

Actiepuntenprogramma

*Meer en beter werk
voor etnisch-culturele minderheden*

*voor een samenleving waarin alle groepen evenredig en evenwaardig
participeren aan de arbeidsmarkt.*

Inhoudstafel

INHOUDSTAFEL	2
SITUERING	3
VASTSTELLINGEN	4
ALGEMENE DOELSTELLING	6
10-PUNTEN VOOR MEER EN BETER WERK VOOR ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN	7
1. Anoniem solliciteren	8
2. Anti-discriminatie.....	9
3. Erkenning van verworven competenties (EVC).....	10
4. (Hoog)geschoolden met een buitenlands diploma	11
5. Monitoring van het beleid	12
6. Aanbod Nederlandse taal	13
7. Openbaar ambt	14
8. Tewerkstellingsmaatregelen	15
9. Trajectbegeleiding	16
10. Werken in diversiteit	18

Situering

Op 3 december 2002 ondertekenden de Vlaamse regering en de sociale partners (werkgeversorganisaties en vakbonden) de gemeenschappelijke Platformtekst met betrekking tot "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010". In deze Platformtekst engageerden alle ondertekenaars zich om, elk vanuit zijn werkveld, concrete initiatieven te nemen ter bevordering van de positie van een aantal groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, onder meer etnisch-culturele minderheden (allochtonen, vluchtelingen, woonwagenbewoners).

In een Addendum bij deze Platformtekst namen de verenigingen van etnisch-culturele minderheden ook een engagement op. Het Minderhedenforum vertaalde dit Addendum in een Actieplan, "Work-Up". In dit actieplan stonden twee doelstellingen voorop: ondersteuning en coördinatie van de toeleidingsprojecten enerzijds, en monitoring en advisering van het beleid vanuit de basis van etnisch-culturele minderheden anderzijds. Voor de uitvoering van Work-Up werken de 15 lidverenigingen van het Minderhedenforum samen met 2 andere verenigingen: de Federatie van Marokkaanse Verenigingen en de Unie van Turkse Verenigingen.

Het thema tewerkstelling was natuurlijk niet nieuw voor de verenigingen en het Minderhedenforum. Gezien het belang van werk in de emancipatie van kansengroepen in het algemeen, en etnisch-culturele minderheden in het bijzonder, gaven de meesten al eerder een grote prioriteit aan de opvolging van het thema, naast andere prioritaire thema's zoals onderwijs en media. De rol van de verenigingen bestaat erin dat zij vanuit hun werking als geen ander weten wat er leeft aan de basis bij etnisch-culturele minderheden, welke knelpunten en welk potentieel daar leeft, hoe mensen staan tegenover bestaande maatregelen en welke suggesties ze hebben voor nieuwe beleidsmaatregelen. Door het doorgeven van die signalen aan het beleid, en erop toe te zien dat deze niet zonder gevolg blijven, kunnen de verenigingen bijdragen aan een beleid dat rust op een groter draagvlak en meer kans op succes heeft. Bovendien hebben deze verenigingen een brugfunctie tussen minderheden en andere actoren. Zowel overheden als sociale partners blijken grote behoefte te hebben aan deze inbreng vanuit de verenigingen. En de verenigingen kunnen op die manier hun steentje bijdragen voor de emancipatie van hun achterban in het voordeel van de hele samenleving.

Het 10-punten plan van deze tekst, is een compilatie van de voornaamste standpunten die in het kader van Work-up tot stand kwamen. Rond enkele punten heeft het beleid reeds actie ondernomen of zijn zaken in voorbereiding, voor andere voorstellen moeten de decision-makers nog overtuigd worden van hun waarde. Dit is dan ook een momentopname van onze voornaamste prioriteiten.

Het werk begint uiteraard pas bij het formuleren van de aanbevelingen. De uitdaging bestaat erin om deze punten daadwerkelijk te realiseren. Daarvoor is de steun en de actie van overheden, sociale partners en andere centrale actoren zoals VDAB noodzakelijk. Daarom leggen we dit actieplan op de Open Forumdag van 12 november alvast voor aan een panel van vertegenwoordigers van deze partners.

Vaststellingen

Algemeen kunnen we stellen dat etnisch-culturele minderheden ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Niet alleen hebben ze het moeilijk om een job te vinden, maar vaak werken ze ook tegen minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Eenmaal aan het werk is doorgroeien naar hogere functies niet vanzelfsprekend.

Verskillende onderzoeken tonen telkens weer aan dat allochtonen in vergelijking met autochtonen meer kans hebben om werkloos te worden en gemiddeld langer werkloos zijn. Eenmaal ze een job hebben verdienen etnisch-culturele minderheden gemiddeld ook minder doordat ze terechtkomen in de secundaire sectoren en de lagere functies.

De allochtone werkloosheidspercentages t.a.v. de bevolking liggen hoger dan die van de Belgische werkzoekenden. Zo steeg het aandeel allochtone werkzoekenden in de periode december 1995 - mei 2004 van 7,5% naar 20,9%. Heel recent, in oktober 2005, gaf VDAB te kennen dat de werkloosheid gedaald was, maar niet voor allochtone werkzoekenden: voor hen steeg de werkloosheid met 2,7%.

Zelfs bij een gelijk diploma zijn allochtone schoolverlaters na één jaar nog meer werkloos dan autochtonen. De realiteit wijst uit dat een kwalitatieve opleiding of het hooggeschoold zijn, geen garantie biedt voor effectieve tewerkstelling. Voor bepaalde werkgevers is een vreemde naam of een woonplaats in een bepaalde (kansarme) buurt al voldoende om allochtone kandidaten te weigeren. Als argumentatie verwijzen zij enerzijds naar de lage kwalificaties, de onvoldoende kennis van het Nederlands, de specifieke culturele en godsdienstige verwachtingen van allochtoon personeel. Maar ook de weerstand die er leeft bij het personeel om met allochtonen te werken en het cliënteel dat geen vertrouwen heeft in allochtone medewerkers speelt een rol.

Deze bevindingen kwamen ook tot uiting in een analyse uitgevoerd op de selectie van dossiers van kandidaten die werkgevers in de KISS-databank van VDAB raadplegen. De resultaten liegen er niet om: de kansen op een eerste contact met een werkgever worden scherp beïnvloed door de naam die de kandidaat draagt. Ook Zuid-Europeanen zijn hiervan het slachtoffer, zij het in veel mindere mate.

Verder bleek uit dit onderzoek dat hoe hoger het studieniveau is, hoe kleiner de kans op discriminatie. Toch komt discriminatie ook voor tegen mensen met een hoog studieniveau. Daarnaast is discriminatie mee afhankelijk van het geslacht: werkgevers zijn minder vooringenomen t.a.v. allochtone vrouwen dan t.a.v. allochtone mannen. Onze ervaring doet vermoeden dat een uitzondering hierop geldt voor vrouwen die een hoofddoek dragen. Niet alleen worden zij ook heel sterk gediscrimineerd, deze discriminatie gebeurt vaak openlijk en wordt gelegitimeerd door regelgeving (vb. in het onderwijs).

Maar ook eenmaal aan het werk, komen allochtonen vaak terecht in de minst goedbetaalde jobs en sectoren. Studies uit het verleden hebben voldoende aangetoond dat etnisch-culturele minderheden sterk geconcentreerd werken in enkele meer bestaansonzekere, op seizoensarbeid gerichte sectoren (land- en tuinbouw, de horeca en de textielindustrie) en sterk ondervertegenwoordigd zijn in bijna alle andere sectoren. Etnisch-culturele minderheden zijn ondervertegenwoordigd in de overheidssector. Niet alleen mensen met een buitenlandse nationaliteit, maar ook allochtone Belgen zijn er ondervertegenwoordigd.

De vooroordelen van de werkgever bij aanwerving is één van de oorzaken van de hoge werkloosheid van allochtonen. Daarnaast spelen ook nog een aantal andere factoren een rol. Zo worden nog te veel jobs bekend gemaakt via een eigen netwerk, waartoe etnisch-culturele minderheden niet altijd toegang hebben, omdat ze niet voldoende of niet de juiste contacten hebben. Het gebrek aan contacten heeft dan weer juist te maken met de bestaande ondervertegenwoordiging op de werkvloer, wat een vicieuze cirkel tot gevolg

heeft. Veel allochtone werkzoekenden richten zich in de eerste plaats tot interim-kantoren en VDAB als kanalen om een job te vinden. Nochtans zijn de ervaringen daarmee niet onverdeeld positief.

Een andere factor die een rol kan spelen, vooral bij nieuwkomers en oudere allochtonen, is een onvoldoende kennis van Nederlands. Het is uiteraard belangrijk dat een werkzoekende het Nederlands beheerst, en de meesten doen hier dan ook de nodige inspanningen voor. Vaak liggen de taalvereisten echter hoger dan in de realiteit nodig is voor het uitoefenen van een bepaalde functie. Dit geldt zowel bij de overheid als in de privé-sector.

Voor het werken bij de overheid, zijn er enkele extra drempels. Zo zijn er hoge diplomavereisten. Psychotechnische proeven zijn zelden cultureel neutraal. Verder is voor vele functies nog steeds de Belgische nationaliteit vereist.

Eenmaal een allochtoon aangeworven is, moet hij zich nog bewijzen. Dat is ook zo voor andere werknemers. Allochtonen hebben het vaak echter extra moeilijk: het doen en laten wordt met argusogen gevolgd, elke fout wordt uitvergroot en ze kunnen te maken hebben met vooroordelen, onbegrip of zelfs racisme. De eerste allochtonen in "witte" bedrijven vervullen een soort pioniersfunctie. Wanneer er een probleem rijst, wordt dat snel geweten aan de afkomst van de persoon.

Naast de houding van autochtone collega's, spelen bij dienstverlenende bedrijven ook de klanten een rol. Werkgevers zijn vaak bang om door allochtonen in dienstverlenende functies te zetten, klanten te verliezen. Het racisme van de klant krijgt hier voorrang op de competenties van de medewerker. Het hoeft geen betoog dat dit contraproductief werkt voor zowel de bedrijven in kwestie, als voor de economie in zijn geheel.

De oorzaken van de structurele ondervertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt zijn dus velerlei, en hebben zowel te maken met kwalificaties van werkzoekenden, met discriminatie en met mentaliteit van werkgevers, collega's en klanten.

Algemene doelstelling

De verenigingen van etnisch-culturele minderheden streven naar een arbeidsmarkt waar alle sociale-etnisch-culturele groepen **evenredig en evenwaardig participeren**. We willen een samenleving waarin elke burger **gelijke toegang** heeft tot arbeidsbegeleidende diensten, tot opleidings- en ondersteunende diensten en tot een job in verhouding tot zijn kwaliteiten.

Hiervoor is een **ambitieu**s en **doeltreffend** beleid nodig. Er moeten **structurele** maatregelen komen, met de nodige financiële **middelen**. Zolang de maatregelen projectmatig blijven, geïsoleerd van de algemene werking van organisaties en de overheid slechts beperkte middelen uittrekt, zal geen significante vooruitgang worden geboekt. Dit beleid mag bovendien **niet vrijblijvend** zijn: het moet werken met concrete engagementen en verbintenissen, die worden gemonitord en waarvan de resultaten worden geëvalueerd. Streefcijfers zijn hierin een kernelement.

Om dit beleid te doen slagen, is **actieve betrokkenheid van etnisch-culturele minderheden** noodzakelijk. Dit betekent reële **inspraak** van de verenigingen van etnisch-culturele minderheden in de totstandkoming, uitvoering, monitoring en evaluatie het betreffende beleid. Ze moeten hiertoe betrokken worden bij de besluitvormingsprocessen, en hun stem moet ernstig worden genomen. Dit is de enige manier om de expertise van deze verenigingen over deze groepen te benutten en het beleid het nodige draagvlak te geven. Daarnaast moet de complementaire rol die verenigingen spelen op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in het informeren, sensibiliseren en toeleiden van werkzoekenden, ten volle worden erkend en benut.

10 punten voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden

10-punten voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden

- 1. Invoeren van het anoniem solliciteren.**
- 2. Een harde en effectieve aanpak van discriminatie.**
- 3. Ontwikkeling van een hanteerbare en toepasbare methodiek ter erkenning van verworven competenties.**
- 4. Flexibele erkenning van buitenlandse diploma's.**
- 5. Systematische monitoring van het beleid.**
- 6. Een voldoende en gepast aanbod Nederlandse taal.**
- 7. Een voorbeeldfunctie van overheden door onder meer het afschaffen van de nationaliteitsvoorwaarde.**
- 8. Tewerkstellingsmaatregelen die de instroom bevorderen.**
- 9. Trajectbegeleiding op maat van elke werkzoekende.**
- 10. Uitbreiding van diversiteitsbeleid naar alle bedrijven en overheid, en verankering in de algemene werking.**

1. Anoniem solliciteren

In een tijd waar competentie management hoogtij viert, streven werkgevers ernaar om kandidaten in dienst te nemen met die competenties, ervaring en kwaliteiten die het beste aansluiten bij de vacante betrekking en de bedrijfscultuur. Het kenbaar maken van naam, geslacht, nationaliteit of afkomst is dus geen voorwaarde voor het selecteren van de meest geschikte kandidaat.

Het volstaat immers niet om de Belgische nationaliteit te hebben. Uit onderzoek van het VDAB Kiss-systeem blijkt dat werkgevers cv's vooral op basis van naam selecteren.

Het Minderhedenforum eist daarom:

VDAB

- De CV's in het Kiss-systeem mogen geen persoonsgegevens bevatten. Volgende gegevens worden niet vermeld: naam, nationaliteit of afkomst, geslacht, leeftijd, foto,
- Indien VDAB optreedt als rekruteerder voor een bedrijf blijven de CV's van de sollicitanten anoniem tot op het moment dat het gesprek plaatsvindt.

Interim-kantoren

- Sollicitanten vullen bij hun inschrijving hun persoonsgegevens in. Nadat deze persoonsgegevens door de consulent in een databestand zijn ingegeven, worden ze verstuurd naar een centrale. Voor de consulent kunnen de persoonsgegevens vanaf dan niet meer geconsulteerd worden.
- De persoonsgegevens uit dit centraal databestand kunnen "op centraal niveau" slechts door enkele geautoriseerden geraadpleegd worden. Zij brengen de kandidaten op de hoogte indien ze door een werkgever uitgenodigd worden.

Privé-ondernemingen

- De werkgeverskoepels zijn op de hoogte van bedrijven die anoniem rekruteren in de praktijk toepassen, zoals Axa te Frankrijk.
- Er worden best practices in kaart gebracht. Via ervaringsuitwisseling en bekendmakingsacties worden andere bedrijven ertoe aangezet om dit instrument toe te passen.

Overheidsinstanties

- Voor functies bij Federale overheidsdiensten zal Selor kandidaat ambtenaren voor contractuele functies anoniem rekruteren.
- Ook op andere overheidsniveaus (lokaal en Vlaams niveau) dienen de CV's van de kandidaten anoniem te zijn tot de schriftelijke selectie van de kandidaten.

2. Anti-discriminatie

Discriminatie druist in tegen de fundamentele beginselen van de democratische rechtstaat en is in strijd met de mensenrechten. Talloze statistieken en onderzoeken laten weinig aan de verbeelding over: discriminatie is een realiteit en een probleem. Het probleem stelt zich bijzonder scherp op de arbeidsmarkt. Een recente studie van professor Martens in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest toonde aan dat de discriminatiegraad t.o.v. allochtone sollicitanten oploopt tot bijna 50 procent.

België heeft sinds 25 februari 2003 een Antidiscriminatiewet (ADW), die elke vorm van discriminatie verbiedt. Jammer genoeg blijft deze wet grotendeels dode letter door het ontbreken van de uitvoeringsbesluiten voor de praktijktest¹.

Het Minderhedenforum eist daarom:

- De uitwerking en implementatie van de praktijktests: zij zijn onontbeerlijk om een vermoeden van discriminatie in de praktijk vast te stellen. Hiertoe wordt een KB uitgewerkt, dat voor zowel daders als slachtoffers van discriminatie een grotere rechtszekerheid brengt.
- De VDAB en andere intermediairen op de arbeidsmarkt moeten discriminerende werkgevers melden, zodat de gepaste maatregelen kunnen genomen worden.

¹ Deze staan al ingeschreven in de wet zelf (art. 19 §3) : "Wanneer het slachtoffer van discriminatie [...] voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van een [...] discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder". Dat laatste is conform de Europese Richtlijn van 29 juni 2000 (art. 8 §1)

3. Erkenning van verworven competenties (EVC)

Ook competenties en vaardigheden die buiten de schoolbanken en/of buiten België verworven zijn, zijn relevant. Recent wil het beleid deze ook erkennen. In 2005 werd een eerste lijst opgesteld van 10 beroepen waarvoor men een Titel van Beroepsbekwaamheid kan verwerven. Deze lijst zal de komende jaren geleidelijk uitgebreid worden.

De mogelijkheden om via EVC leertrajecten op maat aan te bieden, worden momenteel al in concrete opleidingsprojecten uitgetest. Mensen met een buitenlands diploma krijgen zo de kans om hun eigen vaardigheden voor een job aan te tonen, en tegelijk via een aangepaste opleiding deze vaardigheden aan te vullen of aan te scherpen waar nodig.

De aandacht en initiatieven op het vlak van EVC zijn een stap in de goede richting. Maar de werkgevers, en ook de overheid, dienen de waarde en de betekenis van zowel de erkenning van buitenlandse diploma's als van de erkenning van verworven competenties te kennen en in rekening te brengen. Anders blijven talenten nodeloos verspild worden.

Het Minderhedenforum vindt volgende punten prioritair:

Titels van beroepsbekwaamheid:

- Een zo groot mogelijke variatie op het vlak van sector, opleidings/functieniveau, gender, ... bij de uitbreiding van de beroepenlijst waarvoor een Titel van Beroepsbekwaamheid verworven kan worden.
- In de eerste plaats de aanwezige competenties in kaart brengen en zichtbaar maken. Op basis daarvan moeten de beroepstitels uitgeschreven worden. Op die manier kunnen gevraagde en aanwezige competenties pas effectief gematcht worden.
- Cultuur- en waardenneutrale beoordelingsstandaarden. Taal mag bijvoorbeeld enkel een rol spelen voorzover relevant voor de specifieke functie.
- Een onbeperkte geldigheidsduur. Diploma's en getuigschriften hebben evenmin een vervaldatum.

EVC algemeen

- De mogelijkheden van aangepaste leertrajecten, praktijktests, bekwaamheidsproeven, stages en andere alternatieven om competenties te erkennen, moeten onderzocht worden en toegepast om zoveel mogelijk mensen uitzicht te bieden op opleiding en/of (onmiddellijk) werk in overeenstemming met hun vaardigheden.
- Werkgevers moeten gesensibiliseerd worden opdat zij effectief evolueren naar een meer competentiegericht personeelsbeleid, zowel op het vlak van aanwerving als van doorstroming.
- Om de toegankelijkheid van EVC voor iedereen te waarborgen, moeten de procedures voor iedereen betalbaar zijn. Hiertoe moeten duidelijke richtlijnen bepaald worden, door alle betrokken instanties toe te passen.

4. (Hoog)geschoolden met een buitenlands diploma

Ondanks de toenemende aandacht voor EVC, is onze samenleving nog heel diploma-gericht. Een officieel erkend diploma is daarom voor (hoog)geschoolden een belangrijke troef om toegang te krijgen tot opleidingen en werk op hun niveau.

Het is onduidelijk hoe groot de groep (hoog)geschoolden met een buitenlands diploma is of over welke kwalificaties en vaardigheden ze beschikken. Zolang hun diploma hier niet erkend is, worden ze geregistreerd als laaggeschoold of onder de vage categorie 'buitenlands diploma'.

De erkenningsprocedure voor buitenlandse diploma's vraagt meestal veel tijd en moeite. Bovendien weten de mensen vaak niet waar ze terecht kunnen voor aangepaste informatie en begeleiding op het vlak van diploma-erkenning, opleidingsmogelijkheden en tewerkstellingsmogelijkheden.

Hierdoor slagen veel mensen er ook na jaren vaak nog niet in om een job te vinden in overeenstemming met hun opleidingsniveau en capaciteiten. Op die manier blijft voor onze arbeidsmarkt, waar de vraag naar goed opgeleide werknemers groot is, veel potentieel onbenut.

Het Minderhedenforum vindt daarom:

- De mogelijke flexibiliteit van erkenningsprocedures voor buitenlandse diploma's moet ten volle benut worden.
- Wie geen (volledige) diploma-erkenning kan krijgen, moet via EVC binnen een redelijke termijn toegang krijgen tot een job in overeenstemming met zijn reële capaciteiten.
- Er moet een informatiepunt komen waar (hoog)geschoolde allochtonen terecht kunnen voor correcte en volledige informatie en degelijke begeleiding op het vlak van diploma-erkenning, opleidings- en tewerkstellingsmogelijkheden. Deze rol wordt best opgenomen door bestaande instanties, bijvoorbeeld VDAB en onthaalbureaus.
- De precieze kwalificaties en vaardigheden van (hoog)geschoolde allochtonen moeten geregistreerd worden opdat matching van werkzoekenden en vacatures mogelijk wordt.
- Een grootschalige sensibiliseringscampagne van overheidswege moet werkgevers informeren over de waarde en betekenis van erkende buitenlandse diploma's.

5. Monitoring van het beleid

Momenteel is er nauwelijks zicht op de evoluties inzake arbeidsparticipatie van etnisch-culturele minderheden. Op het effect van beleidsmaatregelen, is er nog minder zicht. Nochtans is juist dit een noodzaak om de doeltreffendheid van het beleid te evalueren, en op basis daarvan het beleid bij te sturen.

Een belangrijke hinderpaal voor het monitoren van het beleid, is het gebrek aan cijfergegevens. Momenteel zijn er geen concrete cijfers beschikbaar over de bevolking naar etnisch-culturele afkomst. Het begrip 'etnisch-culturele minderheden' of 'allochtoon' is natuurlijk niet eenvoudig te definiëren. Om het beleid te monitoren, is echter een werkdefinitie nodig, al doet dit geen uitspraak over de identiteit van een persoon en bevat het nog minder een waardeoordeel. Er werd in het verleden een VESOC definitie bepaald, die betrekking heeft op de registratie van etnisch-culturele minderheden. De registratie op basis van deze definitie heeft enkel betrekking op het impulsbeleid (bedrijven met een diversiteitsplan). De diversiteitstoets op het domein arbeid en monitoring op het vlak van andere beleidsdomeinen moet nog verder worden uitgewerkt.

Het is niet duidelijk hoe de registratie momenteel verloopt bij VDAB.

Ook op federaal vlak en op het niveau van de Vlaamse Regering is men op zoek naar registratiemethodes voor verschillende beleidsdomeinen en voor verschillende groepen.

Het Minderhedenforum wilt daarom verder werk maken van:

- Geen registratie zonder concrete actie: registratie kan en mag enkel gebeuren op voorwaarde dat dit gekoppeld is aan concrete acties en indicatoren. Wanneer deze uitblijven, moet registratie ook afgeschaft worden.
- Een duidelijke positionering wat betreft de definiëring van etnisch-culturele minderheden (bedenkingen op de VESOC-definitie). De VESOC-definitie omvat niet de allochtonen van Europese afkomst. Momenteel wordt dit in het impulsbeleid ondervangen door allochtonen op twee manieren te definiëren.
- De registratiemethode die VDAB gebruikt, dient dezelfde te zijn als deze die op andere deelterreinen binnen het beleid van evenredige arbeidsdeelname wordt aangewend (vb. op naamherkenning). Alvorens men overgaat tot de implementatie van een nieuwe registratiemethode dient dit voorgelegd te worden op de werkgroep allochtonen van de Commissie Diversiteit.
- Een duidelijk en éénvoudig systeem van registratie dat ingezet wordt bij alle arbeidsmarktactoren en door iedereen die een opdracht heeft in het EAD-beleid.
- Ook op Federaal niveau en in andere beleidsdomeinen dient een gelijkaardige definiëring gehanteerd te worden, opdat cijfergegevens met elkaar vergeleken kunnen worden.

6. Aanbod Nederlandse taal

In het kader van een inburgeringscursus worden etnisch-culturele minderheden verplicht tot het volgen van een cursus Nederlandse taal. Nog te vaak staan allochtonen echter op een wachtlijst teneinde een beginnerscursus te kunnen starten. Daarenboven is het traject niet beëindigd na deze beginnerscursus: etnisch-culturele minderheden willen de taal onder de knie krijgen en doorstromen naar een hoger taalniveau. Dit vraagt echter ook een financiële inspanning, die niet iedereen kan ophoesten.

Daarnaast heeft niet iedere persoon nood aan een gelijkaardige cursus Nederlandse taal. Hoogopgeleide werkzoekenden willen Nederlands volgen op hun niveau. Voor hooggeschoolden zijn vooral de taalcursussen op universitair niveau nuttig, die meestal heel duur zijn.

Al deze taalcursussen worden door de organiserende instanties vaak georganiseerd binnen de klassieke kantooruren. Etnisch-culturele minderheden die al een job hebben, krijgen het hierdoor moeilijk een cursus te vinden waarop ze aanwezig kunnen zijn.

Taalopleidingen blijven vaak te theoretisch en eenmaal men zijn diploma behaald heeft, is de waarde ervan niet altijd duidelijk. Men vraagt zich af welk niveau Nederlands toegang geeft tot de arbeidsmarkt in het algemeen of welke talenkennis nodig is om aangenomen te worden voor een bepaalde job.

Het Minderhedenforum wenst daarom dat:

- De overheid zorgt voor een aanbod Nederlandse taal dat voldoende cursussen aanbiedt, zodat ieder die dit nodig heeft, deze kan volgen. Er moeten voldoende cursussen georganiseerd worden niet alleen gericht op de werkzoekenden. Ook mensen die werken moeten de mogelijkheid krijgen om Nederlands te volgen.
- Iedereen toegang heeft tot cursussen op zijn of haar niveau. Vooral voor hooggeschoolden zijn de intensieve taalopleidingen vaak duur en dus moeilijk te betalen.
- Er meer praktische taalopleidingen georganiseerd worden. Het is niet alleen belangrijk om taalopleidingen uit te werken die gericht zijn op het uitvoeren van een bepaald beroep (vb. Nederlands voor mensen die in de social profit willen gaan werken), maar ondernemingen moeten ook gestimuleerd worden om Nederlands op de werkvloer te organiseren.
- Iedereen de kans krijgt om het geleerde ook in de praktijk te oefenen. Daarom moeten de mogelijkheden om taal en werk te combineren uitgebreid en verder ontwikkeld worden. Hier kan het systeem van Individuele BeroepsOpleiding (IBO) aangewend worden.
- Duidelijk taalniveau gekoppeld aan het functieniveau, vb. voor een functie van universitair niveau heb je een diploma niveau 1 Nederlands nodig. Op die manier kan er niet meer indirect gediscrimineerd worden met het excuus van een tekort aan talenkennis. Er zijn dan objectieve maatstaven die kunnen weergeven dat iemand voldoende Nederlands kent.

7. Openbaar ambt

Inzake evenredige arbeidsdeelname heeft de overheid een voorbeeldfunctie te vervullen: het personeelsbestand moet een afspiegeling zijn van de maatschappij. Totnogtoe zijn etnisch-culturele minderheden onvoldoende vertegenwoordigd in de overheidsdiensten (bij de Vlaamse overheid heeft momenteel 0,47% van de personeelsleden een niet-Belgische nationaliteit).

Hiervoor kunnen we verschillende oorzaken aanwijzen. Eén van de obstakels is de nationaliteitsvoorwaarde die nog steeds geldt voor statutaire betrekkingen bij de overheid: ze staan enkel open voor EU-onderdanen. Niet-EU onderdanen die in een contractuele functie tewerk zijn gesteld, kunnen dus geen aanspraak maken op een vaste benoeming. Daarnaast heerst er bij de overheid nog steeds een sterke diplomacultuur waardoor mensen vooral geselecteerd worden op dit criterium. Voor etnisch-culturele minderheden met een (niet erkend) buitenlands diploma of voor zij met een laag diploma, maar veel capaciteiten en ervaring vormt dit een serieus obstakel.

Mogelijks maken etnisch-culturele minderheden bij de aanwervingen voor overheidsfuncties ook minder kans als gevolg van selectie op basis van naam (onderzoek van de Kiss-databank (VDAB)). In december 2004 stelde minister Dupont voor om na nieuwjaar 2005 een wetsontwerp voor te leggen, waarin hij voorstelt dat Selor kandidaat ambtenaren voor contractuele functies anoniem moet rekruteren.

Het Minderhedenforum pleit daarom voor:

- Streefcijfers voor de aanwerving van etnisch-culturele minderheden. Deze streefcijfers moeten betrekking hebben op zowel de instroom als op de doorstroom op alle niveaus en moeten daadwerkelijk afdwingbaar zijn.
- Het verruimen van de nationaliteitsvoorwaarde voor statutaire betrekkingen in Federale, Vlaamse en lokale overheidsfuncties (ook voor banen bij provincies, gemeenten, OCMW's en intercommunales). Het is nodig dat deze betrekkingen open staan voor iedereen, ongeacht zijn nationaliteit. Dat het mogelijk is om de nationaliteitsvoorwaarde voor openbare betrekkingen te verruimen, bewijst de situatie in Brussel.
- Het in vraag stellen van het diploma als criterium voor aanwerving. De procedures van EVC bieden de mogelijkheid om af te stappen van de diplomacultuur en om voor heel wat functies met competentieprofielen te werken.
- Taalexamens op niveau van de functie waarvoor gerekruteerd wordt: voor de laagstgeschoolde jobs dienen de kandidaten geen complexe taalproef af te leggen.
- Het anoniem rekruteren van kandidaten voor contractuele functies bij Federale overheidsdiensten (Selor). Ook op andere overheidsniveaus (lokaal en Vlaams niveau) dienen de CV's van de kandidaten anoniem te zijn tot na de schriftelijke selectie van de kandidaten. Indien de Vlaamse en/of Federale overheid overgaat tot concrete positieve acties voor aanwerving en doorstroom van etnisch-culturele minderheden, vervalt het principe van anoniem solliciteren. Het zou juist contraproductief kunnen werken.
- Het voeren van een diversiteitsbeleid en positieve actie bij alle overheden.
- Het bekend maken van stageplaatsen en het rekruteren van stagiairs in de verschillende overheidsdiensten specifiek bij etnisch-culturele minderheden.

8. Tewerkstellingsmaatregelen

De huidige intenties van de overheid en het bedrijfsleven om de ongelijkheden op de arbeidsmarkt weg te werken zijn niet voldoende. Etnisch-culturele minderheden zijn sterker vertegenwoordigd in de zwakste sectoren, in de meest kwetsbare statuten, werken in minder goede omstandigheden en voor een lager gemiddeld loon. Om dit te doen kenteren, vormen verplichte streefcijfers een belangrijk uitgangspunt.

Voor de uitwerking van deze streefcijfers kan men beroep doen op een aantal maatregelen die reeds van kracht zijn voor andere kansengroepen. Bij overheidsdiensten moeten 2 à 2,5 % van de jobs door mensen met een arbeidshandicap worden ingevuld. Daarenboven zijn er ook verplichtende maatregelen voor vrouwen: voor de twee hoogste plaatsen op een kieslijst moeten bij wet de beide geslachten vertegenwoordigd zijn. In de privé-sector bestaat voor werkzoekenden, die jonger zijn dan 26 jaar, het systeem van de startbaanovereenkomst.

Voor sommige etnisch-culturele minderheden is de invoering van zulke verplichtende streefcijfers een gevoelige zaak: het gevaar dreigt dat ze niet benaderd worden als werknemers met de geschikte competenties, maar als werknemers die in de eerste plaats "allochtoon" zijn. Dit moet en kan vermeden worden.

Vandaar het pleidooi van het Minderhedenforum voor:

- De overheid die haar voorbeeldfunctie opneemt. In eerste instantie moeten er binnen de overheidsdiensten concrete streefcijfers bepaald worden, die betrekking hebben zowel op de instroom als op de doorstroom op alle niveaus. Daarna komen andere sectoren aan bod.
- Het behouden van de noodzakelijke functiekwalificaties. Zo zullen de verplichtende cijfers voor de aanwerving en doorstroming van etnisch-culturele minderheden geen stigmatiserend effect hebben op de betrokken werknemers.
- Verplichtende maatregelen van tijdelijke aard: ze moeten een inhaalbeweging mogelijk maken van de werkzaamheidsgraad van etnisch-culturele minderheden.
- De invoering van diversiteitsplannen op grote schaal bij overheidsdiensten én bij privé-ondernemingen.
- Het opnemen, als onderdeel van deze diversiteitsplannen, van afdwingbare streefcijfers voor instroom én doorstroom. Functie-vereisten worden niet verlaagd.
- Een correcte en permanente toepassing van de diversiteitstoets. Op basis van de resultaten van deze toets dienen concrete en gerichte acties ondernomen te worden².
- Tewerkstellingsmaatregelen vergelijkbaar met deze voor jongeren en ouderen: een maatregel waarvoor werkgevers op een gelijkaardige manier een vrijstelling van werkgeversbijdragen kunnen bekomen bij de aanwerving van allochtonen.

² de diversiteitstoets:

- o moet ingezet worden op alle terreinen en deelaspecten van het tewerkstellingsbeleid, opleidingsbeleid en de bemiddeling, inclusief trajectbegeleiding en jobcoaching
- o moet een concrete toets zijn (vastleggen van meetbare doelen die daarna ook getoetst worden op hun bereik, resultaat, effect, ...)
- o wordt bekend gemaakt en moet in communicatie van het beleid, sociale partners en stakeholders aan bod komen

9. Trajectbegeleiding

VDAB biedt begeleiding aan op maat van de gemiddelde werkzoekende. Met de sluitende aanpak wenst men meer op maat van iedere werkzoekende te kunnen werken. Maar zelfs dan zullen er werkzoekenden uit de boot vallen. Ook zij moeten op de hoogte zijn van de werking van reguliere instanties en moeten beroep kunnen doen op ondersteuning in hun zoektocht naar werk.

De VDAB-trajectbegeleiding verloopt momenteel te veel op een elektronische manier en te weinig op maat van de cliënt. Vooral de langdurig werkzoekenden moeten steeds opnieuw gemotiveerd en geactiveerd worden. Als de werkzoekende het gevoel heeft met lege handen naar huis te gaan (vb. omdat zijn trajectbegeleider niet aanwezig is), wordt het vertrouwen van de werkzoekende in VDAB op de proef gesteld.

Het is moeilijk om algemene uitspraken te doen over de dienstverlening die VDAB aanbiedt. De hulpvaardigheid varieert van consulent tot consulent. Bij sommige consulenten ontbreekt het aan vaardigheden of bereidheid om efficiënt en menselijk met bepaalde groepen te communiceren.

Het gebeurt dat bepaalde consulenten geen gepaste vacatures aan werkzoekenden bezorgen. Zo gebeurt het dat aan hoger geschoolden met een buitenlands diploma productiewerk aangeboden wordt. Gezien hun kwalificatie reageren deze werkzoekenden vaak niet enthousiast op dit soort aanbiedingen. Dit kan leiden tot wederzijds onbegrip tussen de consulent en de werkzoekende.

Het Minderhedenforum wil daarom dat:

- VDAB een begeleidingsaanbod uitwerkt op maat van verschillende groepen van werkzoekenden (vb. naargelang het opleidingsniveau). Indien nodig zullen ze voor dit gediversifieerd aanbod beroep moeten doen op externe partners.
- Projecten van deze externe partners (vb. verenigingen van etnisch-culturele minderheden) in het VDAB-decreet worden opgenomen, zodat ze structureel verankerd zijn.
- VDAB het bereik van kansengroepen, specifiek allochtonen, in de beroepsopleidingen en alle modules van de trajectbegeleiding verbetert (streefcijfers op vlak van bereik etnisch-culturele minderheden én op vlak van doorstroom naar effectieve tewerkstelling).
- Elke werkzoekende kan rekenen op een begeleiding op maat. Deze begeleiding op maat kan niet enkel bestaan uit een elektronische ondersteuning, maar moet een daadwerkelijke follow-up betekenen van de cliënt in kwestie. Voor langdurig werkzoekenden wordt een traject uitgetekend met voldoende face-to-face contacten en follow-up gesprekken.
- VDAB partners erkent om bepaalde doelgroepen te activeren en te motiveren, zoals de verenigingen van etnisch-culturele minderheden voor bepaalde allochtone werkzoekenden.
- Investeren in laagdrempelige activerings- en toelidingsprojecten voor langdurig werklozen, en in gespecialiseerde netwerken naar allochtone werkzoekenden. De verenigingen van etnisch-culturele minderheden zijn hierin de aangewezen partners.
- Een werkzoekende, die doorverwezen wordt door een toeleider, binnen een week door een trajectbegeleider wordt gecontacteerd. Te lange wachttijden leiden gemakkelijk tot verlies van motivatie en interesse.
- Dat de VDAB-consulenten correcte en volledige informatie geven aan de werkzoekende in begrijpelijke taal: werkzoekenden krijgen passende vacatures, ze weten voor welke tewerkstellingsmaatregel ze in aanmerking komen,.... Ook

10 punten voor meer en beter werk voor etnisch-culturele minderheden

moeten werkzoekenden op de hoogte zijn welke module in hun arbeidstraject ze aan het volgen zijn.

- Dat de werkzoekenden steeds door iemand geholpen kan worden bij een bezoek aan de Werkwinkel. Zo wordt hij niet met lege handen naar huis gestuurd.
- Er een informatiepunt voor hooggeschoolden wordt opgericht, waardoor zij op gepast wijze ondersteund worden in de erkenning van hun kwalificaties en in hun zoektocht naar een job.
- De VDAB-consulenten een training `interculturele communicatie volgen.

10. Werken in diversiteit

In de afgelopen jaren is er steeds meer diversiteit gekomen in het personeelsbestand van bedrijven en organisaties. Die diversiteit zal nog verder toenemen. Dat heeft een aantal oorzaken. Zo verandert de samenstelling van de Belgische bevolking: het aantal ouderen groeit, en de etnisch-culturele diversiteit neemt toe. Bovendien werken steeds meer vrouwen buitenshuis. Dit alles maakt dat ook de samenstelling van de arbeidsmarkt verandert en diverser wordt. Om in die situatie zo goed mogelijk te presteren, moeten organisaties kunnen omgaan met diversiteit. Diversiteitsmanagement biedt hiervoor de mogelijkheden.

Rekening houden met diversiteit in organisaties is om verschillende redenen aantrekkelijk. Voor een werkgever is het belangrijk dat het gericht gebruik maken van de diversiteit aan talenten van medewerkers winst oplevert, doordat het zorgt voor: innovatieve producten en diensten, meer klanten (hogere klanttevredenheid), optimaal gebruik van de arbeidsmarkt en een beter imago.

Momenteel wordt er in het kader van het VESOC-actieplan in Vlaanderen naar ondernemingen toe een stimuleringsbeleid gevoerd. Ze worden ervan overtuigd dat diversiteitsmanagement een meerwaarde kan betekenen, niet alleen voor de betrokken persoon uit de kansengroepen, maar ook voor de organisatie zelf.

Uiteraard juichen wij dit toe. Jammer genoeg zijn deze diversiteitsplannen tot op heden een dienst waar slechts een fractie van de bedrijven in Vlaanderen beroep op doet. Daarenboven zijn de streefcijfers die in deze plannen worden opgenomen niet afdwingbaar.

Het Minderhedenforum vindt daarom dat:

- Diversiteitsbeleid geïntegreerd moet worden in de algemene werking van een organisatie. Het is niet iets dat er bijkomt, dat men voert naast de organisatie.
- Bij het opstellen en uitvoeren van een diversiteitsbeleid de werknemers op verschillende niveaus betrokken moeten worden.
- Diversiteitsplannen algemeen in elke onderneming ingevoerd moeten worden.
- In een diversiteitsplan het subsidiebedrag moet gekoppeld worden aan een verplicht te behalen streefcijfer, zowel naar instroom als naar doorstroom.
- Het niet-halen van streefcijfers gesanctioneerd wordt met een verplichte bijdrage voor een diversiteitsfonds.
- De streefcijfers onmiddellijk ingevoerd moeten worden bij overheden en overheidsinstellingen, met speciale aandacht voor het onderwijs en media, en daarna uitgebreid tot andere sectoren.
- Diversiteitsplannen gericht moeten worden op die sectoren, waar nog weinig etnisch-culturele minderheden tewerk gesteld zijn: bank- en verzekeringswezen, chemiesector, overheidsdiensten.