



IEDEREEN DIE WIL WERKEN, MOET KUNNEN WERKEN

Waarom zijn er meer personen met een migratieachtergrond werkloos? Waarom meer personen met een handicap werkzoekend? En wat kunnen we daaraan doen? Hoe kunnen we iedereen die wil werken toegang geven tot werk? Enkele fundamentele vragen, waarover we een diepgaand gesprek hadden met **Nele Spaas** en **Jos Wouters**. Jos was tot voor kort stafmedewerker van het Overlegplatform Handicap en Arbeid. Nele is beleidsmedewerkster van LEVL, het voormalige Minderhedenforum. Waar ze samen van dromen? Een evenwaardige samenleving, vrij van discriminatie en racisme, en met gelijke kansen voor iedereen.

Even terug in de tijd. In 2008 viel de werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond terug, ten gevolge van de financiële crisis. Tien jaar later zat hun werkloosheidsgraad eindelijk terug op niveau. Dus zijn we vandaag goed bezig, of toch niet? Nele Spaas van LEVL: "Op de exclusieve Vlaamse arbeidsmarkt van witte, hoger op-

geleide mensen zonder handicap, scoren we hoger dan gemiddeld in Europa. Maar als het gaat over de werkzaamheidsgraad van personen met een migratieachtergrond, bengelen we nog altijd aan de staart van het Europese peloton. Tussen 2016 en 2019 is dit cijfer licht gestegen, maar dit is door corona weer grotendeels tenietgedaan."

Ook voor mensen met een handicap is de weg naar werk niet gemakkelijk. "De Vlaamse werkzaamheidsgraad van mensen zonder een handicap is 81 %. Van alle mensen met een handicap is slechts 47 % aan de slag. Het verschil blijft zeer groot", licht Jos Wouters toe, voormalig stafmedewerker van het Overlegplatform Handicap & Arbeid.

Een verborgen arbeidsreserve

"We kennen dan ook een grote 'verborgen arbeidsreserve' in onze samenleving", aldus Nele. "Mensen die niet werken, niet in opleiding zitten en niet bekend zijn bij de officiële instanties voor werk, zoals de VDAB. Personen met een migratieachtergrond zijn oververtegenwoordigd in die groep. Dat terwijl velen onder hen zeker wel willen werken, maar moeilijk de stap kunnen zetten. Een praktisch probleem met kinderopvang, een slecht contact met de VDAB of een negatieve werkervaring houdt hen tegen."

"Ook vele personen met een handicap behoren tot deze verborgen reserve", vervolgt Jos. "De overheid probeert de weg naar werk eenvoudiger te maken en biedt opleidingen aan, maar dan nog. Een inactief persoon met een handicap kan je ook niet vergelijken met een andere werkzoekende. Bij een werkloosheidsuitkering horen rechten en plichten, zoals het verplicht zoeken naar werk. Bij een persoon met ziektestatuut of handicap vallen die plichten weg." Maar wie het wil, moet wel zeker kunnen werken.

Drempels wegwerken met positieve, gerichte actie

We moeten tot een inclusieve arbeidsmarkt komen. Daar streven Nele, Jos en hun organisaties sterk naar. Maar maakt de overheid daar vandaag al geen werk van? Ons beleidsmakers nemen maatregelen die voor iedereen werken, niet langer voor bepaalde doelgroepen. Dus zijn we dan niet inclusief bezig?

"Niet helemaal", licht Nele toe. "Om tot een inclusieve arbeidsmarkt te komen, dienen we actief de drempels te beslechten die mensen ervaren om erop te raken. Tegelijk moeten we een positief actiebeleid voeren: corrigerende maatregelen voor groepen die door historische redenen onvoldoende kunnen deelnemen op de arbeidsmarkt. Want hun structurele achterstand kan je niet wegnemen zonder dat je er specifieke maatregelen voor neemt. Uit onderzoek weten we bijvoorbeeld dat IBO (individuele beroepsopleiding, red.) en werkplekleren mensen helpt instromen in jobs. Toch zijn personen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd in de IBO-werkplekken. Oké, voor anderstaligen bestaat er wel wat bijkomende taalondersteuning, maar dat is het dan wel."



"Pas als we de antidiscriminatiewet effectief toepassen, kunnen we werkgevers dwingen om mensen anders aan te werven."

NELE SPAAS, BELEIDSMEDEWERKSTER LEVL

Zeker, de VDAB biedt opleidingen aan mensen die moeilijk werk vinden. Maar laaggeschoolden en personen met een migratieachtergrond hebben vaak veel moeite om daarmee te starten, aldus Nele. Omdat de instapvoorwaarden vaak al te hoog liggen, de opleidingen niet altijd inclusief zijn, mensen geen financiële reserve hebben en dus geld moeten verdienen. Tegelijk zou de VDAB anders te werk moeten gaan, aldus Nele. "Momenteel vraagt de werkgever aan de VDAB: 'Ik heb iemand, kan deze persoon via een IBO-contract aan de slag?' Maar eigenlijk zou de VDAB moeten vragen: 'Ik heb een persoon die mits een IBO-opleiding aan de slag kan, hebben jullie daarvoor een plek in jullie bedrijf vrij?'"

Nog een probleem: de VDAB stuurt personen met een handicap te gemakkelijk richting een maatwerkbedrijf. "Maatwerk zou een uitzonderingsverhaal moeten zijn," zegt Jos, "maar



"Je mag niemand afrekenen op zogenaamde groepskenmerken die eigenlijk kenmerken van een individu zijn."

JOS WOUTERS, VOORMALIG STAFMEDEWERKER OVERLEGPLATFORM HANDICAP & ARBEID

de meeste mensen met een handicap proberen zelfs niet in het gewone circuit. Dat terwijl we ook personen met een handicap met een bachelor of masterdiploma hebben. Het kan niet zijn dat zij geen job op de gewone arbeidsmarkt vinden. En bij uitbreiding iedereen met een handicap. Werken tegen een loon gaat niet alleen over diploma."

Ook drempels wegwerken in de hoofden

Moeten we ook geen drempels afbouwen in de hoofden van de werkgevers en kandidaat-werknemers? Geen rijbewijs, geen ideaal diploma, niet de optimale ervaring hebben, of niet perfect Nederlandstalig zijn. Het zijn allemaal belemmeringen waarom werknemers niet durven te solliciteren. Vraag, aldus de geïnterviewden: moeten deze vereisten altijd zo hoog liggen?

"Financieel is het ook niet altijd rationeel om de stap naar de arbeidsmarkt te zetten", vervolgt Nele. "Iemand die

deeltijds aan de slag kan voor een minimumloon, maar dan kinderopvang moet betalen, zal deze functie niet altijd aannemen. Een uitbreiding van betaalbare kinderopvang kan dat probleem oplossen. Zo bestaan er in Brussel via Actiris, de tegenhanger van de VDAB, wel al tijdelijke kinderopvangplaatsen voor mensen die starten met werken.

Werkgevers hebben dan weer vaak schrik voor aanpassingen die nodig zijn om inclusief te kunnen worden, maar vaak stellen die niet veel voor. "Met een eenvoudige oprijplaat maak je je bedrijf bijvoorbeeld al veel toegankelijker voor een rolstoelgebruiker", aldus Jos. En wat als je nu eens personen op de werkvloer liet bijleren, vult Nele aan. "Betalende stages die ook leiden tot een officieel bewijs van je competenties, kunnen de kloof tussen vacatures en werkzoekenden dichten."

Jammer genoeg staan er nog te vaak vooroordelen in de weg. "Je mag niemand afrekenen op zogenaamde groeps-

kenmerken die eigenlijk kenmerken van een individu zijn", vindt Jos. "Dat dit gebeurt,ervaarde ik zelf. Ik spreek niet altijd even vlot, maar dit staat mijn competenties niet in de weg. Toch kreeg ik tijdens een sollicitatie voor een communicatiefunctie te horen dat ik de job niet ging kunnen. Zonder dat ik het tegendeel kon bewijzen. Ik kreeg gewoon geen kans." Niet enkel in het aanwervingsproces loopt het verkeerd", staat Nele Jos bij. "Werkgevers denken te snel: dit gaat niet goed vallen in de groep of bij de klant. Het zit zelfs in de brede samenleving al fout."

Dat terwijl discriminatie in België eenvoudigweg niet mag. Ons land heeft een antidiscriminatiewet. Waarom wordt die niet toegepast op de werkvloer, vragen Jos en Nele zich af. "Nu, elke sector voert nulmetingen uit", vertelt Nele. "Om te meten hoe erg de discriminatie is voor een bepaalde groep. Maar we blijven maar meten, zonder meer. Het wordt tijd dat we de wetgeving toepassen en optreden tegen discriminatie op de werkvloer."

Dat competenties niet op de eerste plaats komen op de arbeidsmarkt, daarover zijn Jos en Nele het zeker eens. Dat is ook een zeer groot probleem bij personen met een migratieachtergrond, aldus de geïnterviewden. Vaak wordt er niet gekeken naar wat ze kunnen, maar worden ze beoordeeld op hun achtergrond. Daardoor krijgen ze minder kansen en belanden ze sneller in de inactiviteit. "Een persoon met migratieachtergrond die te goede trouw werk zoekt, maar keer op keer niet wordt geselecteerd, blijft in zijn uitkering hangen, waarna die begint te dalen. Zo wordt die persoon eigenlijk twee keer gestraft", verklaart Nele. "Pas als we de antidiscriminatiewet effectief toepassen, kunnen we werkgevers dwingen om mensen anders aan te werven."

Discriminatie en vooroordelen doorprikken

Oké, dus welke middelen kunnen we inzetten om discriminatie weg te werken? Om te beginnen: open hiring. Dat is een selectiesysteem waarbij iedereen kan deelnemen, onafhankelijk van zijn of haar achtergrond. "Als sollicitant moet je niets uitleggen over welke competenties je wel of niet hebt. De werkgever vraagt gewoonweg: bewijs mij op de werkvloer wat je wel en niet kan", legt Jos uit. Op deze manier krijgen laaggeschoolden meer kansen op de arbeidsmarkt. En start je niet met vooroordelen.

"Ook praktijktesten helpen tegen discriminatie: wordt er gediscrimineerd of niet?", gaat Nele verder. "Het nut van zo'n controles wordt iedere dag bewezen via studies. Zet die dus alsjeblieft in om de antidiscriminatiewet te hand-

haven." Maar ook op de werkvloeren moet zeker iets veranderen, volgens Nele. "We moeten afstappen van de vrijblijvende aanpak. Momenteel kan een bedrijf een gedragscode opleggen, maar is het daartoe niet verplicht. Een bindende, verplichte en duidelijke gedragscode, opgesteld via een CAO, kan de norm afdwingen."

Waarom dromen Nele en Jos van?

"Mijn ideaalbeeld voor mensen met een handicap", zegt Jos, "is een systeem waarbij uitkering en loon te combineren vallen. Een persoon met een handicap kan meestal niet voltijds aan de slag. Om een goed inkomen te hebben, heeft die een uitkering nodig. Graag wil ik een systeem waarbij een persoon vrij kan kiezen om bijvoorbeeld twee of drie dagen in de week te werken en voor de andere dagen een uitkering te genieten. Mensen volledig op een uitkering laten, dat kost pas geld."

"Voor mensen met een migratieachtergrond droom ik van een echt inclusieve arbeidsmarkt, waarbij zij in alle functies en sectoren aan de slag kunnen", mijmert Nele. "Een doelgericht beleid kan daarbij helpen. Bedrijven stellen doelen op, meten en sturen bij. Dat is ook nodig voor inclusie. Inclusie moet verder gaan dan de vraag of iedereen zich goed voelt op de werkvloer. Zeker als bepaalde groepen nog onvoldoende kunnen instromen. We moeten streefcijfers gebruiken om de juiste oplossingen in te zetten. Resultaat- en doelgericht werken is cruciaal om die arbeidsmarkt waar te maken."

De toekomst in

Te veel open vacatures, te weinig werkzoekenden: het geeft personen die anders niet worden gekozen iets grotere kansen. Toch moeten we daarmee opletten. "Nu hebben ze ons nodig, maar wat zal de toekomst brengen?", vraagt Jos zich af. "In 2030 zou de arbeidsmarkt terug 'normaal' zijn. Zullen ze ons dan nog nodig hebben? Of is het net als bij een interim: we duwen je erin, maar als we je niet meer nodig hebben, duwen we er je weer uit?"

Nele wil nu het heft in handen nemen. Structuren opzetten om de afstand tot de arbeidsmarkt kleiner te maken, terwijl het ijzer heet is. Nele: "We kunnen de krapte op de arbeidsmarkt gebruiken als hefboom om aanwervingsprocessen, het bredere hr-beleid op de werkvloer en ook de arbeidsbemiddeling zélf aan te passen. Door ons anders te organiseren, kunnen we nu structuren en praktijken opzetten die hopelijk voor langere tijd worden gebruikt. Ook als de krapte op de arbeidsmarkt voorbij is. Zo kunnen we ook in de toekomst de afstand tot de arbeidsmarkt verder verkleinen."