

DISCRIMINATIE (nog beperkt) op de radar van arbeidsdeskundigen

Zowel bij het zoeken naar werk als op de werkvloer zelf, kunnen mensen met een migratieachtergrond te maken krijgen met discriminatie. In opdracht van het AKC onderzocht het Verwey-Jonker Instituut in hoeverre en op welke manier arbeidsdeskundigen ondersteuning kunnen bieden aan personen die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, maar ook hoe ze hun eigen rol zien.

TEKST | Diederik Wieman

Minder vaak uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek, hetzelfde werk doen tegen een lager loon. Geen vast contract krijgen. Minder carrièrekansen, sociale uitsluiting op de werkvloer. Arbeidsdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond komt vaak voor en uit zich op veel verschillende manieren. 'Het is algemeen bekend dat arbeidsmarktdiscriminatie een groot probleem is en dat dit vooral mensen met een migratieachtergrond treft', stelt Suzan de Winter-Koçak, senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut en een van de drie auteurs van het onderzoeksrapport "Discriminatie op de radar". Samen met senior onderzoeker Inti Soeterik en onderzoeker Maxime van de Gevel onderzocht ze hoe arbeidsdeskundigen arbeidsdiscriminatie signaleren en hoe zij cliënten met een migratieachtergrond ondersteunen wanneer deze discriminatie ervaren. Ook is gekeken naar hoe arbeidsdeskundigen hun eigen rol zien en wat ze nodig hebben voor een verdere professionalisering. Ze droegen het onderzoeksvoorstel zelf aan naar aanleiding van een subsidieoproep van het AKC. 'Mijn collega Inti en ik zijn al een tijd bezig met onderzoek naar discriminatie en we vroegen ons af wat arbeidsdeskundigen eigenlijk doen op dit

thema. We kenden de beroepsgroep op dat moment nog niet zo goed, maar wisten wel dat zij veel in contact komen met kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt. Toen we na een korte verkenning tot de conclusie kwamen dat de beroepsgroep nog niet prominent aandacht besteedt aan het thema discriminatie, hebben we een onderzoeksvoorstel bij het AKC ingediend.'

Vaker werkloos

Arbeidsmarktdiscriminatie van personen met een migratieachtergrond is een belangrijk onderwerp, ook omdat een steeds groter deel van onze bevolking een migratieachtergrond heeft. Volgens het CBS bestond begin vorig jaar bijna 15 procent van de Nederlandse bevolking uit mensen die in het buitenland zijn geboren. Daarnaast had bijna 12 procent van de bevolking ten minste één ouder die in het buitenland is geboren. Dat betekent dat meer dan een kwart van het aantal inwoners van Nederland uit het buitenland komt of buitenlandse wortels heeft. Eveneens blijkt uit de CBS-cijfers dat personen met een migratieachtergrond structureel vaker werkloos zijn; in de afgelopen decennia gemiddeld twee keer zo vaak als personen zonder migratie-



achtergrond. Ook wanneer mensen met een migratie-achtergrond een baan hebben gevonden zijn er verschillen, zo blijkt. Ze zijn vaker werkzaam in economisch kwetsbare sectoren, hebben vaker een lager inkomen, werken vaker op basis van een flexibel contract en stromen minder vaak door naar hogere functies. Als verklaring voor deze verschillen wordt in wetenschappelijk onderzoek onder andere discriminatie op de arbeidsmarkt aangedragen.

Minder werkvermogen

De gevolgen van arbeidsdiscriminatie kunnen verstrekkend zijn. Onderzoeker Maxime van de Gevel: 'Arbeidsdiscriminatie heeft een negatieve impact op zowel de fysieke als mentale gezondheid. Het werkvermogen wordt erdoor beïnvloed en het kan ook de re-integratie naar werk belemmeren.' Juist om die reden is het belangrijk dat arbeidsdeskundigen beseffen dat discriminatie kan spelen. 'Uit ons onderzoek blijkt dat discriminatie tot op heden nog geen focuspunt is bij arbeidsdeskundigen, terwijl duidelijk is dat de re-integratie en het arbeidsvermogen erdoor belemmerd kunnen worden.' Suzan vult aan: 'Het punt is dat arbeidsdeskundigen op dit gebied geen kaders hebben. Het kan helpen als de beroepsvereniging richting geeft of bepaalt of ze het een taak voor arbeidsdeskundigen vindt en hoe je daar dan mee om moet gaan. Hierop volgend kunnen de opleiders dan tools ontwikkelen en in hun lesprogramma opnemen.'

Handelingsverlegen

De meeste arbeidsdeskundigen die aan het onderzoek meewerkten vinden dat die taak op dit gebied bij het beroep hoort. Tegelijkertijd komt ook naar voren dat lang niet alle arbeidsdeskundigen discriminatie signaleren. 'Sommigen zien het niet of nauwelijks, anderen weer wel', zegt Maxime. Ook de manier waarop arbeidsdeskundigen omgaan met discriminatie en het ondersteunen van cliënten verschilt nogal. 'Ze handelen heel wisselend en er is ook sprake van handelingsverlegenheid. De meeste arbeidsdeskundigen handelen op eigen inzicht of gevoel. Soms sturen ze cliënten door naar de vertrouwenspersoon, soms vindt een driegesprek plaats en een enkele keer wordt de richtlijn arbeidsconflict ingezet. Er zit dus niet echt een vaste lijn in.' Suzan benadrukt dat dit de positieve gevallen zijn; de situaties waarin arbeidsdeskundigen het probleem herkennen en erkennen. 'We zagen echter ook gevallen van totale



Inti Soeterik is senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut



Maxime van de Gevel is onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut



Suzan de Winter-Koçak is senior onderzoeker bij het Verwey-Jonker Instituut

ontkenning. Een verhaal aanhoren en er vervolgens overheen stappen. Of gevallen van victim blaming, waarin de oorzaak dus bij de gediscrimineerde wordt gelegd.' Een kanttekening daarbij is dat mogelijke discriminatie door de arbeidsdeskundige is gesignaleerd en onderkend, maar dat naast discriminatie andere, zwaarder wegende aspecten een rol spelen die de re-integratie belemmeren.

Samenstelling beroepsgroep

Dat discriminatie niet altijd gesignaleerd wordt heeft volgens de onderzoekers niet alleen te maken met het feit dat het in de opleiding nauwelijks aan bod komt. Het is ook sterk persoonsafhankelijk. 'Het hangt ervan af hoe sensitief iemand is voor het herkennen en erkennen van het onderwerp discriminatie. Ieder mens en dus ook arbeidsdeskundigen heeft een referentiekader stereotypen en vooroordelen. Het is van belang je hier bewust van te zijn. Er wordt vaak gepraat over veronderstelde cultuurverschillen, een van de weinige onderwerpen die wel in de opleiding aan bod komt. Maar juist dit kan heel erg leiden tot stigmatisering en sociale afstand waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen 'wij' en 'zij'. Het leidt ook tot ontkenning en bagatellisering met als gevolg opmerkingen als: "Iemand beweerde dat hij gediscrimineerd werd, maar ik weet dat het om die en die reden een lastig persoon is" of "Dit is de ervaring van het slachtoffer, maar het kan ook anders bedoeld zijn". Suzan: 'Je zit als werkzoekende of zieke al in een rotsituatie en dan maakt discriminatie het allemaal nog een stukje erger. Het richt extra schade aan.' Discriminatie beter herkennen begint met bewustwording. Maxime: 'Iedereen weet wel dat het probleem bestaat, maar het is extra goed om te beseffen dat het ook bij je eigen cliënten kan spelen. In hun relatie met →

OVER HET ONDERZOEK:

Er is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden. Via deskresearch is literatuur bestudeerd die ingaat op het bieden van ondersteuning bij ervaren discriminatie. Ook is een enquête uitgezet onder de beroepsgroep (74 respondenten, gezien het aantal respondenten niet representatief) en zijn 16 verdiepende individuele interviews afgenomen met arbeidsdeskundigen. Aanvullend zijn er twee focusgroepen gehouden met werkenden en werkzoekenden met een migratieachtergrond en een focusgroep met experts op het gebied van arbeid en/of discriminatie. Gedurende het onderzoek zijn de onderzoekers meermaals met een klankbordgroep bijeengekomen voor advies en nadere duiding van de bevindingen.

werkgevers, met leidinggevend en met collega's.' Volgens Suzan zou het goed zijn wanneer arbeidsdeskundigen het standaard uitvragen bij hun cliënten. 'Mensen met een migratieachtergrond praten er niet graag over. Het is pijnlijk en je wilt het er eigenlijk gewoon niet over hebben. Op het moment dat het wel bespreekbaar is, is het van belang dat je het als arbeidsdeskundige ook echt serieus neemt. Wat is er nodig om de situatie te overwinnen? Wat kun je doen om ervoor te zorgen dat jouw cliënt weer goed aan het werk kan?'

Ondersteuning

Volgens Suzan hebben slachtoffers van discriminatie vaak het gevoel dat ze er heel erg alleen voor staan. 'Ze worden vaak niet geloofd of het probleem wordt gebagatelliseerd, terwijl ze juist veel behoefte hebben aan ondersteuning. Ze zitten met de handen in het haar, of zoals een van de focusgroepsleden het verwoordde: "Ik ben hoogopgeleid, weet wat mijn kwaliteiten zijn, maar word onwijs tegenge-

werkt in mijn werk en functioneren." Gedupeerden willen gewoon een persoon of organisatie die echt concreet hierbij kan helpen.'

Doorverwijzen

Maxime: 'Zoals gezegd: arbeidsdeskundigen kunnen daarbij een rol spelen, maar het is aan de beroepsgroep zelf om de kaders te formuleren en te bepalen wat de grenzen zijn van die rol. Wanneer kun je aan de slag gaan en kun je wat doen aan signalering en aan ondersteuning? En wanneer moet je het uit handen geven? Wij zien vooral een doorverwijzende rol weggelegd voor de arbeidsdeskundigen. De cliënt in contact brengen met een volgende professional zoals een vertrouwenspersoon, een antidiscriminatiebureau of een organisatie die zich bezighoudt met een inclusieve arbeidsmarkt. Dit onderzoek geeft duidelijk aanknopingspunten voor de beroepsgroep om aan het onderwerp discriminatie aandacht te besteden. Belangrijk, want arbeidsdeskundigen hebben een cruciale positie ten

Aan de slag

Voor arbeidsdeskundigen die aan de slag willen met het (beter) signaleren van discriminatie en cliënten (beter) ondersteunen hebben de onderzoekers vier concrete stappen geformuleerd

Stap 1

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

Discriminatie komt zowel in 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. Bijvoorbeeld: een persoon met een migratieachtergrond complimenten op hun Nederlandse taalvaardigheid terwijl zij in Nederland geboren zijn of ervan uitgaan dat zij in een lagere functie werkzaam zijn dan ze daadwerkelijk zijn.

Stap 2

Signaleer discriminatie op de arbeidsmarkt in een vroeg stadium

Er is niet één juist antwoord op hoe discriminatie gesignaleerd kan worden: discriminatie uit zich vaak in subtiele vormen. In het gesprek over een (mogelijke) discriminatie-ervaring is het belangrijk dat de arbeidsdeskundige een vertrouwelijke sfeer schept voor de 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

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)).

Daarnaast adviseren we 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. Neem als arbeidsdeskundige een signaal van discriminatie altijd serieus!

opzichte van kwetsbare groepen die dreigen uit te vallen of moeten re-integreren op de arbeidsmarkt.'

De onderzoekers denken dat er al een basis ligt om op voort te bouwen. Immers, als het om een beperking gaat of een chronische ziekte is het discriminatiebesef al sterk aanwezig bij arbeidsdeskundigen. 'Het is een vergelijkbaar mechanisme dat uitgebreid kan worden richting arbeidsdiscriminatie van mensen met een migratieachtergrond', stelt Maxime.

Vanuit het AKC, de opdrachtgever van het onderzoek, benadrukt directeur Marianne Holleman dat het belangrijk is dat alle talenten op de arbeidsmarkt een gelijke kans krijgen. 'We weten dat mensen met een migratieachtergrond deze kans minder krijgen. Alle doelgroepen waarvoor dit geldt, verdienen extra aandacht zodat zij volwaardig mee kunnen doen op de arbeidsmarkt.

Bewustzijn van vooroordelen, stereotyperingen en de nadelen daarvan, helpt om als professional jouw rol hierin te vervullen.'

Stap 4

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

Iedereen heeft impliciete vooroordelen en stereotype associaties en kan hiermee 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.

Scan de QR code voor het volledige onderzoeksrapport (AKC Cahier 30)



COLUMN

Werkgeluk

Werkgeluk, een begrip waar we tegenwoordig niet meer omheen kunnen. Overall hoor je mensen praten over hoe belangrijk het is om gelukkig te zijn op je werk. Maar laten we eerlijk zijn, wie heeft er nou altijd echt plezier in zijn werk?

Een vriendin van mij werkt als receptioniste bij een groot bedrijf. Haar taak is om de telefoon op te nemen en bezoekers te ontvangen. Klinkt leuk maar niet al te spannend, toch? Anouk, zoals mijn vriendin heet, weet er wel een feestje van te maken. Ze begroet iedereen altijd met een stralende glimlach en maakt regelmatig grapjes om de sfeer wat luchtiger te maken. Ze heeft zelfs een belletje op haar bureau staan, zodat ze elke keer als er een nieuwe bezoeker zich meldt, een vrolijk deuntje klinkt.

Maar ondanks haar positieve instelling en humoristische aanpak, klaagt Anouk ook regelmatig over haar werk. Ze vindt het saai en eentonig en zou liever iets doen waar ze haar creativiteit in kwijt kan. Ze heeft een tijdje rondgelopen met het idee om binnen de zorg als contactclown te gaan werken. Maar het salaris is dan een stuk lager en waarschijnlijk zit haar huidige werkgever er niet op te wachten dat ze als clown verkleed achter de balie gaat zitten. Het blijft dus bij een droom.

Is altijd gelukkig zijn in je werk mogelijk? Zelfs de mensen die hun passie volgen, klagen soms over hun werk. Misschien moeten we accepteren dat werken nu eenmaal niet altijd leuk is en stoppen met het najagen van werkgeluk en gewoon tevreden zijn met een baan die ons in staat stelt om onze rekeningen te betalen en af en toe een vakantie te nemen.

Ik denk dat het allerbelangrijkste is om zelf de humor in je werk toe te voegen. Een grapje hier en een lach daar, kan al wonderen doen. Ook daarin kun je werkgeluk vinden.

Agnes Lammers

redactielid en arbeidsdeskundige