

De rol van arbeidsdeskundigen bij het signaleren en tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt'

DOEL

Inzicht krijgen in hoeverre en op welke manier arbeidsdeskundigen werkzoekenden en werkenden met een migratieachtergrond kunnen ondersteunen wanneer zij discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, hoe arbeidsdeskundigen hun eigen rol zien met betrekking tot de ondersteuning en wat er nodig is voor verdere professionalisering op het gebied van het signaleren en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

AANPAK

Mixed methods-onderzoek, bestaande uit:

- Het samenstellen en regelmatig consulteren van een klankbordgroep bestaande uit arbeidskundige experts.
- Deskresearch: een literatuurstudie waarbij zowel Nederlandse als internationale literatuur is verzameld over het voorkomen, tegengaan en omgaan met discriminatie op de arbeidsmarkt.
- Een vragenlijst onder 74 arbeidsdeskundigen. Deze is opgesteld op basis van de deskresearch om op kwantitatieve wijze inzicht te krijgen in de rol van de arbeidsdeskundige met betrekking tot het signaleren van en ondersteunen bij discriminatie.
- Individuele, verdiepende interviews met 16 arbeidsdeskundigen.
- Twee focusgroepen met in totaal 7 werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond waarin hun ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt en ondersteuning hierin van de arbeidsdeskundige of andere arbeidsprofessional centraal stond.
- Een focusgroep en schriftelijke feedbackronde met in totaal zes experts op het gebied van scholing en training op het gebied van diversiteitssensitief werken, intercultureel vakmanschap, en de inclusieve arbeidsmarkt om bevindingen uit het onderzoek te toetsen en aanbevelingen te formuleren.



Signaleren van discriminatie

De meeste arbeidsdeskundigen die deelnamen aan het onderzoek geven aan dat zij het signaleren van discriminatie als een taak van de arbeidsdeskundige zien. Tegelijkertijd wordt er in de praktijk zeer wisselend gesignaleerd (van heel vaak, tot bijna nooit). De beroepsgroep wijdt dit zelf aan enkele omstandigheden die inherent zijn aan het vak van arbeidsdeskundigen (bijv. kort contact met de cliënt), maar geven ook aan weinig tools en kennis aangereikt te hebben gekregen, onder andere vanuit de opleiding, om discriminatie adequaat te kunnen signaleren.

Ondersteunen bij discriminatie

De meeste arbeidsdeskundigen geven eveneens aan dat zij het ondersteunen van een client bij een ervaring van discriminatie als een taak zien van een arbeidsdeskundige. Desondanks blijkt het in de praktijk sprake te zijn van handelingsverlegenheid in de wijze waarop arbeidsdeskundige deze taak goed kunnen invullen. Ook hier geven arbeidsdeskundigen aan over weinig tools en kennis te beschikken, die niet worden aangereikt door de opleiding en/of de eigen werkgever.

Eigen (witte) referentiekader, stereotypen en vooroordelen

Aanvullend komt uit de verdiepende interviews naar voren dat ook arbeidsdeskundigen niet altijd even bewust zijn van hun eigen (witte) referentiekader, stereotypen en vooroordelen. In de gesprekken werden signalen van discriminatie door meerdere arbeidsdeskundigen gebagatelliseerd. Ook werd er door sommigen op stereotypewijze gesproken over personen met een migratieachtergrond. In de interviews werd meerdere malen verwezen naar veronderstelde culturele verschillen, werd *victim blaming* (= het slachtoffer de schuld geven van een ervaring met discriminatie) geuit, en werd sociale afstand gecreëerd door bijvoorbeeld te spreken in termen van “wij” en “zij” en verschillen te benadrukken.

Aanbevelingen

- Leg vast en specificeer met de beroepsgroep wat de rol van de arbeidsdeskundige is wanneer het gaat om het signaleren, ondersteunen en melden bij ervaringen van discriminatie.
- Afhankelijk van welke rol de beroepsgroep voor zichzelf ziet weggelegd, is het raadzaam ervoor te zorgen dat arbeidsdeskundigen voldoende worden toegerust om deze rol adequaat op te pakken. Dit kan bijvoorbeeld door middel van kennis over discriminatie te verschaffen in de opleiding voor arbeidsdeskundigen in sp , maar ook door bijscholing en trainingen voor reeds werkzame arbeidsdeskundigen.



Voor al werkzame arbeidsdeskundigen die graag aan de slag willen met het (beter) signaleren van discriminatie en cliënten (beter) ondersteunen indien zij discriminatie op de arbeidsmarkt hebben meegemaakt, hebben wij vier concrete stappen geformuleerd die hieronder nader toegelicht zullen worden. In bijlage 1 vindt u een overzicht van mogelijk behulpzame websites die bij de uitvoer van de stappen kunnen vergemakkelijken.

Stap 1

Doe kennis op over wat wel en niet discriminatie is, en welke verschillende uitingsvormen er zijn.

Om discriminatie te kunnen (h)erkennen bij cliënten met een migratieachtergrond, kunnen arbeidsdeskundigen zich verdiepen in wat discriminatie is en wat daar onder valt.

Is de basis is discriminatie het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van een persoon of groep (personen) op basis van persoonlijke kenmerken, zoals afkomst, ras of etniciteit, godsdienst of religieuze overtuiging, geslacht,

levensovertuiging, politieke voorkeur, seksuele gerichtheid, of beperking. Personen kunnen zowel tijdens het solliciteren, tijdens de sollicitatieprocedure als op de werkvloer discriminatie ervaren. Discriminatie komt in beide openlijke als subtiele vormen voor:

- *Openlijke discriminatie*: het geloof dat leden van gestigmatiseerde groepen inferieur zijn, en de goedkeuring van negatieve en kleinerende stereotypen. Een voorbeeld van openlijke discriminatie is een racistische grap.
- *Subtiele discriminatie*: Vaak niet-intentioneel, onduidelijk in opzet om schade aan te brengen aan een persoon, lastiger om te identificeren en beoordelen dan openlijke discriminatie. Voorbeelden van subtiele discriminatie zijn: een persoon met een migratieachtergrond complimenteren op hun Nederlandse taalvaardigheid terwijl zij in Nederland geboren zijn of er van uit gaan dat zij in een lagere functie werkzaam zijn dan ze daadwerkelijk zijn.

Stap 2

Signaleer discriminatie op de arbeidsmarkt in een vroeg stadium

Wanneer arbeidsdeskundigen op de hoogte zijn van wat discriminatie inhoudt en hoe dit zich uit, kunnen zij aan de slag gaan met het signaleren van discriminatie op de arbeidsmarkt onder hun cliënten met een migratieachtergrond. Hiervoor is het belangrijk dat zij discriminatie (h)erkennen. Discriminatie op de arbeidsmarkt kan namelijk verschillende negatieve gevolgen hebben voor personen met een migratieachtergrond zoals voor hun fysieke en mentale gezondheid, maar ook voor hun functioneren, werkhouding, taakuitvoering, tevredenheid met werk en kan leiden tot uitval.

Er is niet één juist antwoord op hoe discriminatie gesignaleerd kan worden: discriminatie uit zich vaak in subtiele vormen. In het gesprek aangaan over een (mogelijke) discriminatie-ervaring is het belangrijk dat de arbeidsdeskundige een vertrouwelijke sfeer schept voor hun cliënt om dit bespreekbaar te maken. Daarnaast speelt sensitiviteit een grote rol in het (h)erkennen van (subtiele) discriminatie en dit bespreekbaar te maken met de cliënt. Arbeidsdeskundigen zouden in de gesprekstechnieken die zij toepassen in het arbeidsdeskundig gesprek zowel een manier van (door)vragen naar (mogelijke) discriminatie-ervaringen, als sensitiviteit voor dit onderwerp, op kunnen nemen.

Stap 3

Ondersteun cliënten wanneer zij aangeven dat zij discriminatie ervaren

Het is belangrijk dat cliënten met een migratieachtergrond zich gehoord en gesteund voelen wanneer zij een discriminatie-ervaring bespreekbaar maken met de arbeidsdeskundige. Zo kunnen arbeidsdeskundigen zoals bij stap 2 beschreven in gesprek gaan met hun cliënt over discriminatie: dit kan gevoelens van (h)erkenning en sociale steun teweegbrengen en gevoelens van machteloosheid verminderen. Het is hierin belangrijk dat de arbeidsdeskundige een vertrouwensband opbouwt met de cliënt.

Sociale steun kan aangeboden worden in twee vormen:

- *Emotionele ondersteuning*: steun in de vorm van empathisch luisteren naar de ervaring van een slachtoffer van discriminatie en hun gevoelens erkennen; begripvol, empathisch en positief te reageren op discriminatie ervaringen van cliënten.
- *Instrumentele ondersteuning*: steun in de vorm van fysieke hulp en assistentie, zoals het geven van advies en kennis om problemen op te lossen of het doorverwijzen naar een andere professional (vertrouwenspersoon, anti-discriminatievoorziening (ADV)). Arbeidsdeskundigen kunnen kennisnemen van de verschillende meldpunten zodat je de cliënt door kunt verwijzen.

Daarnaast is het belangrijk dat arbeidsdeskundigen:

- Urgentie geven aan een discriminatie-ervaring, zodat discriminatie sneller opgepakt en aangepakt kan worden op de werkvloer om zo uitval te voorkomen en re-integratie te bevorderen.
- Cliënten met een migratieachtergrond kunnen ondersteund worden in de vorm van empowerment en weerbaarheid om zelf discriminatie op de werkvloer te adresseren. Hierin is het belangrijk dat de verantwoordelijkheid **niet** bij het slachtoffer neergelegd wordt.
- Verder is het van belang dat arbeidsdeskundigen een discriminatie-ervaring uitvragen niet zien als een vorm van waarheidsvinding en signalen bagatelliseren of doen aan *victim blaming*. Neem als arbeidsdeskundige een signaal van discriminatie daarom altijd serieus!

Stap 4

Word bewust(er) van eigen (witte) referentiekader, stereotypen en vooroordelen

Aansluitend op stap 3 is het van belang dat arbeidsdeskundigen verantwoordelijkheid nemen voor hun aandeel in het realiseren van een inclusieve organisatie. Het doel hiervan is om een cultuur te creëren waarin iedereen de verantwoordelijkheid neemt in het signaleren en afkeuren van bepaalde negatieve stereotypen, opmerkingen en ongevoeligheden. Personen kunnen bijvoorbeeld hun impliciete vooroordelen verminderen door zich te dissociëren met bepaalde stereotypische informatie over gestigmatiseerde personen. Iedereen heeft ten slotte impliciete vooroordelen en stereotype associaties en kan hiermee, wanneer men zich hiervan niet bewust is, bijdragen aan (de voortzetting van) subtiele discriminatie op de werkvloer. Het is hierin belangrijk dat arbeidsdeskundigen zich bewust worden van hun eigen (witte) referentiekader en de stereotypen en vooroordelen die zij hebben en hierop reflecteren wat dat betekent voor hun professionele rol. Een manier om te reflecteren op het eigen referentiekader, stereotypen en vooroordelen in combinatie met de rol van arbeidsdeskundige is door middel van interne intervisie.



MEER INFORMATIE

Meer informatie is te vinden in:

[Cahier 30: Discriminatie op de radar](#)

[Stappenplan aan de slag met discriminatie voor arbeidsdeskundigen](#)

Heb je vragen? Neem dan contact op met het AKC:

akc@arbeidsdeskundigen.nl