



# Last in, first out

STEFAN DEWICKERE

Schepen Mohammed Ridouani: 'De mensen van allochtone herkomst die bij ons werken zijn de beste ambassadeurs voor het imago van de stad Leuven als aantrekkelijke en diversiteitsvriendelijke werkgever.'

De wereldwijde crisis veroorzaakt een trieste stijging van de werkloosheidscijfers. Ronduit alarmerend is de spectaculaire stijging van de werkloosheid bij mensen van allochtone herkomst. De lokale overheden hebben een belangrijke taak bij het ondersteunen van mensen die de weg naar werk moeilijk vinden. **LUCY VEREERTBRUGGHEN**

**D**e werkloosheid bij allochtonen steeg in Vlaanderen in 2009 dubbel zo hard als bij de autochtonen (28,2 procent volgens de VDAB). Na een lichte daling van de werkloosheid bungelt hun tewerkstellingsgraad momenteel weer onder aan de ladder. Omdat ze meestal in precare banen zitten, vangen ook zij de klappen van de crisis op. Lokale besturen hebben meerdere instrumenten in handen om de zwakste groepen op de arbeidsmarkt, onder wie allochtonen, te ondersteunen. Met opleidings- en tewerkstellingsprojecten versterk je de competenties bij kwetsbare groepen. Daarnaast blijft het nodig een sterk signaal tegen discriminatie te geven aan werkgevers. Lokale besturen kunnen dat op een positieve manier doen door zelf

werk te maken van een divers personeelsbeleid en door antidiscriminatiemaatregelen uit te werken.

**Nick Inghelbrecht: 'Bij de gemeente Heusden-Zolder zijn twaalf procent van de werknemers van allochtone herkomst. Ze zijn aan het werk van niveau E tot B.'**

#### **Een inclusief werkgelegenheidsbeleid**

Het lokale werkgelegenheidsbeleid koppelt het arbeidsmarktbeleid niet alleen aan de lokale economie maar ook aan andere beleidsdomeinen. Om kansen te

geven aan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt moet er een integraal en een categoriaal beleid gevoerd worden. Dit betekent samenwerking over de verschillende beleidsdomeinen heen en specifieke aandacht voor de situatie van kansengroepen zoals allochtonen.

De voormalige mijn gemeente Heusden-Zolder heeft het hoogste werkloosheidscijfer van allochtonen in Vlaanderen.

'Toch blijft het bestuur niet bij de pakken zitten,' zegt tewerkstellingsambtenaar Nick Inghelbrecht. 'Het bestuur maakt van de sociale economie een speerpunt om de allochtone werkloosheidscijfers



In Mechelen werden dit jaar 37 procent van de vakantiejobs ingevuld door allochtone jongeren. Het is het resultaat van een reeks inspanningen. De lat wordt niet verlaagd, elke job gaat naar de beste kandidaat.

te laten dalen. Deze beleidskeuze wordt als evaluatiepunt verankerd in het plan etnisch-culturele minderheden. Bij het subsidiëren van lokale projectpromotoren vragen we dat de werknemers in de projecten een afspiegeling zijn van de bevolking. Allochtonen moeten dus ten minste twintig procent van het personeelsbestand uitmaken. Heusden-Zolder geeft het goede voorbeeld en maakt werk van een diverse personeelssamenstelling. Twaalf procent van de werknemers zijn van allochtone herkomst, mensen zijn aan het werk van niveau E tot B.

#### Lokale besturen versterken positie kansengroepen

Langdurig werklozen kampen vaak met verschillende problemen tegelijk: armoede, te weinig werkervaring, een korte scholing en bij sommige mensen van vreemde afkomst een gebrekkige kennis van het Nederlands (voornamelijk bij eerste generatie migranten en in gemeenten aan de taalgrens). In combinatie met maatschappelijke discriminatie houdt dit mensen gevangen in het leefloonstelsel of de werkloosheid. Een integrale benadering gericht op het versterken van hun positie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt dringt zich dan ook op. De Vilvoordse werkwinkel liet zich door een integrale benadering inspireren om dit najaar met een project voor buitenschoolse kinderopvang voor en door leefloontrekkers te beginnen. Het OCMW Vilvoorde, het Huis van het Nederlands en het Centrum voor Basiseducatie werken

met het project de grootste hindernissen voor de zwakste groepen op de arbeidsmarkt weg. 'Vooral anderstalige nieuwkomers vinden moeilijk werk door een gebrek aan werkervaring en/of door een onvoldoende kennis van het Nederlands. Bovendien stellen we vast dat voor (alleenstaande) ouders het ontbreken van flexibele kinderopvang een belangrijke drem-

### Hans Bonte: 'De Vilvoordse werkwinkel begint dit najaar met een project voor buitenschoolse kinderopvang voor en door leefloontrekkers.'

pel is als ze een opleiding willen volgen, solliciteren of werken,' verduidelijkt Hans Bonte, schepen van Sociale Zaken. Het project gaat alle hindernissen gelijktijdig te lijf: de nieuwkomers volgen een voortraject Nederlands, kunnen daarna aan de slag in de kinderopvang en hebben meer tijd voor een opleiding of werk dankzij de flexibele en goedkopere kinderopvang. De opvang is er niet alleen voor leefloners, maar voor alle ouders met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt. De kinderen van mensen die een opleiding volgen of aan het solliciteren zijn, van het personeel van sociale-economie-initiatieven en van personen met een artikel 60-statuuut kunnen er terecht. Het project kadert ook binnen de beleidskeuze voor opvoedingson-

dersteuning voor alleenstaande ouders, een doelstelling die in het lokaal sociaal beleidsplan verankerd is.

#### Ontwikkelen van werkgelegenheid

Enkel sleutelen aan competenties van allochtonen op de arbeidsmarkt is onvoldoende om de hogere werkloosheidsgraad te bestrijden. Er is een groter aanbod en meer instroom van allochtonen nodig. Werkgelegenheid creëren door bedrijven aan te trekken en door in te spelen op tewerkstellingsmogelijkheden van grote infrastructuurprojecten is vooral weggelegd voor de grotere steden. In de sociale economie liggen er mogelijkheden voor alle besturen om banen te ontwikkelen in invoegbedrijven en de diensteneconomie. Bovendien kan de lokale overheid ook binnen de reguliere economie een voorbeeld stellen door als werkgever in te zetten op maatschappelijk verantwoord ondernemen en werk te maken van een divers personeelsbeleid.

'Willen lokale overheden geloofwaardig zijn, dan moeten ze een inhaalbeweging maken op het vlak van divers personeelsbeleid. Momenteel hinken we achter op de privémarkt,' zegt Mohammed Ridouani, schepen van Personeelszaken, Onderwijs, Duurzame Ontwikkeling en Diversiteit in

Leuven. 'Daarom verspreiden wij onze vacatures ook via de integratiedienst, wijkwerkingen en zelforganisaties. De moskeevereniging is een strategische partner omdat ze diep doordringt in de allochtone gemeenschap. We bereiden kandidaten ook voor op het examen. Een gebrekkige kennis van het Nederlands kan nog een probleem zijn bij migranten van de eerste generatie, maar de lage scholingsgraad van veel allochtonen is de grootste hinderpaal bij de examens. Die scholingsgraad opkrikken is een speerpunt in ons onderwijsbeleid. Om ook op korte termijn aan competentieversterking te werken ondersteunen we onze werknemers intensief. De mensen van allochtone herkomst die bij ons werken zijn dan ook de beste am-

bassadeurs voor het imago van de stad als aantrekkelijke en diversiteitsvriendelijke werkgever. Een succesvol voorbeeld is het tewerkstellingsproject van de groendienst. De stad startte in 1996 met dit project om kortgeschoolde werknemers met een tijdelijk contract, via intensieve begeleiding en vorming, een perspectief op langdurige tewerkstelling en doorgroeimogelijkheden te geven. Door deze verschillende initiatieven zien we gelukkig een gevoelige toename van het aantal allochtone werknemers over de laatste jaren.'

#### Kip en ei: discriminatie tegengaan

Het zijn niet enkel kortgeschoolde langdurig werkzoekenden die moeilijk aan werk raken. Veel hoogopgeleide, mondige allochtonen met een vlekkeloze kennis van het Nederlands komen niet aan de bak. Belangengroepen als het Minderhedenforum en Kif Kif wijzen erop dat er nog steeds vooroordelen leven bij werkgevers en dat allochtone sollicitanten gediscrimineerd worden.

'Vooroordelen ontcrachten en discriminatie bestrijden zijn een moeilijke klus voor lokale besturen want ze vereisen een mentaliteitswijziging. In Heusden-Zolder geven we een sterk signaal met ons divers personeelsbeleid. Verder sensibiliseren we reguliere bedrijven. We geven jaarlijks een ontbijtsessie voor promotoren waar we de diversiteitsplannen promoten en we communiceren erover in onze nieuwsbrieven. Het promoten van de plannen werkt goed: in samenwerking met de werkwinkel nam een truckstation heel wat allochtone werkzoekenden aan, meer dan de helft van het totale aantal personeelsleden,' zegt Nick Ingelbrecht.

Maar vooroordelen blijven op veel plaatsen hardnekkig bestaan. 'Werkgevers gaan er soms verkeerdelijk van uit dat er geen geschikte allochtone kandidaten zijn voor de betrekking en werkzoekenden hebben drempelvrees om zich kandidaat te stellen bij bedrijven. Om beiden bij elkaar te brengen nam het stadsbestuur van Mechelen het initiatief om samen met de belangenvereniging Kif Kif en de VDAB een interculturele jobbeurs te organiseren. Bijna 1800 werkzoekenden

zelf als schepen van Gelijke Kansen. We organiseerden ook monitoren cursussen zodat jongeren de kans kregen om het gevraagde brevet voor monitor te behalen. De lat wordt dus niet verlaagd, voor elke job selecteren we de beste kandidaat.'

Gent geeft een sterk signaal tegen discriminerende bedrijven met de verankering van non-discriminatie in zijn relaties met derden. In de lijn van een aantal buitenlandse initiatieven keurde het college

### Tom Balthazar: 'Gent verankert non-discriminatie in zijn relaties met derden. Dit is een primeur voor België.'

den bezochten de stands van dertig bedrijven,' zegt Ali Salmi, schepen Diversiteit en Gelijke Kansen in Mechelen. De lokale overheid heeft een voorbeeldfunctie, maar ook zij kampt met een imago-probleem bij allochtone werkzoekenden. 'Mechelen communiceert daarom duidelijk dat iedereen welkom is als werknemer én combineert dit met concrete maatregelen in het personeelsbeleid. We trekken niemand voor, maar we werken wel gericht naar de doelgroepen en maken hen duidelijk dat ze bij ons effectief welkom zijn. Om de stad als mogelijke werkgever te promoten bij jongeren werken we met stageplaatsen en vakantiejobs. Dit jaar werden 37 procent van de vakantiejobs ingevuld door allochtone jongeren. Het is het resultaat van een reeks inspanningen. Zo werd de stad voorgesteld als werkgever aan 100 allochtone jongeren in aanwezigheid van de burgemeester en me-

de non-discriminatieclausule goed. 'De clausule houdt in dat Gent geen werk- of contractuele relaties wil onderhouden met derden die discrimineren. De non-discriminatieclausule is een signaal en een garantie voor alle Gentenaren, van welke afkomst, geslacht of seksuele aardheid dan ook, dat het niet wordt geduld dat belastinggeld naar discriminatie gaat,' zegt Tom Balthazar, schepen van Milieu en Sociale Zaken. 'De praktijk in Groot-Brittannië en Zweden toont aan dat deze bepalingen bedrijven aanzetten tot preventie van discriminatie. Uit een casestudy van de Europese Unie over Engeland blijkt dat bedrijven wel degelijk een antidiscriminatiebeleid uitwerken als gevolg van non-discriminatieclausules.'

Lucy Vereertbrugghen is VVSG-projectmedewerker etnisch-culturele diversiteit

ADVERTENTIE

#### Snel ruimte nodig??



Snel nood aan ruimte? Op zoek naar een snelle, flexibele oplossing? Een duidelijke, gedetailleerde offerte binnen de 48u? Verifieerbare kwaliteit, niet enkel in België maar wereldwijd? Frisomat ontwerpt, produceert en bouwt reeds 30 jaar innovatieve gebouwen uit koudgewalst, verzinkt staal. Een juiste prijs en korte levertijd voor elk project. Just in time, in overeenstemming met lokale statische normering. Snel ruimte nodig, praat met ons. [www.frisomat.be](http://www.frisomat.be)

**FRISOMAT**  
Innovators in steel buildings