. Maar dat is niet grof bedoeld. Maar ja, dat zijn mannen hé. En daar moet je ook wel mee kunnen lachen en niet direct boos

worden. Of als ze een seksistische opmerking maken, de meeste meisjes zijn dan boos op die mannen, maar dat is normaal: het zijn nu eenmaal mannen. Ze hebben een heel ander manier van praten."

Een leerkracht merkte op dat hij een duidelijk verschil zag tussen de stagiaires die rechtstreeks uit het onderwijs zonder veel ervaring in een garage hadden gewerkt en de stagiaires die in de leertijd dag in dag uit op de werkvloer hadden gestaan. De eerste hadden het veel moeilijker terwijl de anderen dergelijk machogedrag gewoon waren en soms zelfs overnamen. Daarnaast viel het hem ook op dat sommige vrouwen door hun collega's minder in de groep werden opgenomen.

2.3.2.4. Persoonlijke problemen

Er waren twee respondenten die moeilijkheden ondervonden door meer persoonlijke redenen. Eén vrouw moest na een ongeval herstellen. Nadien kwam ze in een groep terecht waarin al haar medestudenten jonger waren. Dit vond ze niet altijd gemakkelijk. Ook de fysieke revalidatie zelf verliep soms moeizaam. Een andere vrouw voelde zich niet goed in haar vel. Hierdoor ervoer ze haar opleiding als nog moeilijker.

2.3.2.5. Geen leerrijke taken

Vaak worden stagiaires, zowel jongens als meisjes, als goedkope werkkrachten beschouwd, waardoor deze veelal kleine, weinig leerrijke taken krijgen. Ze worden soms zelfs als assistent aangezien:

"Ze beschouwden me als het hulpje. Dus ze gaven me opdrachten zoals zoek eens dit of haal eens dat. Uiteindelijk deed ik niet veel. Ik vond het trouwens niet erg om materieel te gaan halen en zo, maar ze konden het wel op een andere manier vragen."

Er wordt van hen soms verwacht dat ze bijvoorbeeld zaken gaan halen of schoonmaken:

"Ik ben afgestudeerd als onderhoudsmecanicien. Een tijdje geleden heb ik in een garage gewerkt waar ze iemand zochten om af en toe iets schoon te maken, maar vooral om auto's te poetsen en in de garage te helpen als het nodig was. Maar in die week heb ik alleen toiletten en deuren moeten schoonmaken. Het had echt geen nut. Ik zegde dat ik geen poetsvrouw was. En toen antwoordden ze dat ik niet meer moest terugkomen. Dus dan ben ik ook wel gestopt."

Bovendien duurde het langer voor vrouwen voordat hen zwaarder werk werd toevertrouwd.

2.3.2.6. Aanpassingen

Indien men een vrouw aanwerft, moet de infrastructuur op de werkvloer wettelijk gezien daaraan aangepast zijn. Dit wil zeggen dat er aparte kleedkamers en toiletten voorzien moeten worden. Voor grote bedrijven is dit vaak geen probleem, maar bij kleine KMO's kan dit moeilijker liggen. Voor de bevraagde werkgevers vormde dit geen probleem. Een bevraagde merkte op dat er meestal niets werd aangepast ondanks de verplichting.

2.3.3. Positieve aspecten

Steeds meer bedrijven zijn bereid om vrouwen aan te werven. Werkgevers willen gewoonweg geschikt personeel vinden, wat deze dagen in de autosector niet evident is. Of het een man of een vrouw is maakt hen niet uit. Ze willen gewoon de beste man of vrouw voor de job. De geïnterviewde werkgevers formuleerden het als volgt:

"Voor mij is 't geen probleem of dat nu een vrouw of een man is. Als die haar werk goed doet, is dat het belangrijkste."

"Ik denk, zolang dat je je werk goed doet, moet dat lukken. Ik denk dat wij ook evolueren naar een werkvloer waarop alle nationaliteiten, zowel man als vrouw, zullen werken."

Voor bepaalde deelfuncties, die vaak precisiewerk vergen, verkiezen sommigen zelfs een vrouw. Zo zegde een werkgever: *"Er is niemand die fijner kan werken dan zij."* Een andere werkgever vond dat een stagiaire na drie weken zodanige vooruitgang had geboekt dat die zelfs tot een IBO-contract is overgegaan. Zodra men overtuigd is van iemands potentieel, is men geneigd om deze persoon niet meer los te laten.

Hoewel vrouwen in de sector een minderheid vormen, zijn er verschillende die wel vinden dat ze net zoals de andere mannelijke collega's behandeld worden. Sterker nog, bij momenten blijken sommige mannen net meer attent of behulpzaam te zijn, net omdat er zo weinig vrouwen zijn. Vele werkgevers vragen ook om gedragingen van collega's die niet door de beugel kunnen, meteen te melden. Tot slot ervaren de meeste vrouwen hun beroep als uitdagend, zeker omdat ze continu kunnen bijleren en evolueren.

Bijna alle vrouwen die geïnterviewd werden, waren vastberaden om in de sector te blijven, althans op korte termijn. Verschillende waren zelfs ambitieuzer en zouden in de toekomst graag zelf ondernemingshoofd worden, hun onderneming uitbreiden of wilden zich voort specialiseren. Eén leerkracht was er echter niet van overtuigd dat vrouwen in de sector blijven. Van enkele afgestudeerde vrouwen heeft hij nooit meer iets vernomen, wat eigenlijk zelden gebeurt. Daaruit concludeerde hij dat de kans groot is dat ze niet meer in de sector actief zijn.

Op de vraag of ze het andere vrouwen zouden aanraden om voor een autoberoep te kiezen, benadrukten alle respondenten het belang van motivatie. Als die er is, raden ze andere vrouwen zeker aan om voor de autosector te kiezen.

2.3.4. Argumentatie

Verschillende werkgevers zijn het erover eens dat vrouwen op de werkvloer een aanwinst vormen. Hun grootste kwaliteiten zijn hun motivatie en fijngevoeligheid. Ze hebben kleinere handen en zijn doorgaans fijner dan mannen, waardoor ze overal gemakkelijk aan kunnen. Vrouwen letten vaker op details, verzorgen de afwerking beter en hebben tevens een beter kleurinzicht. Ze werken meestal niet alleen netter, maar ook geduldiger en minder bruut. Een vrouw zal met meer zachtheid tot haar doel geraken en haar woede beter beheersen terwijl een man zich sneller zal ergeren. Bovendien zijn vrouwen meer empathisch en hebben ze meer oog voor de dynamiek op de werkvloer. Ze zullen proactief op problemen inpikken terwijl mannen veeleer de neiging hebben om ze weg te lachen. Hun aanwezigheid heeft een impact op de sfeer op de werkvloer; bepaalde onnodige opmerkingen blijven achterwege. Een respondent getuigde hierover het volgende:

"Een concreet voorbeeld van een bedrijf waarin de laatste stagiaire stage gelopen heeft. Daar werken ze allemaal heel strikt. Van aanvangsuur tot einduur en geen kwartier langer. Die werkgever gaf, bij de tussentijdse evaluatie van die stagiaire, de opmerking: "Ik vind het fijn: mijn vaste mecaniciens blijven 10 – 15 minuten langer. Die gaan nog eens langs bij de stagiaire om te vragen of alles duidelijk is en of ze nog iets kunnen uitleggen. Of gewoon om eens te peilen naar hoe het gaat met haar." Dus

op dat vlak was dat wel een hele positieve ervaring. De dynamiek op de werkvloer, dat is iets anders dan met enkel mannen."

Het is als vrouw niet evident om voor een beroep in de autosector te kiezen, maar zodra ze ervoor kiezen, zijn ze veelal ontzettend gemotiveerd en vastberaden. Ze kiezen zeer bewust voor de autosector en hebben daar een duidelijke reden voor. Ze willen niet gewoon ergens aan de slag. Ze nemen hun beroep heel ernstig en zijn bereid om inspanningen te leveren. Een leerkracht formuleerde dit als volgt:

"Ze zijn zeer gemotiveerd en weten wat ze willen. Ze streven naar iets en wijken daar niet van af. Ze zijn zeker niet dom en hun hoofd staat stevig op hun schouders. Ze begrijpen hoe alles loopt en weten dat het niet eenvoudig is. Maar ze zijn hypergemotiveerd, net zoals eer ook uiterst gemotiveerde mannen zijn. Maar het is duidelijk dat ze weten wat ze willen, dat ze een missie hebben. En dat is zo voor een bepaalde reden."

Deze leerkracht vertelde tevens dat vrouwen enorm leergierig zijn. Ze behalen betere studieresultaten en doen aan zelfstudie. Vrouwen zijn daarenboven heel nieuwsgierig en willen de materie echt doorgronden.

2.3.5. Tips

Tot slot werd aan de respondenten gevraagd welke tips ze zouden geven aan vrouwen die een job in de autosector overwegen. Een respondente raadde aan om zich eerst goed te informeren over wat het beroep precies inhoudt en of het effectief is wat ze ervan verwachten. Er werd ook opgemerkt dat het een sector is waarin men weigerachtig staat tegenover deeltijds werk. Men kan er dus het best niet op rekenen. Hoewel motivatie meestal als een doorslaggevend ingrediënt voor een succesvolle carrière wordt vermeld, zijn een sterk karakter en vastberadenheid tevens onmisbaar. Deze eigenschappen zijn noodzakelijk om tegen de vooroordelen te kunnen opboksen, ontmoedigende commentaren naast zich neer te kunnen leggen en door te zetten.

Een stageplaats vinden is niet evident. Het is om die reden nuttig om zich bij zoveel mogelijk ondernemingen spontaan voor te stellen. Een respondente raadde aan om de eerste stagedagen eerst goed te observeren wat voor karakter medecollega's hebben om zo op een doordachte manier met hen te kunnen omgaan. Voldoende en eerlijk communiceren blijft uiteraard belangrijk. Tevens is het aangeraden om vooral niet bang te zijn om meer uitleg te vragen of om het te laten weten als je liever een ander taak zou willen doen:

"Het is belangrijk om dingen te durven vragen, om vragen te durven stellen. Je mag niet bang zijn om iets te zeggen, om te melden dat je liever dit of dat werk zou doen. Aanvaard dus zeker niet dat je als poetsvrouw ingezet wordt of dat je altijd maar hetzelfde werk moet verrichten."

Vele zaken lijken aanvankelijk ingewikkeld, men mag zich hierdoor niet laten overdonderen. Soms is het gewoon het kwestie van proberen. Het is vooral belangrijk om geen taken zoals poetsen te aanvaarden en om niet altijd hetzelfde te doen. Anders wordt er niets bijgeleerd.

De autosector is een sector die continu evolueert. Het is niet alleen belangrijk om de technische materie volledig te beheersen, maar ook om bereid te zijn om zich voortdurend bij te scholen. Een stagebegeleidster vertelde zelfs dat de sterke stagiaires zich van de mindere sterke kandidates

onderscheidden door hun sterke technische kennis. In een garage wordt men vaak geconfronteerd met technische defecten waarvan de oorzaak moeilijk te detecteren is. Geduld en zin voor opsporingswerk zijn hiervoor nodig. Het autovak is moeilijk, soms moet men gewoon blijven proberen en de moed niet opgeven. Door slimme oplossingen te vinden, kan men trouwens vaak een gebrek aan kracht compenseren. Tot slot gaf iemand nog de raad om gewoon vrouwelijk te blijven.

2.4. Best practices in de bouwsector

De autosector is niet de enige sector waarin amper vrouwen tewerkgesteld zijn. Ook in de bouwsector zijn minder dan 5% van de werknemers vrouwen. We spraken daarom met Agnes Marlier die als consulente voor het project "Femmes de métier" sinds 2009 bij Construtec werkzaam is. Aanvankelijk begeleidde ze voltijds vrouwen bij hun zoektocht naar werk. Momenteel spitst ze zich sterker toe op de coördinatie van het project.

Het doel van "Femmes de métier" is de integratie van vrouwen in de bouwsector te faciliteren. Het vertrekpunt van dit project was een studie die omstreeks 2003 door de FOREM werd uitgevoerd. Uit deze studie bleek enerzijds dat verschillende opleidingscentra niet bereid waren om vrouwen in bouwberoepen op te leiden wegens tijdsverlies. Anderzijds meenden werkgevers dat ze geen vrouwen aanwierven omdat er simpelweg geen waren. Om deze vicieuze cirkel te doorbreken besloot men actie te ondernemen.

Tijdens dit gesprek werd het belang van expliciete begeleiding voor vrouwen benadrukt. Vrouwen zijn minder overtuigd van zichzelf. Wanneer een man niet bij een werkgever aan de slag kan of ontslagen wordt, gaat deze de oorzaak bij de werkgever leggen: hij zal sneller denken dat een werkgever niet bij hem past dan dat het beroep niet bij hem past. Een vrouw zal niet de werkgever in twijfel te trekken, maar veeleer aan zichzelf twijfelen en zich afvragen of ze de juiste beroepskeuze heeft gemaakt. Dit is bijzonder jammer aangezien vrouwen in dergelijke sectoren erg gemotiveerd zijn. Ze zijn er niet toevallig. Net omdat het een moeilijke sector is voor vrouwen, is hun keuze bijna altijd wel overwogen en doen ze het omdat ze het écht willen doen.

Pamfletten waarin alle stereotypen worden uitgelegd en weerlegd vormen een handig instrument om vrouwen te wapenen wanneer ze gaan solliciteren. Tevens werd het belang van het sensibiliseren van leerkrachten en rolmodellen benadrukt, zodat vrouwen zien dat er effectief vrouwen in de sector werken. Dit kan met posters of door rollers. Bij Construtec worden tevens de volgende acties ondernomen:

- **Vrouwennetwerk:** Een netwerk biedt vrouwen de mogelijkheid om over moeilijkheden te spreken. Men moet echter wel vrouwen benaderen en rechtstreeks uitnodigen, anders hebben ze niet de neiging om te komen. Als ze al eens geweest zijn, zullen ze sneller geneigd zijn om terug te komen. Er worden zowel gemengde (met werkgevers) als niet-gemengde avonden georganiseerd. De laatste keer dat er zo'n avond georganiseerd was waren er 84 deelnemers. Als sprekers waren er een komiek, een bedrijf dat zich met werkkledij voor vrouwen bezighoudt, Pearle (een organisatie voor vrouwelijke ondernemingshoofden) en een werkgever. Er werden ook bruikbare gadgets uitgedeeld.
- **Media:** Er bestaat een facebookpagina (www.facebook.com/femmesdemetier) en een website (www.femmesdemetier.be) waarop minstens tweemaal per maand iets wordt gepost, zoals getuigenissen, opleidingen, informatie over werkkledij en beroepsprofielen. Er verschijnen artikels en getuigenissen in vrouwenbladen en vaktijdschriften. Momenteel

wordt er gewerkt aan korte televisiespots, die vrouwelijk clichés aankaarten. Op 8 maart, ter gelegenheid van de internationale vrouwendag, wordt er meestal iets georganiseerd.

- **Beeldmateriaal:** rollers en postkaarten met beelden van vrouwen op de werkvloer en in hun dagelijks leven.
- **Tools om kinderen aan te moedigen:** Construtec organiseert jaarlijks het evenement "Building Heroes", waarop jongeren van verschillende beroepen kunnen proeven. Er bestaat ook een online spel om jongeren warm te maken om voor de bouw te kiezen.

Conclusie

De garage- en koetswerksector worden gekenmerkt door de sterke aanwezigheid van mannen. Slechts 4% van de arbeiders in 2015 waren vrouwen. In het onderwijs bedraagt dit percentage voor studierichtingen die naar de sector leiden slechts 1%. Hoewel de beroepen "plaatwerker koetswerk", "technicus" en "mecanicien" van voertuigen tot de lijst van knelpuntberoepen behoren, zijn er amper vrouwen die hiervoor bijscholing of een individuele beroepsopleiding bij de VDAB volgen. In 2015 volgde slechts één vrouw een IBO. Het aantal vrouwen die in 2015 bijscholing volgden, bedroeg 3%. In de garage- en koetswerksector is er dus sprake van beroepssegregatie, wat gedefinieerd wordt als het bestaan van beroepen waarin enerzijds overwegend mannen werken en anderzijds overwegend vrouwen werken.

Verklaringen

Biologische verschillen tussen mannen en vrouwen kunnen dit verschijnsel op zich niet verklaren. Men kan immers niet stellen dat vrouwen in het algemeen fysiek niet sterk zijn. Fysieke kracht wordt door de automatisering trouwens steeds minder belangrijk. Meer doorslaggevend is het feit dat meisjes op jonge leeftijd al minder dan jongens in aanraking komen met technologie. Ze bouwen minder technische kennis en vaardigheden op. Dit heeft op zijn beurt een invloed op hun zelfvertrouwen, waardoor ze hun capaciteiten onderschatten. Bovendien wordt de perceptie dat technologie en wetenschappen moeilijker zijn voor meisjes dan voor jongens subtiel van kleins af aan doorgegeven.

Daarnaast heeft technologie een mannelijk imago en hebben kinderen er een erg beperkt beeld van. Techniek kan op heel veel verschillende domeinen toegepast worden, maar op school sluiten technische vakken ook minder aan bij de leefwereld van kinderen en meisjes in het bijzonder. Daarenboven komen meisjes er voornamelijk via mannelijke rolmodellen mee in aanraking.

De minderheidspositie van vrouwen in mannenberoepen heeft evenzeer invloed. Op school zijn meisjes vaak bang om geplaagd te worden en om niet bij de andere meisjes te horen als ze voor een jongensrichting zouden kiezen. Op de werkvloer kunnen vrouwen ook veel minder onopgemerkt hun gang gaan. Hun aanwezigheid leidt de aandacht van hun prestaties af, waardoor ze meer moeite moeten doen om hun competenties te bewijzen. Verder worden zowel verschillen tussen beide geslachten als de gelijkenissen tussen mannen onderling overdreven.

Soms negeert of ziet men specifieke kenmerken van individuele vrouwen over het hoofd en houdt men de stereotypen in stand. Dit maakt dat vrouwen druk ervaren om zich naar deze stereotypen te gedragen.

Bevindingen

Vrouwen kiezen voornamelijk voor de autosector omdat ze door een persoon beïnvloed worden, door passie gedreven worden en omdat ze door de technische en praktische kant van de sector aangetrokken worden. Om in de sector te slagen is steun cruciaal. Vrouwen die zich minder door hun omgeving gesteund voelen, vinden het moeilijker om hun opleiding tot een goed eind te brengen of om werk te vinden. Vrouwen die zich wel gesteund voelen, brengen het er meestal goed van af.

Hoewel de meeste ondervraagde vrouwen een stageplaats of werk hadden gevonden, was dit niet altijd evident. Velen gaven aan dat ze pas na lang zoeken en na vele garages bezocht te hebben een

stageplaats of werk hadden gevonden. Een vrouw moet er echt bovenuit steken vooraleer men zou overwegen om haar aan te werven.

Na de aanwerving verloopt voor bepaalde vrouwen alles vlot. Voor anderen is dit niet altijd het geval. Sommige vrouwen zijn ontevreden omdat ze weinig vertrouwen krijgen en omdat ze veeleer als hulpje beschouwd worden. Vele mannen lijken op eerste gezicht enthousiast over de komst van vrouwen op de werkvloer, maar achteraf blijkt dat ze vrouwen slechts geschikt vinden om de receptie, administratie of klein onderhoud te doen.

De autosector is een mannenwereld en dit kan intimiderend zijn. Vrouwen worden er frequent met vooroordelen geconfronteerd. Zo bestaan er clichébeelden, zoals vrouwen willen zich niet vuil maken of vrouwen hebben valse, lange nagels. Bovendien hebben mannen een andere manier van communiceren. Doorgaans maken mannen zich minder druk over wat ze tegen elkaar zeggen. Soms maken ze seksistische opmerkingen of mopjes. Sommige vrouwen hebben het hier moeilijk mee terwijl andere dergelijk machogedrag gewoon overnemen.

Steeds meer werkgevers staan ervoor open om vrouwen in dienst te nemen. Ze willen gewoonweg geschikt personeel vinden, wat deze dagen in de autosector niet evident is. Of het een man of een vrouw is maakt hen niets uit. Ze willen gewoon de beste man of vrouw voor de job.

Hoewel het als vrouw niet evident is om voor een autoberoep te kiezen, zijn ze veelal ontzettend gemotiveerd en vastberaden. Ze kiezen zeer bewust voor de autosector en hebben daar een duidelijke reden voor. Ze willen niet gewoon ergens aan de slag. Ze nemen hun beroep heel ernstig en zijn bereid om inspanningen te leveren.

Oplossingen

Om meer vrouwen in een mannensector aan te trekken is expliciete begeleiding noodzakelijk. Vrouwen zijn minder overtuigd van zichzelf. Zo zal een man bijvoorbeeld wanneer hij niet bij een werkgever aan de slag kan of ontslagen wordt, de oorzaak veeleer bij de werkgever leggen: hij zal sneller denken dat een werkgever niet bij hem past dan dat het beroep niet bij hem past. Een vrouw zal de werkgever niet in twijfel te trekken, maar zal veeleer aan zichzelf twijfelen en zich afvragen of ze wel de juiste beroepskeuze heeft gemaakt.

Op school is het belangrijk dat interesse in technologie bij meisjes vroeg genoeg aangewakkerd wordt. Door meer rekening te houden met hun interessegebieden kunnen ze aan technologie meer plezier beleven. Meisjes hebben sterker de behoefte om geïnformeerd te worden over het nut en de toepasbaarheid van technologie.

Vrouwelijke rolmodellen zijn belangrijk, zodat meisjes en vrouwen zien dat er effectief vrouwen in de sector werken. Men kan hiervoor beeldmateriaal – zoals rollers en postkaarten met beelden van vrouwen op de werkvloer en in hun dagelijks leven – gebruiken, maar ook het internet en sociale media met getuigenissen, opleidingen, informatie over werkkledij en beroepsprofielen bijvoorbeeld. Daarnaast kan een netwerk vrouwen de mogelijkheid bieden om over moeilijkheden te spreken en kunnen pamfletten, waarin alle stereotypen worden uitgelegd en weerlegd, een handig instrument zijn om vrouwen te wapenen wanneer ze gaan solliciteren. Niet alleen vrouwen aanspreken maar ook hun omgeving is nuttig. Thuisbezoeken, opendeurdagen en events waarop ook naasten uitgenodigd worden, kunnen de stereotypen die in haar omgeving leven eveneens nuanceren.

Voorts kan aangepast taalgebruik het imago van technische beroepen verbreden. Door vrouwelijke functies te vermelden bij vacatures of beroepsprofielen kan men meer interesse en zelfvertrouwen bij vrouwen wekken. Eveneens kunnen adjectieven aangeven welk geslacht het adequaatst is. Door meer vrouwelijke adjectieven te gebruiken biedt men vrouwen sterker het gevoel dat ze geschikt zijn. Daarnaast kan men vrouwen ook meer aantrekken door mannelijke kenmerken te omschrijven als gedrag.

Tot slot

Uit deze studie blijkt dat er op het vlak van acceptatie van vrouwen in de autosector wel voortuitgang wordt geboekt, maar dat vrouwen toch met verschillende hindernissen geconfronteerd worden. Het mannelijke imago van de autoberoepen en de bestaande stereotypen ten aanzien van vrouwen bemoeilijken de integratie van vrouwen in de sector. Als sector kunnen we een concrete rol spelen door sensibiliseringsacties op te zetten om bestaande beelden te nuanceren.

Het bestaan van verschillende knelpuntberoepen in de sector dwingt er werkgevers toe om andere wervingspoolen aan te boren. Knelpuntberoepen kunnen dus beschouwd worden als een opportuniteit om meer vrouwen in de sector te integreren. Er dient wel opgemerkt te worden dat een doorbraak niet geforceerd kan worden: zowel het bedrijf als de vrouw zelf moet achter de keuze staan. Men kan vrouwen sensibiliseren, maar motivatie kan niet aangepraat worden. Indien men niet overtuigd is, is de kans groter dat men na verloop van tijd afhaakt.

Literatuurlijst

Bras-Klapwijk R.M. (2005): *Techniek als menselijk ontwerp: Nieuwe opleidings- en loopbaanroutes voor jongeren*

Booy C. en Joukes G. (2004): *Ruim baan voor vrouwelijk talent: Meer meisjes en vrouwen naar beta & techniek*

Buyens D. en Wouters K. (2001): *Kosten en baten van een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid: Een verkennend onderzoek in Vlaanderen*

Dale A. et al (2005): *Women in non-traditional training and employment*

De Ruijter J. (2005): *Genderaspecten in beroepscompetentieprofielen*

EDUCAM (2004): *De plaats van de vrouw in de technische beroepen in de garage- en koetswerkbedrijven – kwalitatief luik*

Joukes G. (2008): *Meiden en wetenschap & techniek: van tegenpolen tot aantrekkingskracht*

Gowricharn R. (2005): *Culturele diversiteit in horizontale beroepensegregatie*

Klapwijk R. en Rommes E. (2005): *Voorbij twee seksen: inspelen op uiteenlopende loopbaanoriëntaties van middelbare scholieren*

Lamberts M. en Delmotte J. (2004): *Knelpunten op de arbeidsmarkt, kansen voor vrouwen?*

Sap J. en Schippers J. (2005): *Moderne levenslopen bieden kans voor doorbreken beroepssegregatie*

Steunpunt Gelijkekansenbeleid (2015): *In "vakken" gestopt: Gegenderde studiekeuzes in het Vlaamse BSO en TSO*

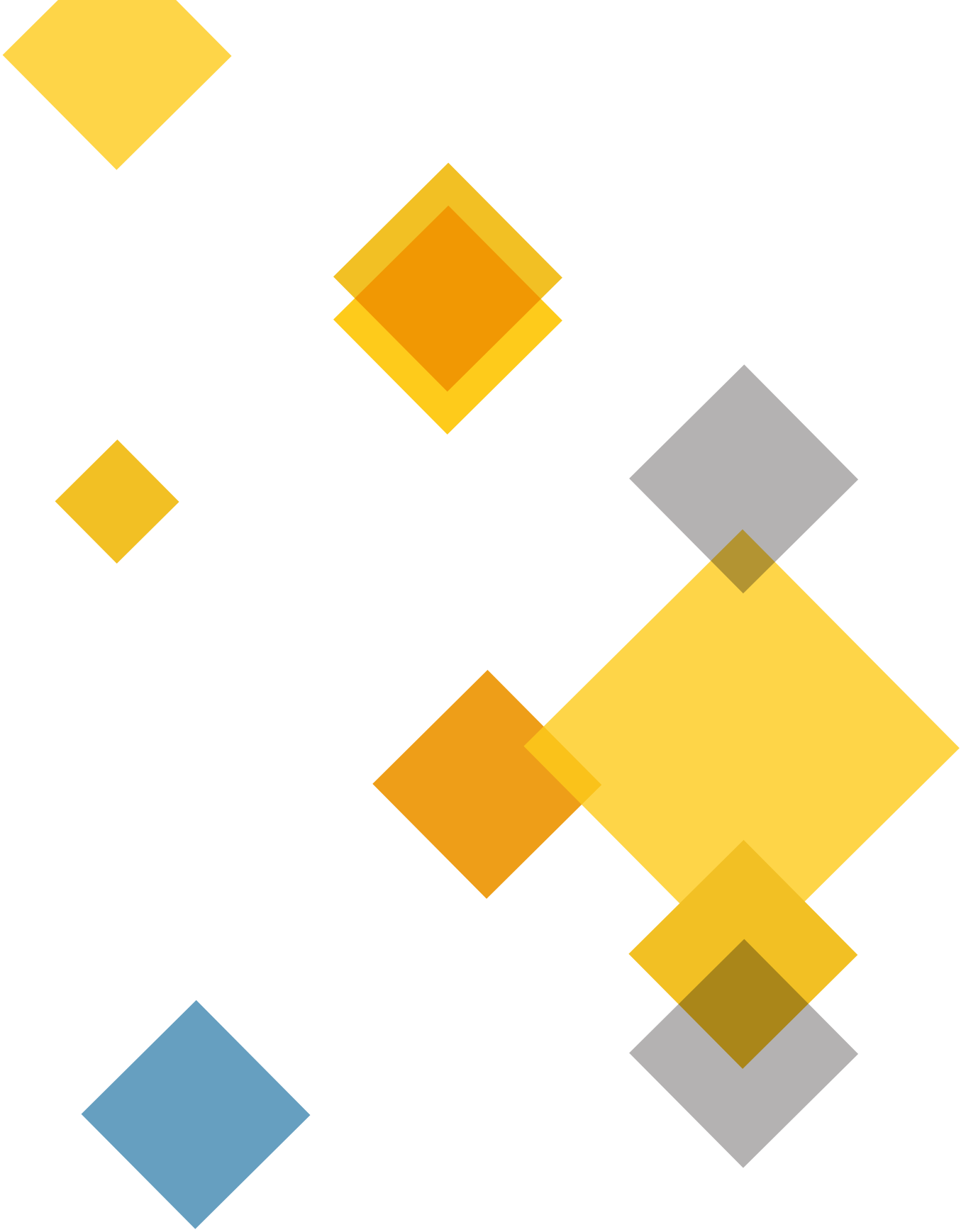
Vaas F. (1996): *Vrouwen in technische beroepen*

Van Doorne-Huiskes A. (2010): *Vrouwelijk talent werkt …*

Verswijvel K. (2015): *STEMsters: De taal voor meer vrouwen in wetenschap en techniek*

VDAB (2016): *Lijst knelpuntberoepen 2016*

Weewauters M. (2001): *Handleiding tot resultaatgerichte omscholing en inschakeling van vrouwen in functies en beroepen waarin zij ondervertegenwoordigd zijn*



VROUWEN HOUDEN ook VAN AUTO'S

EDUCAM vzw
J. Bordetlaan 164, 1140 Brussel
T 02 778 63 30 – info@educam.be
www.educam.be