



DE STEM VAN HET MINDERHEDENFORUM OVER
WERK

DE VRIJBLIJVENDHEID VOORBIJ

Het is alle hens aan dek. De vergrijzing loert om de hoek. Onze samenleving heeft iedereen die kan werken nodig om de pensioenbom te betalen. **Toch wordt nog altijd kwistig omgesprongen met het potentieel en het talent van etnisch-culturele minderheden.** Meer dan 1 op de 4 werkzoekenden heeft een migratieachtergrond. Schoolverlaters uit etnisch-culturele minderheden vinden minder snel werk, hebben vaker een tijdelijke baan of vinden geen werk dat aansluit bij hun opleiding. 1 op de 5 jongeren van Turkse of Marokkaanse herkomst wordt direct langdurig werkloos. 4 op de 10 jongens met een migratieachtergrond verlaten zonder diploma de school.

Het is echter te simpel om de verklaring voor de benarde positie van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt alleen bij het onderwijs te zoeken. Wat dan met de vele hooggeschoolden uit etnisch-culturele minderheden die niet aan de bak komen? Is het de taal? Ook mensen met een migratieachtergrond die school liepen in het Nederlands, hebben het moeilijker op de arbeidsmarkt dan hun witte leeftijdsgenoten.

Er spelen dus andere factoren, zoals racisme en discriminatie. Bovendien is het diversiteitsbeleid, zowel van de overheid als van bedrijven, vrijblijvend. Het Minderhedenforum vraagt een **loopbaanbegeleiding op maat**, die het talent van werkzoekenden met een migratieachtergrond ten volle aanboort; **slimme en bindende streefcijfers** voor alle sectoren; en **nultolerantie voor discriminatie**.

DISCRIMINATIE

DISCRIMINATIE BLIJFT ONGESTRAFT

7 op de 10 werkgevers werven liever geen mensen uit etnisch-culturele minderheden aan. 4 op de 10 Vlamingen vinden het aanvaardbaar dat herkomst meespeelt in de beslissing om iemand werk te geven. Deze enquêtegegevens zullen werkzoekenden met een migratieachtergrond niet verrassen. Discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt, bij aanwerving en promotie, zijn dagelijkse kost. Interimkantoren en bedrijven verstoppen zich achter 'de wens van de klant'. Op papier heeft België een stevige antidiscriminatiewetgeving, maar in de praktijk blijft discriminatie meestal ongestraft. De overheid trekt alleen de kaart van zelfregulering en sensibilisatie van werkgevers.

INSPECTIEDIENSTEN STAAN AAN DE KANT

Als slachtoffers of getuigen van discriminatie niet zelf klacht indienen, gebeurt er weinig. Maar veel slachtoffers stappen nooit naar meldpunten of inspectiediensten. Zij kennen hun rechten niet. Zij weten niet waar zij terecht kunnen. Zij hebben geen bewijzen. Zij denken dat zij niets te winnen hebben bij een klacht. Dat geeft de overheid het excuus om niet dwingend op te treden, want er zijn toch weinig klachten. De Vlaamse en federale inspectiediensten maken van de strijd tegen discriminatie geen prioriteit. Ze hebben ook onvoldoende bevoegdheden en instrumenten om discriminatie op te sporen, vast te stellen en te bestraffen. Maar je kunt diversiteit niet stimuleren als je discriminatie door de vingers ziet.

HET MINDERHEDENFORUM WIL:

- ✦ DAT INSPECTIES DE BEVOEGDHEDEN EN MIDDELEN KRIJGEN OM DISCRIMINATIE ACTIEF OP TE SPOREN EN TE BESTRAFFEN, MET AMBITIEUZE DOELSTELLINGEN VOOR CONTROLES.
- ✦ DAT ER HOGERE BOETES EN ADMINISTRatieve SANCTIES KOMEN, DIE ECHT ONTRADEND WERKEN, NAAST ANDERE SANCTIES ZOALS DE TERUGBETALING VAN SUBSIDIES OF HET VERLIES VAN DE BEROEPSERKENNING.
- ✦ DAT PERSONEELSDIENSTEN VAN BEDRIJVEN EN ORGANISATIES WERK MAKEN VAN CULTUURNEUTRALE SELECTIEPROCEDURES.

Q&A WAT DOET HET MINDERHEDENFORUM?

NELE SPAAS, SIHAM BENMAMMAR en MOHAMED LAHLALI zijn beleidsmedewerkers voor het thema werk bij het Minderhedenforum.

Wat doet het Minderhedenforum rond werk?

“Wij hebben het Work Up-project met twee luiken: beleid en activering. In het beleidsluit volgen wij het Vlaamse arbeidsmarktbeleid op vanuit het oogpunt van onze achterban. Zo hebben wij in 2012 een analyse gemaakt van tien jaar Vlaams beleid voor gelijke arbeidsdeelname. Wij overleggen met beleidsmakers, vakbonden en werkgevers. Wij vertegenwoordigen de etnisch-culturele minderheden in overlegorganen. Daarnaast werken wij nauw samen met de VDAB en de consulenten van onze lidfederaties, die werkzoekenden met een migratieachtergrond begeleiden naar een baan of een opleiding. Wij ondersteunen deze consulenten en nemen hun signalen mee naar ons overleg met de VDAB.”

Welke impact heeft het Minderhedenforum gehad?

“De impact van beleidswerk is niet altijd tastbaar. Het is niet eenvoudig om beleidsmakers te sensibiliseren rond het thema van werk voor etnisch-culturele minderheden. Zij lijken niet te beseffen hoe dringend het is om een versnelling hoger te schakelen. Toch boeken wij ook resultaten, zoals met de plannen van de onderwijsminister om kosten aan te rekenen voor de erkenning van buitenlandse diploma's. Na onderhandelingen met de minister hebben wij bekomen dat de erkenningsprocedure kosteloos blijft voor bepaalde groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Het gaat bijvoorbeeld om mensen met een laag inkomen, inburgeraars en werkzoekenden met een traject bij de VDAB en Actiris.”

Wat staat er nog op stapel?

“Wij blijven jaarlijks acties doen die de uitsluiting van etnisch-culturele minderheden op de arbeidsmarkt belichten en aanklagen. Zo willen wij dit thema hoog op de politieke agenda houden. Wij kennen het probleem, waar zijn de oplossingen? Het beleid moet verantwoordelijkheid nemen, als je ziet hoe hoog de menselijke en economische kosten oplopen, door de slechte positie van onze achterban op de arbeidsmarkt.”

**IN GEEN ENKEL ANDER
EU-LAND** ZIJN ER
MINDER MENSEN VAN BUITEN
DE EU AAN DE SLAG

VRIJBLIJVENDHEID VAN HET BELEID

GELD VOOR DIVERSITEIT ZONDER RESULTATEN

.....

De overheid wil de gelijke deelname aan de arbeidsmarkt van etnisch-culturele minderheden stimuleren. Zo belooft ze via subsidies de inspanningen van bedrijven en non-profitorganisaties die werk maken van diversiteit op de werkvloer. Via een diversiteitsplan moeten ze acties ondernemen voor een diverser personeelsbestand. Gesensibiliseerd is er, aangeworven veel te weinig. De overheid financiert diversiteitsplannen zonder dat bedrijven resultaten hoeven voor te leggen.

NIET METEN IS NIET WETEN

.....

Je kunt maar vooruitgang vaststellen als een vertrek- en een eindpunt zijn bepaald, en de weg erheen is uitgestippeld. Er moeten daarom slimme, bindende streefcijfers komen die sectoren, bedrijven en organisaties aanzetten tot diverser rekruteren. Om deze slimme streefcijfers te bepalen, is een nauwkeurige monitoring nodig van het aantal mensen met een migratieachtergrond dat werkt in de verschillende sectoren. Dit kan anoniem. Er moet bovendien gecontroleerd worden of die streefcijfers ook gehaald worden.

HET MINDERHEDENFORUM WIL:

- ❖ DAT DE OVERHEID AMBITIEUZE STREEFCIJFERS PRIKT, MET SPECIFIEKE DOELSTELLINGEN PER SECTOR.
- ❖ DAT DE OVERHEID NIET LOUTER DE INSPANNINGEN VOOR DIVERSITEIT BELOONT, MAAR OOK DE RESULTATEN: HOE MEER DE STREEFCIJFERS WORDEN GEHAALD, HOE MEER MIDDELEN.
- ❖ DAT NIET ALLEEN GECONTROLEERD WORDT OF BEDRIJVEN VOLDOENDE MENSEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND AANWERVEN, MAAR OOK DAT HET GAAT OM DUURZAME BANEN.
- ❖ DAT DE OVERHEID HAAR AANKOOP- EN SUBSIDIEBELEID GEBRUIKT ALS HEFBOOM DOOR STREEFCIJFERS ALS VOORWAARDE TE STELLEN; ZO VERPLICHT ZE BEDRIJVEN OM EEN DIVERSITEITSBELEID TE VOEREN.

“DISCRIMINATIE GROOTSTE OBSTAKEL NAAR WERK”

“Ik begeleid jaarlijks 90 werklozen. Ik leid hen toe naar de VDAB, en van daar naar opleiding en werk. Ik stel vast dat discriminatie het grootste obstakel naar werk is. Maar het wordt vaak vermomd: het niveau van het Nederlands of een hoofddoek of de vraag of de kandidaat wil kunnen bidden op de werkvloer. Je ziet hoe Spaanse nieuwkomers met vijftien jaar ervaring niet aan de bak geraken in de bouw, een sector met bijna alleen knelpuntberoepen. De veiligheid komt in gevaar als ze niet vloeiend Nederlands spreken, heet het. Maar onderaannemers werken vaak met buitenlandse arbeidskrachten, waarbij alleen de ploegbaas Nederlands spreekt. Het kan dus. Deze drogredenen moeten vooral verbergen dat de werkgever de kandidaat met een migratieachtergrond niet moet. Er is een overschot op de arbeidsmarkt, werkgevers kiezen werknemers die ‘passen’ in het bedrijf. Onze doelgroep komt vast te zitten in een vicieuze cirkel, want hoe langer zij werkloos zijn hoe moeilijker het is om hen te activeren. Tenzij het om een baan in de schoonmaaksector gaat, daar stromen er wel een aantal in na een opleiding. Je mag de hoop nooit opgeven. Wij moeten proberen werkgevers van mening te doen veranderen. De overheid kan, zoals in het buitenland gebeurt, via positieve beeldvorming in de media mensen of bedrijven sensibiliseren om iedereen te aanvaarden zoals hij of zij is. Maar zolang werkgevers zelfs voor knelpuntberoepen liever de vacature laten openstaan dan iemand met een migratieachtergrond aan te werven, is er geen beginnen aan.”

TIJANI BOUNAANA, activeringsconsulent Work-Up Mechelen



BEGELEIDING OP MAAT

HOOGOPGELEIDEN MET EEN BUITENLANDS DIPLOMA NIET AAN DE BAK

Mensen met een diploma en werkervaring uit het buitenland, zoals asielzoekers of gezinsherenigers, komen niet of moeilijk aan de bak. De begeleiding van deze groep schiet schromelijk tekort. Die is er nu op gericht om hen zo snel mogelijk naar eender welke baan te sturen. Zij grijpen die kans ook, want zij willen werken en zij hebben het inkomen hard nodig. Maar zij werken hierdoor onder hun mogelijkheden en verliezen voeling met hun vakgebied, wat het lastig maakt om nadien nog aan te pikken. Er gebeurt weinig om hen te helpen toch een baan op niveau te vinden. Er zijn amper opleidingen of stages voor hooggeschoolden. Procedures voor de erkenning van buitenlandse diploma's en werkervaring zijn duur, ingewikkeld en tijdrovend.

JONGEREN KRIJGEN GEEN KANSEN

Jonge werkzoekenden met een migratieachtergrond zitten gevangen in een vicieuze cirkel. Door verkeerde studiekeuzes en ongelijke onderwijskansen hebben velen van hen geen of een laag diploma. Maar de weinige banen die er zijn voor lager geschoolden gaan naar midden- of hoggeschoolden. Lager geschoolden kunnen dus geen ervaring opdoen, waardoor werkgevers niet staan te springen om hen aan te werven. Deze jongeren zijn ook weinig vertrouwd met sollicitatieprocedures en zoekkanalen. Zij hebben geen toegang tot de informele netwerken die vaak een ticket zijn naar werk. Zij krijgen daardoor het verwijt dat zij niet gemotiveerd zijn. Maar hoe moeten zij weten wat werkgevers verwachten als die hun geen kans geven om stage te lopen of werkervaring op te doen? Nochtans biedt de overheid werkgevers de middelen aan, via instapstages en jongerenbanen. Ook de begeleiding door arbeidsbemiddelaars is niet op maat en niet intensief genoeg; de communicatie loopt vaak spaak.

HET MINDERHEDENFORUM WIL:

- ✦ DAT WERKZOEKENDEN EN WERKENDEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND BEGELEIDING OP MAAT KRIJGEN TOT ZE EEN GESCHIKTE PLEK OP DE ARBEIDSMARKT HEBBEN.
- ✦ DAT ER EEN GROTER AANBOD IS VAN BEROEPSOPLEIDINGEN EN WERKPLEKLEREN VOOR ONDER ANDEREN LAAGGESCHOOLDE JONGEREN, VROUWEN EN NIEUWKOMERS.
- ✦ DAT VIA TEWERKSTELLINGSMAAATREGELEN MEER SCHOOLVERLATERS SNEL EEN EERSTE WERKERVARING KRIJGEN.
- ✦ DAT DE PROCEDURES VOOR DE ERKENNING VAN BUITENLANDSE DIPLOMA'S EN WERKERVARING EFFICIËNT, LAAGDREMPELIG EN KOSTELOOS ZIJN.
- ✦ DAT ARBEIDSBEMIDDELAARS DE RUIMTE KRIJGEN OM EEN MEER INTENSIEVE EN LAAGDREMPELIGE BEGELEIDING OP MAAT TE BIJEN.
- ✦ DAT LAAGDREMPELIGE PROJECTEN VAN ZELFORGANISATIES, DIE ONDER ANDERE JONGEREN NAAR WERK LEIDEN, ONDERSTEUND BLIJVEN.



“HET MAAKT NIET UIT HOE GOED JE BENT”

“Mijn hoofddoek is het eerste struikelblok voor potentiële werkgevers. De meesten vragen om hem af te doen. Ik houd hem liever aan, met mijn hoofddoek ben ik de echte ik. Ik doe hem ook niet uit voor eender welke baan. Maar als het een goede baan is, met een degelijk contract, dan doe ik hem wel af. Ik moet toch leven. Soms, als ik via een interimkantoor ga, waarschuwt de bemiddelaar de werkgever al aan de telefoon dat ik een hoofddoek draag. ‘Wilt u zo iemand?’ vraagt ze dan. Die hoofddoek doet toch niet ter zake! En altijd weer komt mijn herkomst ter sprake. ‘Ben je Marokkaanse?’ vragen ze dan. Ik ben hier geboren. Mijn ouders zijn hier geboren. ‘Ja maar, ben je Marokkaanse?’ Het tweede struikelblok voor werkgevers is dat ik niet afgestudeerd ben. Ik heb afgehaakt in het laatste jaar van het middelbaar, om familiale redenen. Ik heb nadien wel volwassenenonderwijs gedaan. Ik heb zoveel te bieden. Ik weet dat ik bekwaam ben, ik weet dat ik de vaardigheden heb, ik kan goed zelfstandig werken. Maar veel werkgevers willen mij geen kans geven, zelfs niet voor een proefcontract. Zij beoordelen je alleen op basis van je CV. Ik krijg veel tijdelijke contracten. Aan het einde daarvan zeggen ze altijd dat ze heel tevreden waren, dat ik altijd mag terugkeren. Maar op mijn C4 staat: voldoet niet aan de eisen. Ze beweren dat ze niets anders kunnen invullen. Maar zo lijk ik een onbetrouwbare werknemer. Eén keer heb ik een vast contract gekregen, maar dat is beëindigd omdat ik zwanger was, ook al had ik dat gezegd tijdens de sollicitatie. Ik heb dat aangevochten met de hulp van de vakbond, ik heb een schadevergoeding gekregen. Maar die baan had ik er niet mee terug. Al die ontslagen hebben er diep ingehakt. Mijn zelfvertrouwen is geschokt. Hoe goed je ook bent, je kunt elk moment gewoon aan de deur staan. Met die angst ga ik nu solliciteren, en dat maakt mij onzeker.”

MALIKA SAIFI, werkzoekende

34% VAN DE MENSEN
**VAN TURKSE OF
MAROKKAANSE
HERKOMST** ONDERVOND
DE AFGELOPEN 5 JAAR
DISCRIMINATIE IN DE
ZOEKTOCHT NAAR WERK

MEER DAN EEN KWART
VAN DE WERKZOEKENDEN
INGESCHREVEN BIJ
DE VDAB **HEEFT EEN
MIGRATIEACHTERGROND**

OVERHEID ZET DE TOON NIET

GEEN SPIEGEL VAN DIVERSE SAMENLEVING

De overheid moet het goede voorbeeld geven. Met een divers personeelsbestand kan ze haar taken beter afstemmen op de wensen en behoeften van een diverse samenleving. Helaas kan geen enkele overheid in dit land een mooi rapport voorleggen op het vlak van diversiteit van haar personeel. Er zijn te weinig personeelsleden uit etnisch-culturele minderheden en bovendien zijn ze vaak aan de slag in tijdelijke, lagere functies. De federale overheid heeft geen streefcijfer voor personeelsleden met een migratieachtergrond. De Vlaamse overheid heeft er wel één: 4 procent tegen 2015. Dat is weinig ambitieus. Het moet minstens 10 procent zijn om een afspiegeling te zijn van de samenleving.

HET MINDERHEDENFORUM WIL:

- ✦ DAT HET PERSONEELSBESTAND VAN OVERHEDEN EEN AFSPIEGELING IS VAN DE DIVERSE SAMENLEVING EN DAT ZE EEN ACTIEPLAN MET STREEFCIJFERS GEBRUIKEN OM DAT TE BEREIKEN.
- ✦ DAT DE OVERHEID GEEN ONNODIGE DREMPELS OPWERPT EN ALLEEN VEREISTEN HANTEERT VOOR TAAL, NATIONALITEIT EN DIPLOMA DIE RELEVANT ZIJN VOOR DE FUNCTIE.
- ✦ DAT ER GEEN VERBOD IS OP HET DRAGEN VAN LEVENSBESCHOUWELIJKE TEKENS OP DE WERKVLOER.





© Elisabeth Verwaest

“IK WIL EEN BAAN OP MIJN NIVEAU”

“Voor ik werk ging zoeken, wilde ik eerst mijn Nederlands verbeteren. Dan zouden mijn kansen om werk te vinden toch veel groter zijn? Maar ik mocht in het taalonderwijs voor volwassenen slechts tot het tweede niveau Nederlands leren, dan moest ik werk zoeken. Ik vroeg aan mijn begeleider om mij de kans te geven om drie tot zes maanden een intensieve taal cursus te volgen aan het Talencentrum van de KU Leuven. Want de lessen Nederlands in het volwassenenonderwijs waren te gemakkelijk voor mij. Ik wilde namelijk op mijn niveau kunnen gaan werken. Maar ik moest gaan poetsen. Ik wilde niet leven van een uitkering, maar ik wilde ook niet zomaar eender welk werk doen. Ik ging gebukt onder de stress, ik was depressief. Ik kon niet slapen ‘s nachts, ik had nachtmerries. De baan die ze me uiteindelijk boden was er één in een kringloopwinkel, op de boekenafdeling. Ik ben een master in de letterkunde, ze vonden dat ik de tweedehandsboeken in het rek kon zetten. Ik heb nu werk gevonden bij het PRIC (provinciaal integratiecentrum, red.). Voor één jaar, dan moet ik weer ander werk vinden. Het is goed, maar ik voel dat ik beter kan. Mijn Iraanse diploma is erkend tot op het niveau van bachelor. Mijn master niet, want hier bestaat geen gelijkaardige titel. Alle papieren zijn nog ginder. Teruggaan om die even te halen kan niet, ik ben een politiek vluchteling. Ik ben in mijn hoofd een master, maar niet op papier. Ik wil graag opnieuw gaan studeren om mijn kansen te verhogen. Maar ik heb een kind, ik moet een inkomen hebben. De toelagen zijn voor mensen die hun eerste universitaire diploma willen halen en ik heb er al één. Op mijn werk nu heb ik al veel geleerd. Ik kan mijn Nederlands oefenen, ik heb een goede coach die mij wegwijs maakt. Ik leer veel over hoe België in elkaar zit. Maar ik voel mij toch te weinig uitgedaagd. Ik heb zoveel in mijn mars. België heeft er toch belang bij om mijn capaciteiten te benutten? Van mij als schoonmaakster te laten werken wordt het land toch niet beter?”

ANDISHEH KASHEFI

COLOFON

Deze brochure is een uitgave van Minderhedenforum vzw

Redactie: Isa Van Dorsselaer

Foto's: Sigrid Spinnox (Cover),

Sigrid Spinnox (p.5, p.12),

Elisabeth Verwaest (p.16)

Deze brochure maakt deel uit van een reeks brochures over de basisstandpunten van het Minderhedenforum. Het Minderhedenforum vertegenwoordigt etnisch-culturele minderheden en geeft ze een stem. Benieuwd naar de andere brochures uit deze reeks? Vraag ze op bij:

MINDERHEDENFORUM

Vooruitgangsstraat 323/4

1030 Schaarbeek

info@minderhedenforum.be

02 245 88 30

www.minderhedenforum.be

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Maart 2014

V.u. Hüseyin Aydinli, Vooruitgangsstraat 323/4, 1030 Schaarbeek

Met steun van het Federaal
Impulsfonds voor het
Migrantenbeleid en de
Vlaamse overheid.



MINDERHEDEN
F  **RUM**