

Bedrijfscultuur is bepalend voor carrière van de vrouw

Deklerck, S., Gobyn, T. & Trauwaen, L. (2005). *Hoe vrouwelijke bedienden in KMO's in Oost-Vlaanderen de doorstroommogelijkheden ervaren*. Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en Hogeschool Gent.¹

Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen schenkt via het project Co-Efficiënt aandacht aan de doorstroming van vrouwen naar hogere functies binnen KMO's. In dit kader voerde Voka, in samenwerking met Hogeschool Gent, tijdens het voorjaar 2005 een onderzoek uit onder de titel 'Hoe vrouwelijke bedienden in KMO's in Oost-Vlaanderen de doorstroommogelijkheden ervaren'. Opzet was een aantal essentiële gegevens verzamelen om KMO's optimaal te kunnen begeleiden bij een genderbewust personeelsbeleid. Hogeschool Gent onderzocht het verband tussen het profiel van 745 vrouwelijke bedienden uit 325 Oost-Vlaamse bedrijven en hun ervaringen inzake doorstroming.

In de on line enquête werd via 47 vragen gespeeld naar het profiel van de vrouwen, de perceptie van hun ervaringen in het bedrijf en hun kansen en wensen op vlak van doorstroming. Onder 'doorstroming' wordt in het onderzoek begrepen: een functieverhoging, een salarisverhoging of een uitbreiding van de verantwoordelijkheden van de medewerker. De onderzoeksresultaten geven ook de verschillende kansen en belemmeringen weer die de vrouw ervaart bij doorstroming in relatie tot de factoren die hierop een invloed (kunnen) uitoefenen, zowel in het gezin als in het bedrijf.

Bijna 20% van de Oost-Vlaamse KMO's met 20 tot 199 werknemers – goed voor 745 bruikbare enquêtes – werkte mee aan de on line enquête. De meeste vrouwen die de enquête invulden, zijn te-

werkgesteld in bedrijven met 20 tot 49 werknemers. Bijna de helft van de vrouwen die werden ondervraagd zijn tussen de 30 en 39 jaar oud, met gemiddeld 1 tot 3 (vrij jonge) kinderen. De oudste respondent was 61.

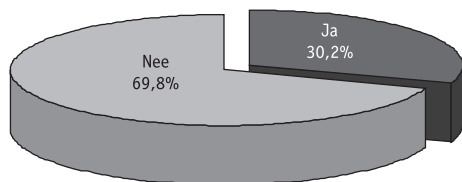
De wil om door te stromen

De meerderheid van de vrouwen heeft reeds kans gehad om door te stromen, hetzij via een salarisverhoging (64,1%), meer verantwoordelijkheden (73,2%) of een functieverhoging (42,5%). Slechts 2,9% van die vrouwen is niet op het aanbod ingegaan om door te stromen. Uit deze enquête bleek ook dat nog heel wat vrouwen (verder) willen doorstromen, maar slechts een derde heeft de indruk in de nabije toekomst in aanmerking te komen voor een hogere functie, hoger loon of meer verantwoordelijkheid.

Er is een rechtstreeks verband vastgesteld tussen de leeftijd van de vrouw en de wens tot doorstromen: bijna alle vrouwen in de leeftijdscategorie 20 tot 29 jaar willen verder opklimmen. Die wens neemt af naarmate de leeftijd hoger wordt, maar blijft toch aanwezig: in de categorie 30- tot 34-jarigen wil nog 73,1% doorstromen, in de leeftijdscate-

Figuur 1.

Heeft de respondent de indruk doorstroommogelijkheden te hebben in de nabije toekomst?



Bron: Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en Hogeschool Gent

gorieën 35 tot 39 en 40 tot 44 jaar nog 67%. Jongere vrouwen schatten hun kans op doorstroming in de nabije toekomst hoger in.

Een vrouw die een hoger diploma kan voorleggen zal sneller kans maken op functieverhoging of uitbreiding van verantwoordelijkheden en schat haar

kans op carrière ook hoger in. Bijna 75% van de vrouwen met een diploma 'hoger onderwijs, korte type' heeft nog nooit een kans gehad op functieverhoging. Daartegenover staat dat meer dan 60% van de respondenten met het hoogst behaalde diploma 'postuniversitair' die kans wél heeft gekregen. We bemerken wel dat slechts 3% van de ondervraagde vrouwen een dergelijk diploma in haar bezit heeft.

Tabel 1 geeft alle mogelijke verbanden weer tussen het profiel van de vrouwelijke bedienden en hun ervaringen inzake doorstroming. Een 'X' staat voor een significant verband tussen de onafhankelijke variabele in de kolom links en de afhankelijke variabele in de rij bovenaan. Een '-' staat voor kruistabellen die geen significant verband opleverden. Bijna de helft van de respondenten werkt minder dan vijf jaar in het huidige bedrijf. Een vijfde werkt zes tot tien jaar in het bedrijf. De tijd dat een vrouw

Tabel 1.

Overzicht van de verbanden tussen het profiel van de respondenten en doorstroming

	Kans op doorstroming gehad	Kans op functieverhoging gehad	Kans op salarisverhoging gehad	Kans op meer verantwoordelijkheid gehad	Wil verder doorstromen	Doorstroommogelijkheden in de toekomst
Leeftijd	-	-	-	-	X	X
Diploma	-	X	-	X	-	X
Tijd in het bedrijf	X	X	-	X	X	X
Gezinssamenstelling	X	X	-	X	X	X
Kinderen	X	X	-	-	X	-
Rollenpatroon in bedrijf	-	-	-	-	X	X
Belemmerend rollenpatroon in bedrijf	X	-	X	X	-	-
Rollenpatroon in gezin	-	-	-	-	X	-
Belemmerend rollenpatroon in gezin	-	-	-	-	X	-
Huishoudelijke taken: schoonmaak	X	-	-	-	X	-
Huishoudelijke taken: tuin	X	-	-	-	-	-
Netwerking	X	-	-	-	-	X
Glijdende werkuren	X	-	-	-	-	-
Deeltijds	-	-	-	-	X	X

Bron: Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en Hogeschool Gent

in het bedrijf werkt, is volgens de resultaten zeer bepalend voor doorstroming. Hoe langer de vrouw in het bedrijf werkt, des te meer kans op doorstroming ze heeft gekregen in het verleden, maar des te kleiner is haar wens om nog verder door te stromen in de toekomst.

De meeste vrouwen zijn samenwonend met kinderen (51,8%) – trouwens de groep vrouwen die al het meest kans op doorstroming heeft gehad. Een ‘stabiele’ gezinssituatie is dus positief voor de loopbaanmogelijkheden van de vrouw. De groep ‘alleenwonend met kinderen’ (meer dan 7% van de respondenten), nochtans een maatschappelijk vrij kwetsbare groep (vaak weduwen en gescheiden vrouwen met kinderen), maakt ook een vrij goede kans om door te stromen (56%).

Het grootste obstakel voor vrouwen is de bedrijfscultuur

De aanwezigheid van een traditioneel rollenpatroon in het bedrijf is een barrière voor de carrièrekansen van de vrouw: de helft van de vrouwen meent dat het klassieke rollenpatroon nog leeft binnen het bedrijf en bijna de helft daarvan gelooft ook dat dit doorstroming in de weg staat. Bij die vrouwen is de wens tot doorstroming veel sterker aanwezig dan bij de vrouwen tewerkgesteld in bedrijven zonder een klassiek rollenpatroon. Daarnaast denkt ook de helft van de vrouwen dat het uiterlijk een rol speelt bij doorstroming én de helft onder hen meent ook een situatie te kennen waarin dit is voorgevallen in het bedrijf. Besluit: de bedrijfscultuur is zeer bepalend voor de carrièremogelijkheden van de vrouw.

In haar gezin daarentegen ervaart nog slechts 23,5% van de vrouwen het traditionele rollenpatroon, maar slechts een derde van deze groep beschouwt dit als een belemmering voor doorstroming. Meer nog, vrouwen van gezinnen met een klassiek rollenpatroon hebben zelfs veel minder ambitie om carrière te maken.

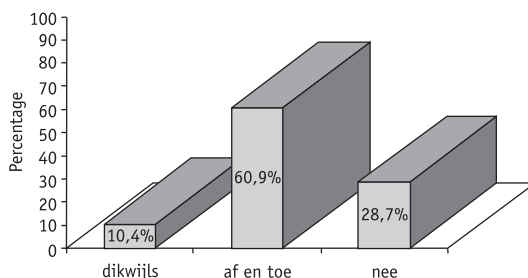
Netwerking: het magische woord

Ofschoon de helft van de vrouwen netwerking belangrijk vindt, maakt toch bijna 30% er geen gebruik van. ‘Geen tijd’ is de meest opgegeven reden.

Het onderzoek toont echter een rechtstreeks verband aan tussen netwerking en de kans op doorstroming. Met andere woorden, netwerken is gezond voor de carrière.

Figuur 2.

Maakt de respondent gebruik van netwerking?



Bron: Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en Hogeschool Gent

Gezocht: een tuinman voor de carrièrevrouw

De ondervraagde vrouwen wijzen naar alternatieven om werk en gezin beter te combineren. Materiële ondersteuning in huishoudelijke taken wordt door vrouwen toegejuicht: reeds 35% van de vrouwen krijgt betaalde of onbetaalde hulp voor schoonmaak, 20% van de respondenten verkiest op de eerste plaats hulp bij de strijk. Opvallend is dat 68% van de vrouwen die een poetsvrouw hebben, al meerdere kansen heeft gekregen om carrière te maken. Het uitbesteden van huishoudelijke taken heeft dan ook een invloed op doorstrommogelijkheden. 68% van de vrouwen met een poetsvrouw en 90% van de vrouwen met een tuinman hebben al meer kans gekregen om carrière te maken, vermoedelijk omdat ze niet door de ‘ontlasting’ van die taken zich meer kunnen toewijden op hun job. ‘Slimme’ bedrijven spelen daarop in en bieden hun werknemers strijk- en wasdiensten aan.

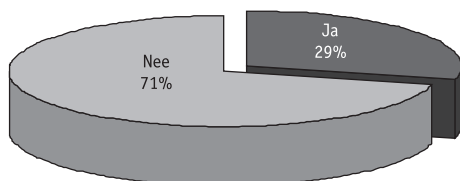
Vrouwelijke KMO-bedienden wijzen deeltijds werk af

Een fulltime job én hulp in het huishouden om de combinatie van werk en gezin aan te kunnen, dat is

de droom van de meeste vrouwen. Door de invoering van het tijdskrediet leek deeltijds werk razend populair te worden, maar vrouwen zien dat meer als een noodzakelijk kwaad. Het fabeltje dat alle vrouwen parttime willen werken, klopt dus niet. Een grote groep vrouwen wil niets liever dan zich vijf dagen per week op het werk toeleggen: 71% van de respondenten wil liever niet deeltijds werken, zo blijkt. Het staat hun carrière in de weg, meent een op vijf, het is financieel onhaalbaar, de werkdruk wordt te hoog of men is bang voeling te verliezen met de werkvloer. Dit gegeven is belangrijk voor KMO's waar bijvoorbeeld het vervangen van een werknemer voor een dag per week, vaak problemen stelt. Het onderzoek toont aan dat de vrouwen het uitbesteden van huishoudelijke taken (schoonmaak, strijken en dergelijke) eerder verkiezen boven een dag in de week thuis zijn om deze taken zelf uit te voeren.

Figuur 3.

Wil de respondent deeltijds werken?



Bron: Voka-Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen en Hogeschool Gent

Wat biedt de toekomst voor bedrijven?

Bedrijven hebben enkel voordeel bij werknemers die fulltime werken en de zaak thuis ook onder controle hebben. Werknemers die vier vijfde werken, worden vaak niet vervangen, wat de werkdruk op de andere collega's verhoogt met alle gevolgen van dien.

In september 2005 start de Kamer met een gratis begeleidingstraject voor KMO's dat de carrièrekansen van vrouwen wil verhogen door negatieve factoren in het bedrijf (bijvoorbeeld rollenpatroon) weg te werken of stimulerende factoren aan te wakkeren (netwerking, mentoring enzovoort). Dertig KMO's krijgen gedurende tien sessies de kans om in een lerend netwerk hun vragen voor te leggen aan deskundigen en aan 'lotgenoten'. Bovendien worden ze ondersteund bij acties die ze hieromtrent wensen te ondernemen. Op die manier draagt het bedrijf bij tot gelijke kansen voor mannen én vrouwen via een genderbewust personeelsbeleid. Deelnemende bedrijven maken kans op een charter 'genderneutraal ondernemen'.

Caroline Blockeel

Voka – Kamer van Koophandel Oost-Vlaanderen

Noot

1. Een online exemplaar van de onderzoeksresultaten kan u via caroline.blockeel@kvkov.voka.be eenvoudig opvragen. Het project Co-Efficiënt wordt financieel gesteund door het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC).