



**Maarten Hermans over de sociale verkiezingen**

## ‘Hoe kunnen we werk maken van duurzame engagements?’

De syndicale verkiezingen staan voor de deur. We vroegen Maarten Hermans (dienst onderneming ACV) naar inzichten uit recent onderzoek over kenmerken en (de)motivaties van kandidaten voor de sociale verkiezingen. Hij wijst op trends en aandachtspunten die we als vakbond niet mogen missen zoals duidelijke genderverschillen.

### **Je onderzocht vier golven van sociale verkiezingen. Wat leert dat onderzoek ons over de kandidaten?**

Op het eerste zicht zie je een relatief stabiele situatie wat betreft het aantal vrouwelijke kandidaten. Het ACV heeft, in vergelijking met de andere vakbonden, een hoger percentage vrouwen op de kandidatenlijst. Maar als je deze evolutie afzet tegen het groeiend aantal vrouwen op de arbeidsmarkt, gaan de alarmbellen af. De trend in kandidaatstelling volgt die groei in het aantal vrouwelijke werknemers onvoldoende. Dat betekent dat we als vakbond een grote groep van nieuwe militanten mislopen, maar ook dat de genderongelijkheid toeneemt. Want zowel mannen als vrouwen kandideren minder, maar met de hogere instroom van vrouwen op de arbeids-

markt, daalt de kans op kandideren éxtra voor vrouwen. Het resultaat is dat momenteel de genderongelijkheid in kans om te kandideren groter is dan eind jaren '70 van vorige eeuw. We staan als vakbond voor een grote uitdaging.

### **Zien we die evolutie ook in de onderwijssector?**

In het onderzoek maken we een uitsplitsing naar de sectoren industrie, diensten en 'social profit'. Onderwijs valt dan onder 'social profit'. Het percentage vrouwelijke tewerkstelling is hier het hoogst in vergelijking met de twee andere sectorgroepen, maar tegelijk is ook het verschil tussen het aandeel vrouwen dat er werkt en het aandeel vrouwen dat kandideert er het grootst. Dus in die sectorgroep zit het grootste aantal nieuwe vrouwelijke militanten om te rekruteren. >>

**‘De trend in kandidaatstelling bij sociale verkiezingen volgt de groei in het aantal vrouwelijke werknemers onvoldoende.’**

Maarten Hermans, dienst onderneming van het ACV en als onderzoeker verbonden aan de VUB.

TEKST  
Eva Tiquet

FOTO'S  
Daniël Rys

» Het kan dat specifiek voor onderwijs binnen die social profit-sectorgroep de genderverhouding voor kandidaatstelling beter zit, dat dienen we verder te onderzoeken. Maar algemeen zijn de uitdagingen én het potentieel wat betreft het werven van jonge, vrouwelijke kandidaten onder de werknemers die nu op de arbeidsmarkt komen zo stevig, dat extra aandacht nooit kwaad kan.

#### Vanuit welke motivatie stellen mensen zich kandidaat?

We zien vier motivatiegronden naar voor komen. Een eerste motivatiegrond is competentieontwikkeling. Kandidaten hopen via vakbondsengagement ook hun eigen vaardigheden, hun kennis van de organisatie waar ze werken, ... te versterken. Een tweede motivatiegrond noemen we 'personeelsbelang'. Hierbij benadrukken kandidaten vooral het collectief belang, hoe ze iets kunnen veranderen op hun werk of verbeteren voor hun collega's. De derde motivatiegrond die er uit springt, zijn de 'wortels' van de kandidaat. Zo vinden kandidaten het logisch dat ze kandidideren, gezien hun ouders of familieleden dat ook gedaan hebben, ze ook vrijwilliger zijn in andere organisaties en verenigingen, ... Tenslotte zien we ook een 'pragmatische' motivatiebron, uit onvrede met de huidige vertegenwoordiging,

**'Als vakbond moeten we nadenken over hoe we ons kunnen organiseren zodat het voor kandidaten en militanten wel haalbaar is om zich te engageren.'**

Maarten Hermans, dienst onderneming van het ACV en als onderzoeker verbonden aan de VUB.



omdat anders niemand het doet, uit sympathie met collega-militanten, ...

Kandidaten kunnen al die motivatiegronden in meer of mindere mate benadrukken. Zich engageren voor de vakbond is namelijk een sociaal proces met veel gronden en vormen. Maar de mate dat kandidaten bepaalde motivatiegronden benadrukken, heeft wél gevolgen. Zo ligt de twijfel om te kandidideren, en waarschijnlijk ook de kans om te stoppen, hoger bij diegenen die dat voornamelijk doen vanuit een pragmatische motivatiegrond.

We zien ook verschillen naar gender en leeftijd. Bijvoorbeeld zowel vrouwen als jongeren die kandidideren benadrukken gemiddeld duidelijk meer de motivatiegrond van competentieontwikkeling. Voor hen is een vakbondsengagement een (extra) manier om zaken te leren en ook zelf te groeien in engagement en op hun werkplek. Jongeren die kandidideren duiden bijvoorbeeld minder 'personeelsbelang' aan als motivatiegrond. Mannelijke kandidaten benadrukken dan weer iets meer 'wortels' als bron van motivatie.

Als we als vakbond waar mogelijk meer gevoelig zijn voor die verschillende motivatiegronden, kan dat helpen met mensen warm maken én houden voor een syndicaal engagement.

#### Voor vrouwen blijkt de eerste keer kandidideren de grote drempel te zijn. Vanwaar komt die twijfel?

Dat is inderdaad zeer opvallend. Toch is het belangrijk om ook positieve zaken te zien: vrouwen staan gelijkwaardig op kieslijsten, ze zijn even tevreden als mannen over hun plaats, ze hebben evenveel kans om opnieuw te kandidideren, en ze hebben zelfs méér kans dan mannen om verkozen te worden. Maar dus het grote verschil en ongelijkheid gaat over de eerste keer effectief kandidaat stellen.

De meest belangrijke voorspeller van twijfel om te kandidideren is geslacht: vrouwen twijfelen veel meer dan mannen om zich bij de sociale verkiezingen kandidaat te stellen. We vermoeden dat er een soort vicieuze cirkel van (zelf)twijfel speelt. Vrouwelijke kandidaten geven aan dat ze minder tijd kunnen besteden aan hun vakbondswerk, zeker na de werkuren. Zo blijven bestaande on-

gelijkheden in de samenleving een rol spelen. Dat heeft ook invloed op verder engagement en de opbouw van zelfvertrouwen als militante. "Zal ik me wel engageren om mee te gaan naar dat overleg met de werkgever, ik heb nu al geen tijd om dat voor te bereiden". Terwijl een nieuwe, mannelijke kandidaat ook met twijfels zit, maar mogelijks wél meegaat en zo het zelfvertrouwen in vakbondswerk begint op te bouwen.

In die vicieuze cirkel van (zelf)twijfel zien we ook zaken die samenhangen met vakbondswerk en vakbondsorganisatie in de praktijk. Nieuwe, vrouwelijke kandidaten geven beduidend minder aan dat ze als werkneemster het jaar vóór hun kandidaatstelling betrokken zijn geweest bij vakbondswerk. Bijvoorbeeld bij het helpen met praktische vakbondstaken, hun mening gevraagd zijn als vakbondslid, enzovoort. Als we hen dan vragen om op de kandidatenlijst te gaan staan, is het logisch dat ze dan meer twijfelen dan mannen.

Zulke ongelijkheden en groeiende (zelf)twijfel, worden dan verder versterkt tijdens de sociale verkiezingen. Vrouwelijke kandidaten hebben minder kans dan mannelijke kandidaten om een individueel gesprek te hebben over de sociale verkiezingen met een militant of een secretaris. Van de mannelijke kandidaten geeft 14% aan geen enkele rol gespeeld te hebben tijdens de sociale verkiezingen, voor vrouwen is dat 19%. Zeker deelname aan voorbereidende vergaderingen met de secretaris of andere militanten komt minder voor. Vrouwelijke militanten starten dan ook minder voorbereid aan hun mandaat. Ze zijn dan ook minder tevreden over de steun en begeleiding die ze hebben gehad tijdens de sociale verkiezingen.

Al deze genderongelijkheden in praktische vakbondswerking en betrokkenheid zijn zeker geen bewuste discriminatie. Maar het versterkt hoe dan ook die vicieuze cirkel van (zelf)twijfel. Vaak gaat het over een manier van werken die al jaren zo verloopt en niet in vraag wordt gesteld.

#### Wat kunnen we als vakbond doen om die cirkel van (zelf)twijfel te helpen doorbreken?

De structurele, maatschappelijk ongelijkheden aanpakken die er bijvoorbeeld mee voor zorgen dat vrouwelijke kandidaten minder tijd hebben voor vakbondswerk, dat is een blijft een (vakbonds)strijd van lange adem. Terwijl we die strijd

voeren, zijn er punten waar we als vakbond meer rechtstreeks invloed op hebben.

Het vertrekpunt is alleszins het bewustzijn over zulke praktische, kleine verschillen in hoe mannelijke en vrouwelijke werknemers en leden in het dagelijkse vakbondswerk betrokken raken. Als je merkt dat je minder de mening van vrouwelijke leden en werknemers krijgt in je vakbondswerk, ga dan na waarom dat is, en zoek manieren om dat verschil weg te werken.

Zorg ook voor een goede werk- en verantwoordelijkheidsverdeling in de kern en het vakbondswerk, beginnend met bewust kleine taken te verdelen en werknemers te betrekken op basis van hun interesses.

En het is natuurlijk soms moeilijk te vermijden dat diegenen met meer ervaring of zelfvertrouwen ook naar voor geschoven worden voor zaken als stevig onderhandelingswerk. Maar ga niet te snel voor de eenvoudige route om diegene naar voor te schuiven die dat al jaren doet, of diegene die spontaan en met zelfvertrouwen zegt dat hij dat wel wil doen. Het kost dan meer tijd en energie om diegene die daar stilletjes in de vergadering over twijfelt te overhalen en haar te ondersteunen. Maar dat win je hopelijk terug, door meer militanten met de vaardigheden en het zelfvertrouwen om het werk over te verdelen.

Dat extra werk kan er ook niet allemaal bij individuele militanten en secretarissen bijkomen. We gaan ook als vakbond verder moeten nadenken over de vorm en ondersteuning van vakbondswerk op de werkvloer.

Daarnaast moeten we de nodige vormingen en trainingen voor onze kandidaten uitwerken. Let wel op: het is onvoldoende om dit aan te bieden. Vrouwelijke kandidaten en militanten geven immers aan dat ze structureel minder tijd hebben om dergelijke initiatieven bij te wonen. Als vakbond moeten we hierover nadenken: hoe kunnen we ons organiseren dat het voor kandidaten en militanten wel haalbaar is om zich te engageren. Hoe kunnen we werk maken van duurzame engagementen? Daarbij moet er zowel aandacht zijn voor de periode voor de sociale verkiezingen (hoe betrekken we kandidaten) als daarna (hoe betrekken we verkozenen).

## Sociaal of syndicaal?

Sociale of syndicale verkiezingen? Wat is het verschil? Het COV organiseert elke vier jaar syndicale verkiezingen. De volgende vinden plaats tussen 24 april en 26 mei 2023. Op jouw school kan je dan jouw vakbondsafgevaardigde(n) kiezen of je kan jezelf kandidaat stellen. De mandaten starten op 1 september 2023. De vakbondsafgevaardigden verdedigen hun collega's en onderhandelen in het lokaal comité (ABC of LOC) met directie en/of schoolbestuur over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Lees meer op blz. 32-33.

De negentiende sociale verkiezingen komen eraan in 2024. Dan kiezen werknemers hun afgevaardigden voor het Comité Preventie en Bescherming op het Werk en voor de Ondernemingsraad. In deze comités zetten de afgevaardigden zich in voor betere arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden en meer welzijn op het werk. Ook in een aantal basisscholen kiest het personeel haar personeelsvertegenwoordigers die voor een periode van vier jaar opkomen voor hun belangen bij het schoolbestuur in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de Ondernemingsraad.