

Gekleurde armoede: OCMW's zoeken de goede aanpak

Mensen van allochtone herkomst hebben drie tot vier maal meer kans om arm te zijn en er ontstaat een nieuwe groep generatiearmen. Velen stranden bij het OCMW. De problematiek is relatief nieuw en OCMW's zoeken nog naar een aangepast aanbod om deze tendens te keren.

LUCY VEREERTBRUGGHEN



Vincent Corluy van het Centrum voor Sociaal Beleid van de Universiteit Antwerpen onderzocht het armoederisico bij mensen van buitenlandse afkomst en deed een verkennend onderzoek naar de oorzaken van de schokkende cijfers: 'Mensen van allochtone origine hebben drie tot vier maal meer kans om arm te zijn.' Samen met Gerlinde Verbist vergeleek hij het inkomen en de positie op de arbeidsmarkt van autochtone Belgen met die van vier andere groepen: burgers van andere EU-landen, Belgen die elders in de EU geboren zijn, Belgen die buiten de EU geboren zijn en ten slotte buitenlanders van buiten de EU. Belgen van Europese afkomst vertonen de grootste gelijkenis met de autochtone Belgen. De gegevens tonen vooral de grote achterstand van de laatste twee groepen aan, die doorgaans als allochtonen van de eerste generatie omschreven worden. Het armoederisico ligt drie keer hoger bij de Belgische allochtonen en vier keer bij de niet-Belgische. Ze hebben significant minder kans op werk.

Werkloosheid

De werkloosheid bij mensen die in het buitenland geboren zijn, ligt 2,5 keer hoger dan bij geboren Belgen. België is met dit resultaat de trieste koploper van veertien industrielanden die door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) in 2010 werden onderzocht. Een sluitende analyse voor deze dramatische cijfers laat nog op zich wachten. Vincent Corluy: 'We staan nog niet ver genoeg in het onderzoek naar armoede bij mensen van vreemde origine. Bovendien worden analyses bemoeilijkt omdat weinig variabelen omtrent origine worden geregistreerd in databronnen die voor armoedeonderzoek worden gebruikt. Wel merken we dat de traditionele verklaringen, zoals de lagere scholingsgraad, niet volstaan. Na correctie voor de verschillen in sociaaldemografische kenmerken, zoals leeftijd, geslacht en scholingsgraad, blijft er een grote kloof in tewerkstellingsgraden. Hierdoor kunnen we de oorzaken niet toetsen, maar volgens de literatuur zijn er wel indicaties. Zo spelen de organisatie van de arbeidsmarkt in België, het migratiebeleid en discriminatie een belangrijke rol in de achterstand van allochtone burgers.'

In dit onderzoek komen de mensen van de tweede of derde generatie niet in beeld. Maar eerder onderzoek in opdracht van de Koning Boudewijnstichting geeft aan

dat er ook bij hen relatief veel armoede is. Bea Van Robaeys van de Universiteit Antwerpen en Nathalie Perrin van de Universiteit Luik brachten de armoede bij allochtonen in België voor het eerst in kaart. Ze focusten op drie groepen: Italianen, Turken en Marokkanen die wettig in België verblijven. In 2001 lag het inkomen van 56 procent van de allochtonen met Marokkaanse en 59 procent van de allochtonen met Turkse roots onder de Europese armoedegrens, voor mensen van Italiaanse afkomst was dat 21 procent en voor autochtone Belgen tien procent. De onderzoeksters stellen vast dat er een nieuwe groep generatiearmen is. Een aantal OCMW's bevestigden deze tendens.

Een opsplitsing naar etniciteit is niet zinvol omdat mensen van Marokkaanse origine van de tweede generatie meestal even goed of even slecht Nederlands spreken als autochtone kansarmen.

Hoe gekleurde kansarmoede wegwerken?

Volgens OCMW's bestaat er een groeiende groep armen van vreemde origine, maar hebben ze nog geen sluitende werkwijze om deze tendens te stoppen. Het probleem is relatief recent en ligt politiek erg gevoelig, wat een gerichte handelwijze er niet makkelijker op maakt.

Een eerste stap is zicht krijgen op deze groep en op het probleem. Moet er gedifferentieerd worden op basis van etniciteit of spelen andere factoren een doorslaggevendere rol? Welke verschillen zijn er binnen de groep van allochtone cliënten? Is dezelfde werkwijze voor autochtone en allochtone armen efficiënt? Zijn er hiaten of knelpunten in het bestaande ondersteuningsaanbod en hoe ga je hiermee om?

Volgens het OCMW van Kortrijk is een opsplitsing naar etniciteit niet zinvol omdat mensen van Marokkaanse origine van de tweede generatie de Belgische samenleving goed kennen en meestal even goed of even slecht Nederlands spreken als autochtone kansarmen. Zij worden dan ook geholpen in het reguliere ondersteuningsaanbod. Anderstaligheid en nieuw zijn in België kunnen deelname aan de samenleving of opstap naar werk dan weer wel bemoeilijken. Daarom startte Werkpunt, de tewerkstellingsdienst, een voortraject voor anderstaligen. Aan het traject nemen

vooral nieuwkomers deel, maar ook enkele Franstaligen.

Ook het kersverse onderzoek van het HIVA en het OCMW Leuven stelt vast dat vooral de nieuwkomers een specifieke hulpvraag hebben. Volgens de onderzoekers Johan Wets en Goedroen Juchtmans concentreert die zich rond zes thema's: taal, kennis over de Belgische samenleving, opbouw van een sociaal netwerk, wonen, opleiding en werkgelegenheid. De hulpvraag kan echter veranderen, bijvoorbeeld onder invloed van ervaringen in het hulpverleningscircuit of obstakels in de wetgeving. Nieuwkomers stoten vaak op drempels zoals niet erkende diploma's of het zoeken naar een geschikte oplei-

ding. Daarom moeten ze hun verwachtingen nogal gemakkelijk afzwakken. Het rapport *Maatschappelijke dienstverlening en etnisch-culturele minderheden in Leuven. Naar oplossingssporen in zorg en beleid op basis van een structureel overleg* formuleert een resem aanbevelingen om de hulpverlening beter af te stemmen op deze groep. (In het rapport en op www.vvsg.be staan meer aanbevelingen dan er hier aan bod komen.)

Tijd nemen voor perspectiefbepaling

Het belang van een goede perspectiefkeuze wordt benadrukt door de maatschappelijk werkers en de experts die deelnamen aan het onderzoek en door het OCMW Kortrijk dat het ESF-project *voortraject anderstaligen* organiseert. In dit traject wordt veel tijd gemaakt om samen met de cliënt te zoeken naar de beste loopbaankeuze. 'We stelden vast dat nieuwkomers vaak helemaal geen zicht op de Belgische samenleving hebben. Daardoor weten ze niet goed wat ze van een traject bij het OCMW kunnen verwachten,' vertelt Angelique Declercq, medewerker bij Werkpunt. 'Meestal weten ze ook niet wat de keuze voor een bepaalde betrekking allemaal inhoudt. Om te vermijden dat mensen gedesillusioneerd raken door een mislukt traject, nemen we liever uitgebreid de tijd om samen

met hen weloverwogen te kiezen. Mensen kunnen een werkstage volgen zodat ze bijvoorbeeld weten wat schoonmaken in een rusthuis betekent. We werken ook samen met Mentor vzw. Twee consultants observeren de cliënten bij het uitvoeren van taken op de leerwerkplaats. Ze stellen de sterktes en zwaktes van de cliënten vast: of iemand sociaal vaardig is, een fijne motoriek heeft, liever alleen werkt. Samen met de cliënt bekijken we aan welke competenties en zwaktes ze willen werken. Doel is mensen er versterkt doen uitkomen, met de nadruk op leren. Tijdens dit activeringstraject gaat een dag per week naar vorming.' Deze werkwijze loont, meer dan vijftig procent van de mensen die zo'n activeringstraject volgden, konden doormoeten naar regulier werk. Het OCMW Kortrijk haalt hiermee de hoogste cijfers van Vlaanderen.

Ook anderstaligen van andere OCMW's in de regio (Harelbeke, Kuurne, Lendeledede, Menen, Waregem, Wevelgem en Zwevegem) kunnen deelnemen aan de trajecten die tweemaal per jaar starten.

Communicatie: meer dan taal alleen

Misverstanden kunnen tot spanningen leiden en de vertrouwensband tussen dienstverlener en cliënt belemmeren. Hierdoor zijn maatschappelijk werkers minder tevreden over hun werk en krijgt de cliënt het gevoel geen inspraak te hebben in belangrijke beslissingen. De maatschappelijk werkers vinden taal een belangrijk probleem. Het is moeilijk een weloverwogen traject uit te stippelen aan de hand van ja/nee vragen. Steeds meer OCMW's schakelen dan ook sociaal tolken in om onvolledige of gekleurde vertalingen te vermijden en zo misverstanden uit de weg te ruimen. Die ontstaan wel eens bij het tolken door familieleden of vrienden, of tijdens een gesprek in slecht Engels of Frans.

Ook culturele verschillen kunnen tot spanningen leiden. Daarom werken het OCMW van Gent en Kortrijk met interculturele bemiddelaars. 'Sommige mensen weigeren taken of stageplaatsen om culturele of religieuze redenen,' vertelt Angelique Declercq. 'Wij schakelen dan altijd een intercultureel bemiddelaar van het OCMW in. Zo komen we bijna altijd tot een oplossing. Maar we moeten wel de tijd nemen om de reden achter de weigering te achterhalen en naar een acceptabel compromis zoeken. Zo weigerden enkele moslimvrouwen de broek van hun schoonmaakuniform te dragen, ze vonden ze te strak. We hebben

dan uitgelegd waarom een rok onveilig is op een ladder. We geraakten het eens, nu dragen ze een wijde broek die het lichaam niet strak omsluit maar toch de veiligheid op de werkvloer garandeert.'

Transparante dienstverlening

De cliënten geven verrassend genoeg aan dat de taal niet het voornaamste struikelblok is in de communicatie. Ze vinden het wel lastig wanneer hun begeleider snel spreekt of als ze op de werkvloer dialect horen, en ook brieven zijn voor hen erg moeilijk.

Maar hun grootste struikelblok is de ondoorzichtigheid van de hulpverlening. Dat stelt ook het rapport vast. Nieuwkomers vragen zich af waarom de hulpverlener vaak dezelfde vragen stelt. Waarom krijgen andere mensen in dezelfde situatie soms een ander traject aangeboden? Wat is precies de rol van het bijzonder comité sociale dienst? Is er wel overleg tussen de OCMW-medewerkers en de andere hulpverlenende instanties?

De onderzoekers van het HIVA tonen ook hier het belang van goede communicatie aan. Als een cliënt het aanbod en het voorgestelde traject begrijpt, zal hij minder het gevoel hebben dat deze keuze over zijn hoofd heen wordt genomen. Alle informatie meegeven is ook belangrijk want mensen moeten op de hoogte zijn van alle mogelijkheden van het aanbod zodat ze zelf mee kunnen beslissen. Deze werkwijze is tijdsintensief en kan onmogelijk plaatsvinden met de huidige werklust van de meeste OCMW's. Maar ze is noodzakelijk om armoede effectief weg te werken. Er is dus uitgebreide ondersteuning van de OCMW's door de andere overheden nodig.

Werk als hefboom voor participatie?

Allochtonen zitten vaker dan autochtonen in slecht betaalde baantjes met flexibele dag- of weekcontracten. Ze vormen dan ook een groot deel van de groep werkende armen. Doorstroming naar goed werk is een belangrijke hefboom om aan de armoede te ontsnappen. Werken aan de capaciteiten van mensen zoals dit gebeurt in de voortrajecten van het OCMW Kortrijk is dus belangrijk.

Mensen kunnen pas starten met een activeringstraject als ze het niveau 1.1 Nederlands halen. Door de ellenlange wachtlijsten in steden als Antwerpen en Kortrijk kan het wel maanden duren voor iemand aan een cursus begint. Anderen leren traag

of moeilijk en halen het gevraagde niveau pas na enige tijd. Ondertussen komen ze niet in aanmerking voor de activeringstrajecten of opleidingen bij de VDAB, blijven ze thuis en vallen ze terug op lotgenoten die ze leerden kennen in het opvangcentrum of tijdens een hulptraject. Ironisch genoeg versterkt de verplichting om Nederlands te volgen hun armoedesituatie en isolement, meldt het rapport van het HIVA. Het gebrek aan afstemming bezorgt de nieuwkomers kopzorgen. Ze hebben vaak een begeleider bij het OCMW, op het onthaalbureau en in de taalschool. Ze lopen van hot naar her en doorworstelen een enorme papierberg om met alle instanties in orde te zijn. Het contact tussen de verschillende organisaties is de laatste jaren wel verbeterd maar nog verre van ideaal.

Veel nieuwkomers slagen in de cursussen en beginnen vol goede moed te solliciteren. Toch geraken ze niet aan werk. In het rapport van het HIVA stellen zowel maatschappelijk werkers als nieuwkomers de hoge taaleisen van werkgevers in vraag. Vaak wordt er een hoog niveau Nederlands verwacht als basiskennis voldoende is. 'Wie werk heeft, leert gaandeweg Nederlands, krijgt het gevoel zijn of haar tijd in het gastland zinvol te besteden, zijn of haar competenties te kunnen ontwikkelen en krijgt zo de gelegenheid om sociale contacten met Belgen uit te bouwen,' stelt het rapport. In de studie *Fatima of Sil, een wereld van verschil* wijst de VDAB ook op de discriminatie van werkgevers. Een trieste vaststelling die recent werd bevestigd door de undercover reporters van het VRT-programma VOLT. Zes van de acht bezochte uitzendkantoren discrimineert allochtone kandidaten. Een sluitende aanpak van discriminatie is nodig om gekleurde armoede aan te pakken.

Lucy Vereertbrugghen is VVSG-projectmedewerker etnisch-culturele diversiteit

Het HIVA stelt het rapport *Maatschappelijke dienstverlening en etnisch-culturele minderheden in Leuven. Naar oplossingsporen in zorg en beleid op basis van een structureel overleg voor op de studiedagen 'Naar een toegankelijke dienst- en hulpverlening'* op 12 oktober in Leuven en op 19 oktober in Gent. Op 28 oktober is er een persvoorstelling in Leuven.