



Samen voor waardig werk: recepten tegen armoede

CAMPAGNEDOSSIER 2024

 welzijnszorg.be

**SAMEN
TEGEN
ARMOEDE**



Samen voor waardig werk: recepten tegen armoede

CAMPAGNE DOSSIER 2024

Inhoud

01 Inleiding	5
Waarom een campagne over werk?	5
Signalen	5
02 Werk en armoede	7
Hoe uit armoede geraken?	8
03 De toegang tot waardig werk	11
Wat is waardig werk?	11
Kwetsbare groepen	13
De paradox: werk en werknemers gezocht!	15
Activeren als middel om te besparen	16
04 Werk dat loont	17
“Werkende armen”	19
De oplossingen voor het probleem van “werkende armen”	21
05 Participatiesamenleving	23
Gemeenschapsdienst	24
06 Wie kan zich uit armoede werken?	27
07 Drie recepten voor waardig werk in de strijd tegen armoede	31
Recept 1: uitsluiting aanpakken	31
Recept 2: ambassadeur voor werkzoekenden	36
Recept 3: aangepaste arbeidsmarkt	41
08 Conclusie	45
Uitsluiting aanpakken	45
Ambassadeur voor werkzoekenden	45
Aangepaste arbeidsmarkt	45
Bijlage 1	47



WAAROM EEN CAMPAGNE OVER WERK?

Werk heeft duidelijk een centrale rol ingenomen in de actualiteit. Dit zal niet snel stoppen. Deze campagne valt na de verkiezingen, waar werk een belangrijk thema was. We zagen vaak hoe men activering van werkzoekenden en inactieven als oplossing voor begrotingszorgen voorstelde. We kampen met een krappe arbeidsmarkt en tegelijkertijd met een bestaande groep mensen die niet aan werk geraken. Maar de krapte op de arbeidsmarkt vertaalt zich niet per definitie in meer kansen voor mensen die verder van de arbeidsmarkt staan. Er is nog steeds een mismatch tussen de vacatures en de mensen die op zoek zijn naar werk. Er wordt vooral gekeken naar flexibel inzetbare profielen (flexijobs, interim), of tijdelijke arbeidsmigratie. Deze situatie maakt het moeilijk voor mensen in armoede. Zij voelen wel een activeringsdruk vanuit de overheid/samenleving, maar het ontbreekt aan de nodige ondersteuning. Onze campagne is in die zin goed getimed, want ook wij gaan ons wagen aan de vraagstukken rond werk, maar dan vanuit de leefwereld van mensen in armoede die een belangrijk onderdeel zijn van deze discussie. Werken en kansen krijgen op de arbeidsmarkt zijn belangrijk in de strijd tegen armoede. Maar vooral **waardig werk** kan echt het verschil maken voor mensen, zowel op financieel als op sociaal vlak. Daarom vinden we het belangrijk dat iedereen toegang moet krijgen tot waardig werk.

Voor veel mensen die momenteel in armoede leven en/of mensen die kortgeschoold zijn, is het bereiken van waardig werk niet vanzelfsprekend. Mensen die niet voldoen aan de eisen van werkgevers vinden zelfs in tijden van krapte op de arbeidsmarkt geen aansluiting. Steeds opnieuw wordt de schuld van het niet vinden van werk bij de werkzoekende zelf gelegd. Er is veel te weinig aandacht voor het aanpassen van de arbeidsmarkt zelf. Een arbeidsmarkt waar mensen met een arbeidshandicap wel aan de slag kunnen bij een gewone werkgever. Een arbeidsmarkt waar men werknemers stimuleert om steeds bij te leren. Een arbeidsmarkt waar men werknemers ondersteunt bij vernieuwingen.

SIGNALEN

In voorbereiding van de najaarscampagne van 2024 ging Welzijnszorg in gesprek met verschillende mensen met armoede-ervaring of ervaring met drempels naar waardig werk. Deze gesprekken zijn essentieel om de campagne van Welzijnszorg te voeden.

We organiseerden drie signaaldagen: in Antwerpen, Brugge en Diest. En gingen daarnaast ook apart in gesprek met leden van twee Welzijnsschakelsgroepen uit Oost-Vlaanderen, De Springplank en De Vrolijke Kring, met cursisten die Nederlandse les volgen bij Welzijnsschakel Bonangana. In Antwerpen waren er via Filet Divers gesprekken met twee groepen nieuwkomers, een groep anderstaligen die het moeilijk hebben om Nederlands aangeleerd te krijgen en daarom als “uitgeleerd” beschouwd worden en een groep met mensen zonder wettig verblijf.

We gebruiken de inhoud van de gesprekken om te weten te komen wat mensen meemaken in hun zoektocht naar werk of vrijwilligerswerk en op de werkvloer. We ontdekken ook meer over de verschillende ideeën die bestaan over waardig werk en welke oplossingen mensen zien voor de problemen die zij meemaken.

Deze input vormt de basis voor dit achtergrond-dossier dat bij de campagne hoort. Doorheen het dossier gebruiken we ook regelmatig directe citaten uit deze gesprekken.

We vullen de signalen aan met het bestaande onderzoekswerk of ervaringen vanuit andere middenveldorganisaties. Zo komen we tot onderbouwde aanbevelingen naar politici en andere beleidsmakers. Ons finale doel: een bijdrage leveren aan het debat over waardig werk om positieve verandering teweeg te brengen.



De link tussen armoede en werk lijkt vanzelfsprekend. Mensen die betaald werk doen, lopen minder risico op armoede. Dat wil zeggen dat de kans kleiner is dat je in armoede belandt, in vergelijking met iemand zonder betaald werk.

In België heeft ongeveer 12% van de bevolking een inkomen onder de armoedegrens. Dit is in de periode na 2018 gedaald. Maar het risico op armoede is niet gelijk verdeeld over de bevolking. Wanneer we kijken naar de activiteitenstatus van mensen, zien we een heel groot risico op armoede bij mensen die werkloos zijn. Ook andere inactieven (mensen die een ziekte-uitkering krijgen bijvoorbeeld) hebben een hoger armoederisico.

Voor mensen die werken, zien we een lager dan gemiddeld armoederisico. Toch is het armoederisico niet te verwaarlozen. Het aantal werkenden die financieel risico lopen op armoede is gestegen van 3,5% naar 4,7% tussen 2022 en 2024.

Het hoeft dus niet te verbazen dat veel beleidsmakers werk uitroepen als dé oplossing tegen armoede. Toch is deze conclusie te kort door de

bocht. Want ondanks vooruitgang in de werkzaamheidsgraad (hoeveel mensen op actieve leeftijd aan het werk zijn) en de daling in armoede, zijn de twee niet één op één gelinkt. Uit recent onderzoek blijkt dat de toename van het aandeel mensen met een inkomen uit arbeid de daling van mensen in armoede niet kan verklaren (Van Lancker, 2024). Sterk sociaal beleid blijkt daarentegen wél een betekenisvol effect te hebben, door sociale transfers die mensen uit de armoede naar de middenklasse optillen.

Een hogere activiteitsgraad wil ook niet altijd zeggen dat meer mensen die voordien in armoede leefden, nu aan het werk zijn. Extra werk komt vaak terecht in gezinnen waar al iemand werkte. Toch is er positief nieuws, en zien we dat het aandeel gezinnen met lage werkintensiteit stilaan begin te dalen.

Dat was ook nodig, want het armoederisico bij deze gezinnen is zeer groot. Deze evolutie zorgt echter niet per se voor de daling van het aantal gezinnen die leven met een inkomen onder de armoedegrens (Van Lancker, 2024). Voor mensen met een armoederisico gaat het voornamelijk om gezinnen met één werkende kracht tegen een laag loon of deeltijds werk. Er is dus geen stijging van het aantal

Tabel Activiteitenstatus mensen

Activiteitenstatus (zelfgedefinieerd)	2019	2020	2021	2022	2023
Werkend	4,8%	4,2%	3,8%	3,6%	4,7%
Zelfstandige	8,9%	8,7%	6,8%	8,0%	7,6%
Werknemer	4,0%	3,5%	3,3%	2,8%	4,1%
Werkloos	47,9%	50,0%	38,0%	48,3%	41,5%
Gepensioneerd	13,4%	16,2%	13,3%	15,6%	13,6%
Andere inactief	28,9%	28,3%	25,3%	27,4%	23,5%

Bron: EU-SILC 2024 (via StatBel)

tweeverdieners, of alleenstaande(n) (ouders) waar meer dan deeltijds wordt gewerkt. Dat het zolang geduurd heeft eer er een eerste kentering kwam, is natuurlijk net omdat de arbeidsmarkt voor mensen die in een gezin met lage werkintensiteit leven, heel wat drempels en obstakels kent. In de volgende hoofdstukken gaan we verder in op een aantal van die drempels.

We zien ook dat de recente daling in de armoedecijfers te linken is aan een lager armoederisico voor werklozen en andere niet-actieven. Dat heeft dan weer hiermee te maken: een aantal groepen kreeg een verhoging van hun uitkering en ons systeem van automatische indexatie beschermt uitkeringen. Maar de recente kleine daling van het armoederisico voor mensen met een uitkering, wil niet zeggen dat alle uitkeringen plots wél voldoende zijn om mensen te beschermen tegen armoede. Alle minimumuitkeringen liggen nog steeds onder de armoedegrens.

Het debat over armoede en werk wordt heel vaak verengd tot deze stellingen: werk is de beste oplossing voor armoede én uitkeringen mogen niet te hoog zijn, anders zijn mensen niet meer gemotiveerd om te gaan werken. Dit dossier wil ook een bijdrage leveren om het debat op een meer genuanceerde manier te voeren.

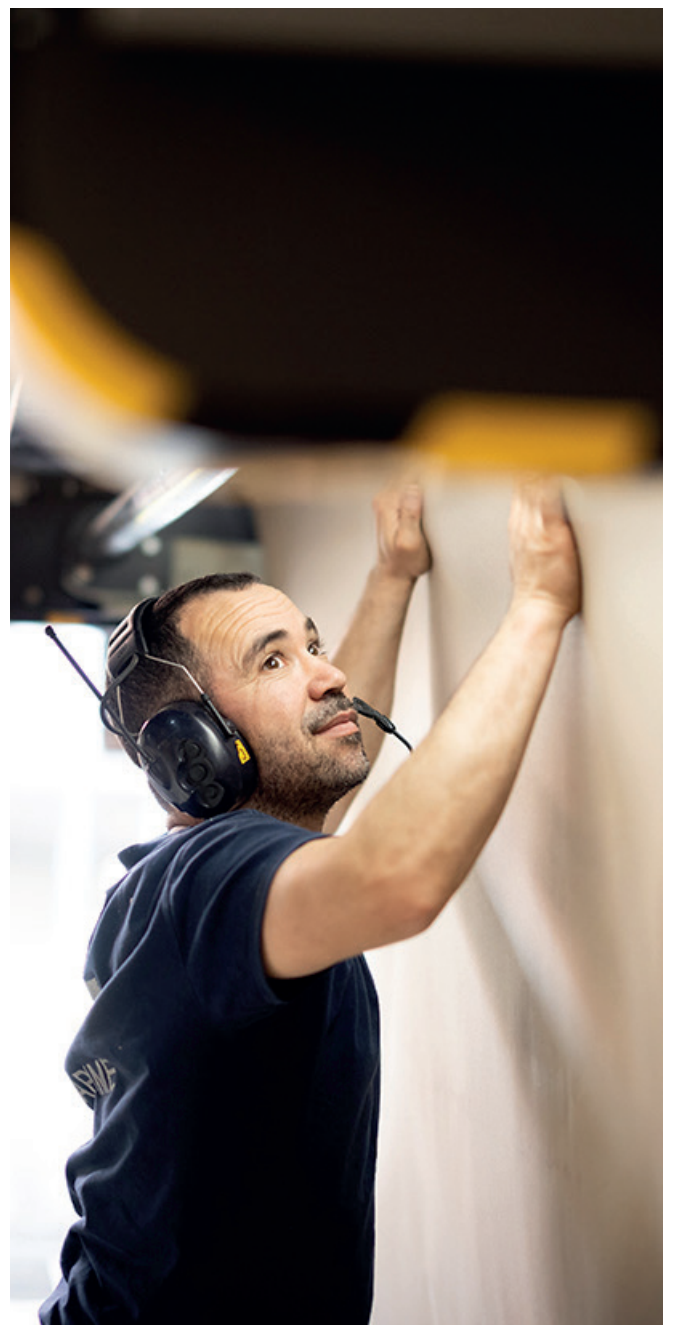
Ja, werk is belangrijk in de strijd tegen armoede. We moeten er dus alles aandoen dat mensen kansen krijgen op de arbeidsmarkt.

Ja, er zijn situaties waarbij werken momenteel niet loont tegenover een uitkering. Maar voor de grote meerderheid van de mensen met een uitkering, loont werken wel. Het is dus in de eerste plaats nodig om die situaties aan te pakken waarbij het niet het geval is, in plaats van het systeem van uitkeringen en sociale voordelen frontaal aan te vallen.

En ten slotte: armoede is altijd onrechtvaardig, ook voor mensen die niet werken. Alleen inzetten op werk, zal steeds een groep mensen in de samenleving uitsluiten.

HOE UIT ARMOEDE GERAKEN?

In plaats van grote verklaringen te doen over hoe mensen uit armoede moeten geraken, kunnen we ook kijken naar de realiteit van mensen. Hoe geraken mensen momenteel uit financiële armoede? Dat is een van de onderzoeksvragen van een Nederlands onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Hoff, 2010). De situatie is natuurlijk niet volledig naar België over te dragen, want de sociale zekerheidsstelsels in België en Nederland zijn verschillend. Maar om nuance in het debat te brengen, is het een interessante aanvulling.



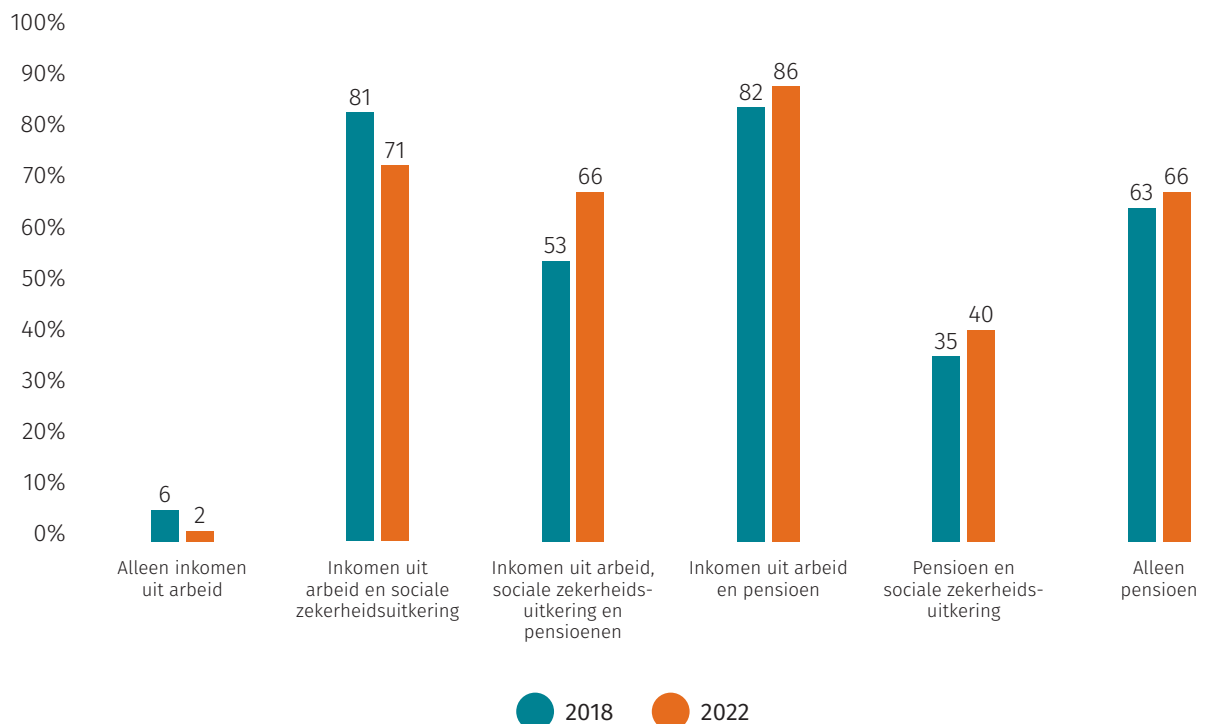
Mensen die van een uitkeringssituatie naar inkomen uit arbeid gaan, hebben een relatief grote kans om uit armoede te geraken. Ook mensen die al werkten, maar meer uren of een hoger uurloon verkrijgen, hebben kans om uit armoede te geraken. Ook meer scholing kan een indirecte impact hebben, net omdat het de toegang tot beter betaalde jobs opent. En tot slot vergroot ook het verbeteren van de gezondheidssituatie de kansen om uit armoede te geraken (Hoff, 2010).

We spreken heel veel over de hoge risico's op armoede bij alleenstaande ouders. Dat wil ook zeggen dat wanneer iemand die alleenstaand is en gaat samenwonen, ook meer kansen heeft om uit armoede te geraken. De onderzoeker stelt zelf dat *“Huwen of samenwonen, naast het vinden van werk, de grootste kans biedt om uit armoede te komen.”* Ook het uit huis gaan van kinderen kan ertoe leiden dat het gezinsinkomen nu wel voldoende is om rond te komen (Hoff, 2010).

Een job bemachtigen is één zaak, maar als je met die job ook uit de armoede wil geraken, dan moet die job niet alleen een voldoende hoog inkomen hebben, je moet die job ook kunnen behouden. Hoe langer je aan de slag bent, hoe meer kans dat je ook duurzaam uit de armoede raakt. Maar daar knelt vaak het schoentje (Hoff, 2010).

Geen wonder dat volgens recente cijfers in België de kansen om uit armoede te geraken, vooral zijn toegenomen bij huishoudens die kunnen rekenen op zowel inkomen uit arbeid als sociale zekerheids-uitkeringen. In de onderstaande grafiek wordt de vergelijking gemaakt tussen 2018 en 2022, waarbij we kunnen zien dat het genereuzere beleid van de minima in de sociale zekerheid tussen 2019 en 2022 gezorgd heeft voor een grotere mobiliteit. Dit toont aan dat een sterk sociaal beleid cruciaal is om de gezinnen met lage werkintensiteit die meer aan de slag gaan, te ondersteunen door hun armoederisico te verlagen en hun mobiliteit te verhogen.

Grafiek Voorspelde kansen voor combinaties van inkomensbronnen op huishoudniveau om op te klimmen



Bron: Van Lancker, 2024 "Voorspelde kansen voor combinaties van inkomensbronnen op huishoudniveau om op te klimmen (bron: eigen berekeningen op basis van BE-SIL)



WAT IS WAARDIG WERK?

Het is duidelijk dat werk een belangrijke rol speelt in je risico op armoede. Daarom is het belangrijk dat iedereen op de arbeidsmarkt ook kansen krijgt, ook de groepen die nu verder van de arbeidsmarkt staan. Maar werk is ook maar een oplossing voor armoede als het om waardig werk gaat.

In de universele verklaring van de rechten van de mens vinden we al enkele belangrijke ideeën terug. Namelijk vrije keuze, goede arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming en gelijk loon voor gelijk werk.

Universele verklaring van de rechten van de mens

Artikel 23

Eenieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.

Eenieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.

Eenieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld.

Eenieder heeft het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen.

Zinvol werk

- Werk dat uitnodigt tot ontwikkeling, een bijdrage leveren aan de samenleving.
- Respect, erkenning en waardering
- Aanvaard worden en gelijkwaardigheid
- Iets wat je graag doet, voldoening
- Geen gedwongen werk, zelf gekozen werk
- Op je niveau
- Vertrouwen krijgen, gehoord worden

Beschermd werk

- Een goed inkomen
- Goed contract, zekerheid
- Zelfregie/zelfbestuur
- Veilige werkomgeving: geen zwaar of ongezond werk, ergonomie
- Werkdruk en werkritme: geen stress
- Goede sfeer tussen collega's
- Toegang tot opleidingen en bijscholing
- Juiste ondersteuning (bv. peters en meters)
- Geen discriminatie (leeftijd, ervaring, afkomst, gender)

Aangepast werk

- Werk op maat: uitgaan van de mensen en talenten
- Kansen krijgen
- Toegang tot hulpmiddelen en ondersteuning

Doenbaar werk

Rekening houdend met persoonlijke context:

- gezondheid
- kinderopvang
- mobiliteit

Volgens de internationale arbeidsorganisatie omvat waardig werk “wat mensen van hun werk verwachten. Namelijk een werk dat productief is en een eerlijk inkomen verschaft, en dat veiligheid op de werkplaats garandeert, naast sociale bescherming voor het hele gezin. Het betekent tevens werk dat betere perspectieven biedt op persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie, dat mensen de vrijheid geeft om hun zorgen te uiten, om zich te organiseren en te participeren in de beslissingen die impact hebben op hun eigen levens, en dat gelijke kansen en gelijke behandeling voor vrouwen en mannen garandeert.” (Simoens, 2016)

Deze definitie geeft nog meer “waarde” aan werk. Het gaat niet alleen over inkomen, sociale bescherming en arbeidsvoorwaarden maar ook over persoonlijke ontwikkeling en groei. Dat kwam ook sterk naar boven in de bevraging hierover tijdens de signaaldagen. Mensen hebben een duidelijk beeld over wat waardig werk zou moeten zijn. Er zijn verschillende insteken. We maken vanuit de mensen in armoede zelf een categorisering.

Zinvol werk

“ Het werk moet een uitnodiging zijn voor de mens zelf. Het moet zinvol zijn: mensen moeten zich er kunnen ontwikkelen en er kunnen bijdragen aan de samenleving. Mensen moeten kunnen doen wat ze zelf willen.”

Getuigenis van B. op signaaldag

Beschermd werk

“ Het komt erop neer: werken is je leven kunnen opbouwen, je kosten kunnen betalen, je goed voelen in je vel, erkenning krijgen, sociaal kunnen bijdragen ... en dat start allemaal bij de kans krijgen.”

Getuigenis van N. op signaaldag

Aangepast werk

“ Er is weinig aandacht voor talenten van mensen zelf. In een ideale samenleving kunnen alle mensen meewerken aan de bouw van een gebouw, aan schoonmaak, aan administratie. Maar mensen zitten vast nu in een specifieke job in een specifiek bedrijf.”

Getuigenis signaaldag

Doenbaar werk

“ Er zijn veel jobs, maar geen waardige jobs. Heel veel Interim, met een belofte van vast werk maar dat niet krijgen, niet aangepast aan mobiliteit, gezondheid, met onmogelijke uren. Heel veel horeca, maar heel zwaar fysiek en qua uren. Jobs die wel waardig werk zijn, gaan naar sterke profielen. Mensen die de taal niet machtig zijn, komen hier niet voor in aanmerking.”

Getuigenis van Jo, basiswerker, op signaaldag

Het doel zou dus moeten zijn dat we er als samenleving voor zorgen dat iedereen toegang krijgt tot écht waardig werk, aangepast aan ieders mogelijkheden en voorkeuren.

Met die toegang tot waardig werk voor iedereen blijkt het in de praktijk mis te lopen. Een aantal groepen in de samenleving hebben minder kansen op de arbeidsmarkt dan anderen.

KWETSBARE GROEPEN

De werkzaamheidsgraad is een gemiddeld cijfer. Het toont niet dat er bepaalde groepen in de samenleving een mindere deelname kennen op de arbeidsmarkt.

Kortgeschoolden

De werkzaamheidsgraad neemt toe naarmate het onderwijsniveau stijgt. De werkzaamheidsgraad bij de kortgeschoolden bedroeg in Vlaanderen in 2023 52,6%, tegenover 78,0% bij de middengeschoolden en 90,8% bij de hogeschoolden. De laatste 10 jaar zien we vooral de werkzaamheidsgraad van de hogeschoolden groeien. Voor de kortgeschoolden blijft de situatie al enkele jaren stabiel (Statistiek Vlaanderen, 2024).

“ Er zijn mensen wiens ervaring perfect aansluit bij de vacature, maar die niet het juiste diploma hebben. Dan zeggen ze: je hebt gewoon een bachelor nodig, uw onderwijsniveau moet dan een specifiek niveau zijn, anders val je sowieso uit de boot.”

Getuigenis signaaldag

Mensen geboren buiten de EU

In 2023 lag de werkzaamheidsgraad bij personen geboren buiten de Europese Unie (EU27) op 63,4%, tegenover 78,6% bij personen geboren in België en 76,3% bij personen die in een ander EU27-land zijn geboren. Er is de laatste 10 jaar wel een enorme stijging, van meer dan 8 procentpunt, van de werkzaamheidsgraad van mensen geboren buiten de EU (Statistiek Vlaanderen, 2024).

“ Voor mensen met een migratieachtergrond is het heel moeilijk. Je komt in een andere cultuur, je weet niet waar je moet starten en waar je naartoe moet. Als je een diploma hebt, wordt dat hier niet altijd erkend. En er is discriminatie van mensen met een migratieachtergrond.”

Getuigenis van Pa

Mensen met een handicap

Personen met hinder tijdens hun dagelijkse activiteiten wegens een handicap of langdurig gezondheidsprobleem zijn veel minder vaak aan het werk dan personen zonder hinder. In 2023 lag de werkzaamheidsgraad bij personen met hinder op 47,3%, tegenover 81,9% bij personen zonder hinder (Statistiek Vlaanderen, 2024).

“ Ik zeg altijd: een beperking kan je veranderen door te zeggen ‘het is een nadeel, maar misschien ook een voordeel’. Maar er moet wel voldoende controle zijn, dat werkgevers niet zeggen ‘hup, we hebben de premie’ en dan niets meer van u aantrekken.”

Getuigenis Ai op signaaldag

55+

De werkzaamheidsgraad van personen van 55 tot 64 jaar lag in 2023 veel lager dan die van de andere leeftijdsgroepen. De werkzaamheidsgraad van de groep van 55 tot 64 jaar steeg wel het sterkst: van 42,9% in 2013 tot 60,8% in 2023 (Statistiek Vlaanderen, 2024).

“ Ik heb bij X gewerkt, ik wilde daar zeer graag blijven werken. Maar de chef zei dat ik moest vertrekken omdat ik meer dan 50 jaar ben.”

Getuigenis van Mo tijdens gesprek

Wanneer er dus gesproken wordt over meer mensen aan het werk te krijgen, dan zal men vooral moeten inzetten op de arbeidsmarktkansen van de mensen die nu het minst actief zijn op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er nog een aantal specifieke situaties die onze aandacht vragen in het kader van armoedebestrijding.

Baanloze gezinnen

Specifieke aandacht moet gaan naar baanloze gezinnen. Dit zijn gezinnen waar de volwassenen in het gezin werkloos of inactief zijn. Deze gezinnen lopen een heel groot risico op armoede. En voor kinderen die in baanloze gezinnen opgroeien, is het risico om in generatiearmoede terecht te komen groot.

Baanloze gezinnen bestaan vaker uit mensen die kortgeschoold zijn en die samen een gezin vormen. We weten dat mensen die kortgeschoold zijn, minder kans hebben op een job.

Baanloze gezinnen bestaan vaak uit een alleenstaande of een alleenstaanden met kinderen. En volwassenen in baanloze gezinnen zijn vaker geboren in een niet-EU land (Van Lancker, 2019).

Inzetten op het verminderen van baanloze gezinnen, is dus zorgen dat het activeringsbeleid meer rekening houdt met het profiel van baanloze gezinnen. Er is nood aan meer maatwerk om hun kansen op een job te vergroten.

Arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten vormen een bijzondere categorie van mensen die om economische redenen (tijdelijk) in België verblijven. Deze groep bestaat voornamelijk uit EU-burgers, maar kent ook een groeiend deel derdelanders (Myria Federaal Migratiecentrum, 2023). Er is een stijging van het aantal goedgekeurde visa om beroepsredenen.

Deze doelgroep is voornamelijk kwetsbaar in de zin dat ze sterker afhankelijk zijn van hun werkgever (Myria Federaal Migratiecentrum, 2023). Deze afhankelijkheid in combinatie met de kwetsbaarheden die mensen ervaren omdat ze niet in België zijn geboren, zorgt voor onzekere situaties. Er is daarenboven te weinig transparantie in de aanvraagprocedure van de werkgever in naam van arbeidsmigranten.

Het is belangrijk dat iedereen kan veranderen van werkgever om zichzelf te kunnen beschermen tegen uitbuiting (Myria Federaal Migratiecentrum, 2023). Als hun verblijfsstatus gekoppeld is aan hun werkgever, is er geen bescherming voor de werknemer.

Mensen zonder wettig verblijf

Als je geen wettig verblijf hebt in België, is het niet mogelijk om legaal te werken in België. Illegaal werk zorgt dan weer voor problemen door een gebrek aan bescherming en mogelijke uitbuiting. Ook vrijwilligerswerk is niet toegelaten voor mensen zonder wettig verblijf, alhoewel het niet wordt bestraft (OR.C.A., 2014).

Daarom hebben we in ons gesprek met een groep mensen die momenteel geen verblijfsrecht in ons land hebben, gevraagd naar hun droomjob. Opvallende vaststelling is dat heel veel jobs die zij opnoemen, momenteel knelpuntberoepen zijn in België. Dit maakt het voor mensen nog frustrerender: ze zouden eigenlijk een gewenste bijdrage in de Belgische samenleving kunnen leveren, maar mogen dit niet omwille van hun verblijfsstatus.

“Mijn droomjob, ik wil security worden, maar ik kan niet. Mijn situatie is super-moeilijk. Ik heb al gewerkt als order picker. Ik heb ook een andere passie, ik kan al Nederlands en Frans, misschien kan ik ook Spaans of andere talen leren, zodat ik ook met andere mensen kan werken, misschien als tolk in Brussel. Ik hou van mensen helpen en van vertalen.”

Getuigenis van A. tijdens gesprek

“Ik heb al verschillende dingen gedaan, al veel geleerd, al in veel sectoren gewerkt. Ik heb drie dingen in mijn hoofd, een van die drie is om buschauffeur te worden. Ik heb ook in de bouw gewerkt, en ook in de zorg om oude mensen te helpen. Maar mijn situatie zorgt ervoor dat ik dat niet kan.”

Getuigenis van J. tijdens gesprek

DE PARADOX: WERK EN WERKNEMERS GEZOCHT!

We horen vaak niets anders dan ‘er is krapte op de arbeidsmarkt, er zijn nog nooit zoveel vacatures en knelpuntberoepen geweest’. In zo’n situatie zou je verwachten dat ook de situatie verbetert voor werkzoekenden die zogenaamd verder van de arbeidsmarkt staan. Toch zien we dat de verbetering kleiner is dan we hopen én dat er grote twijfels zijn over de duurzaamheid ervan.

“Het dominante beeld in het huidige discours over de arbeidsmarkt is er één van krapte: er zijn veel jobs en die geraken maar niet ingevuld. Ergo, de werkzoekenden willen niet... Maar onder dat beeld van krapte schuilt een ingrijpend probleem, namelijk de mismatch. De groep van werkzoekenden past niet in de vele vacatures die vandaag open staan.”

Vlaams ABVV, 2023

In tijden van krapte niet aan de slag zijn? Dat krijgt een werkzoekende al snel als verwijt te horen. Volgens beleidsmakers liggen werkzoekenden te veel in een ‘hangmat’ en zijn de werkloosheidsuitkeringen daarvan de schuldige. Er is zeer weinig aandacht voor de mismatch. Het aanbod aan vacatures en het werk dat de mensen die nu werkzoekend zijn aankunnen, klopt niet altijd.

In de plaats van te kijken naar hoe men de mensen in de werkloosheid nu beter kan begeleiden en ondersteunen, kijkt men elders. Werkgevers pleiten voor meer mogelijkheden tot arbeidsmigratie en zijn voorstanders van meer flexi-jobs.

Flexi-jobs zijn jobs die werkgevers flexibel kunnen invullen en die ook goedkoper zijn voor de werkgever. Werknemers betalen minder belastingen op hun inkomen uit een flexi-job, dat verklaart ook waarom ze zo populair zijn bij werknemers. In het kader van deze discussie – hoe krijgen we mensen aan het werk die momenteel zonder werk zitten – is het relevant uit te leggen dat flexi-jobs enkel



toegankelijk zijn voor mensen die met pensioen zijn of al elders minsten 4/5^{de} aan de slag zijn. Dit werd ingevoerd omdat flexi-jobs geen sociale zekerheid opbouwen, dus werknemers moeten al via een andere job ‘sociaal verzekerd’ zijn. Flexi-jobs komen dus wel tegemoet aan de vraag van werkgevers naar flexibele inzet van personeel voor ‘moeilijker’ in te vullen vacatures. Maar om mensen die verder van de arbeidsmarkt afstaan aan een job te helpen zijn flexi-jobs eerder contraproductief. De mensen die het meest nood hebben aan een job (en een verhoging van hun inkomen) zijn er van uitgesloten. Daarbij komt nog dat de meeste flexi-jobs, jobs zijn met weinig vereisten qua diploma’s en kwalificaties (op dit moment). Anders gezegd: jobs die in theorie, met een arbeidsmarkt die openstaat voor ondersteuning van mensen die het nodig hebben, geschikt zouden zijn voor mensen die nu vaak uit de boot vallen.

Een andere oplossing die werkgevers zien om de krapte op de arbeidsmarkt op te lossen, is het activeren van mensen die momenteel niet werkzoekend zijn. Dit kan bijvoorbeeld gaan om mensen die langdurig ziek zijn en een inkomen uit de ziekteverzekering hebben of mensen die geen uitkering krijgen zoals huismoeders en -vaders. Ook in dit verhaal is nuance geboden. Er zullen zeker mensen zijn die zich in deze situatie bevinden en eigenlijk wel interesse hebben om ook betaald werk uit te voeren, maar zich beperkt voelen door allerlei drempels én een niet-aangepaste arbeidsmarkt. Toch gaat het debat over activering van deze mensen op dit moment opnieuw in de richting van sanctioneren en controleren. Maar in tegenstelling tot bij een werkloosheidsuitkering, zijn de sanctiemogelijkheden beperkt voor mensen die geen uitkering krijgen. Gevolg: nu komen andere sociale rechten in het vizier. Sociale rechten die niets met werk te maken hebben. Denk maar aan de toegang tot een sociale woning. Motiveren, ondersteunen, begeleiden van deze groepen om op basis van vrijwilligheid en mogelijkheden betaald werk te doen, is een goede zaak. Andere rechten gebruiken om mensen te dwingen, is niet het model waar we achterstaan. Niet in het minst omdat dit geen duurzame positieve effecten heeft.

“Gisteren ben ik nog bij iemand geweest die verplicht werd om te gaan werken. Ze was gestopt met werken om voor haar hulpbehoevende man te zorgen. Ze krijgt geen uitkering, maar omdat ze in een sociale woning woont, wordt ze nu verplicht omdat ze gebruik maakt, “profiteert”, van de maatschappij. Hierdoor moet ze nu thuisverpleging enzo gaan regelen.”

Getuigenis van J., basiswerker op signaaldag

ACTIVEREN ALS MIDDEL OM TE BESPAREN

Hoewel men het vaak heeft over het ‘emancipatorisch’ belang van werken, namelijk zorgen dat mensen zichzelf kunnen ontwikkelen en groeien, benadert men activering toch vooral vanuit een economische visie. Mensen moeten gaan werken omdat de overheid zo bespaart op de kosten van een uitkering en er ook meer belastingen binnenkomen.

Die besparingsgedachte horen we vaak terugkomen. Het is een reden om werkloosheidsuitkeringen te beperken in de tijd, ook al heeft dat geen effect op de eigenlijke kansen op werk.

Beleidsmakers benadrukken dat we naar een werkzaamheidsgraad van 80% moeten streven. Dat is volgens hen de enige manier om “onze welvaart” in stand te houden.

Tegelijkertijd hangen deze gedachten van besparen en activeren ook samen met het idee van de “participatiesamenleving”. De overheid is niet meer diegene die de problemen van mensen moet oplossen. Mensen moeten dus meer zelf in eigen handen nemen, en moeten minder rekenen op steun van de overheid. In de armoedebestrijding vertaalt zich dat in termen als activering en zelfredzaamheid (Verhaeghe & Quievy, 2016).

Ongenuanceerd, ja, werken moet lonen. Maar inderdaad: werken loont meestal. Bovendien betekent zorgen dat werken loont niet dat de inkomensbescherming van mensen die niet werken, moet aangepast worden. Dat zou net contraproductief zijn. Er is immers bewijs dat mensen net sneller werk vinden en meer vatbaar zijn voor activeringsmaatregelen als ze niet te veel inkomen verliezen. Dat is niet onlogisch: niet rondkomen, stress hebben om je rekeningen te kunnen betalen, neemt veel tijd en mentale ruimte is. Tijd en ruimte die je beter kan besteden aan het zoeken naar werk of het volgen van een opleiding (Van Lancker, 2019).



Activering verengt men vaak tot zorgen dat er genoeg financiële prikkels zijn. Dus werken moet lonen, het verschil tussen uitkering en inkomen moet groot genoeg zijn, anders zullen mensen niet geneigd zijn om aan de slag te gaan. Beleidsmakers focussen zich dan makkelijkheidshalve op de kant van de uitkeringen en sociale voordelen om te zorgen dat de uitkeringen 'laag genoeg' zijn, zodat zelfs een job met een laag inkomen nog altijd meer inkomen oplevert (Van Lancker, 2019).

Het eerst in het vizier kwamen de werkloosheidsuitkeringen: die maakte men degressief. Dat wil zeggen dat hoe langer men werkloos is, hoe lager de werkloosheidsuitkering. Maar deze ingreep kan natuurlijk alleen een effect hebben op mensen die een werkloosheidsuitkering hebben. En we zien bijvoorbeeld dat bij baanloze gezinnen, mensen veeleer geen werkloosheidsuitkering hebben, maar wel een ziekte-uitkering, leefloon of geen uitkering (Van Lancker, 2019).

Ondertussen werd al herhaaldelijk aangetoond dat beleidsmakers de werkloosheidsval in België overschatten. Het verschil tussen werken en niet-werken is, zeker voor mensen die voltijds aan de slag kunnen, zeker groot genoeg (Van Lancker, 2019).

Het onderzoek van CEBUD toont dit aan (Frederickx, Delanghe, Penne, & Storms, 2024). Met verschillen van €500 à €800 tussen werken en niet-werken, is het duidelijk dat het debat nu niet op een correcte wijze wordt gevoerd.

Het Expertisecentrum Budget en Financieel Welzijn Thomas More doet al vele jaren onderzoek naar referentie-budgetten. Dat is een manier om in kaart te brengen hoeveel inkomen iemand nodig heeft om deel te kunnen nemen aan onze samenleving. Door deze budgetten tegenover de minimumuitkeringen te zetten, onderzoeken ze ook of de minimumuitkeringen wel voldoende hoog zijn om van te leven. De conclusie is stevast: neen, de uitkeringen zijn niet hoog genoeg.

Ook interessant is de toevoeging om ook de 13 meest voorkomende sociale voordelen of premies mee te nemen in de berekening. Ook daar blijkt dat de meeste sociale voordelen er niet in slagen de lage uitkeringen te compenseren. Alleen sociale huisvesting maakt altijd een wezenlijk verschil.

Met die wetenschap voegde het centrum in 2024 een volgende dimensie aan het onderzoek toe. Namelijk: loont werken wel? Wat als we de uitkeringen die aangevuld zijn met sociale voordelen vergelijken met minimuminkomens die ook sociale voordelen genieten, maar ook extra kosten hebben door werk?

- Voor mensen die overstappen van een leefloon naar een voltijds minimumloon bedraagt het verschil tussen de €312 en €659 per maand. De meeste lonen zitten echter iets hoger dan het minimum-inkomen, dus dan wordt het verschil tussen de €549 en €917.
- De werkloosheidsuitkeringen zijn iets hoger, dus hier zijn de verschillen iets kleiner: met het minimum-loon gaat het tussen de €337 en €532 verschil. Het verschil met een laag loon ligt tussen de €573 en €791.
- Omwille van het inkomenstarief en belastingvoordeel heeft de noodzaak aan kinderopvang niet zo'n grote impact als gedacht.
- Wel een grote impact is de nood aan een eigen wagen. Voor sommige gezinstypes (alleenstaanden met kinderen) kan de kostprijs voor een eigen wagen de gehele financiële winst van werken opsorpen.
- De meeste gezinstypes gaan er sterk op vooruit wanneer ze de overstap maken van niet-werken naar werken. Maar dat wil niet zeggen dat werken alle problemen oplost. Het nieuwe inkomen is net niet of net wel voldoende voor alle noodzakelijke kosten. Ruimte om te sparen is er praktisch niet.
- Voor mensen die maar halftijds aan de slag kunnen, is de situatie veel complexer. Enkel wanneer gezinnen kunnen rekenen op een bijpassing bij het halftijds inkomen, halen mensen met een leefloon financieel voordeel uit een halftijdse job.
- Ook voor mensen met een werkloosheidsuitkering maakt de inkomensgarantieuitkering – dat is de bijpassing bij onvrijwillig deeltijds werk – het verschil.
- De impact van de tien onderzochte sociale correcties op de kloof tussen het netto beschikbaar inkomen bij werken en niet-werken is beperkt, tussen de 42€ en 94€ voor de vergelijking leefloon en minimum-inkomen. Dit komt enerzijds omdat een aantal sociale correcties ook nog toegankelijk zijn voor mensen met een laag loon (sociale huur en sociale toeslag in het groeipakket) en dat de waarde van de sociale correcties ook voor mensen met een uitkering niet heel hoog is.

Lees deze en andere interessante onderzoeken op de website van Thomas More:
thomasmore.be/nl/menswaardig-leven-met-een-minimuminkomen

Door te focussen op financiële prikkels, veeft men andere oorzaken en drempels onder de mat. Het onderzoek geeft bijvoorbeeld wel aan dat kostprijs van mobiliteit een rol kan spelen, en kinderopvang als er geen kinderopvang aan inkomenstarief beschikbaar is.

Voor beleidsmakers is het blijkbaar makkelijker om te hoge uitkeringen de schuld te geven in plaats van te kijken naar de context waarin mensen keuzes moeten maken. Zo kunnen er zeker gezinnen zijn waar werken niet genoeg loont, bijvoorbeeld in het geval dat uitkeringen en arbeid gecombineerd worden en zeker in het geval van mensen die een arbeids-handicap hebben.

Ook kijkt men bij deze discussies veel minder naar de lage lonen en het gebrek aan voltijdse contracten in sommige sectoren. Zoals blijkt uit onderzoek, loont deeltijds werk niet genoeg zonder sociale bijpassing. Deeltijds werk is ook meer dan vroeger geconcentreerd bij mensen met een armoederisico (Van Lancker, 2024). Het percentage mensen met een armoederisico die een inkomen verdienen uit deeltijdse arbeid, is gestegen van 31% in 2018 naar 39,2% in 2022.

Tabel

	2018	2022
ARM	31,0%	39,2%
LMK*	34,4%	29,7%
KMK*	30,1%	27,0%
HMK*	20,4%	20,6%
RIJK	15,3%	13,7%
PREVALENTIE	25,5%	24,4%

Bron: Van Lancker, 2024 “Aandeel personen op actieve leeftijd (25-64 jaar) met een inkomen uit arbeid die aangeven deeltijds te werken naar inkomensklassen, 2018-2022 (bron: eigen berekeningen o.b.v. BE-SILC).”

* LMK= Lage MiddenKlasse;
 KMK= Kern MiddenKlasse;
 HMK= Hoge MiddenKlasse

Zit ons probleem dan niet bij het verschil tussen netto en bruto lonen? Dat is een discussie die we alleen kunnen voeren in het geheel van onze sociale zekerheid en belastingsysteem. Netto verhogingen mogen niet, zoals vaak in het verleden, ten koste gaan van de betaalbaarheid van de sociale zekerheid. Een sterke sociale zekerheid is een fundamenteel onderdeel van armoedebestrijding. Een verschuiving van de lasten op arbeid naar andere inkomensbronnen zoals vermogen of eventueel consumptie kan wel een deel van de oplossing zijn. Maar ook hier is het belangrijk dat de sociale zekerheid voldoende gefinancierd blijft. En dat het idee van een progressief belastingstelsel overeind blijft.

“WERKENDE ARMEN”

Ook het risico op armoede van mensen die wel betaald werk uitvoeren is ongelijk verdeeld. De meerderheid van de mensen in België die werken, hebben een relatief stabiele job en relatief goede arbeidsvoorwaarden.

Onderzoek van VUB over atypisch werk onderscheid vier groepen mensen die werken en een hoger risico op armoede hebben (De Becker & Schoukens, 2023).

- Mensen die laaggeschoold zijn en in een laag-betaalde sector werken (met een standaard-contract).
“Deze werknemers maken een eerder klein deel uit van de Belgische beroepsbevolking (7,7% in 2007 en 7,9% in 2019). Deze groep kent de laatste jaren een stijgend risico op armoede (3,4% in 2007 en 4,8% in 2019).” (De Becker & Schoukens, 2023)
- Schijnzelfstandigen en economisch afhankelijke solo-zelfstandigen. Schijnzelfstandigen zijn mensen die eigenlijk hetzelfde werk uitvoeren als werknemers in bedrijf of opdrachtgever, maar geen arbeidscontract hebben. Economisch afhankelijke solo-zelfstandigen zijn zelfstandigen die volledig afhankelijk zijn van één onderneming of opdrachtgever voor hun inkomen.



“Uit de EU-SILC-gegevens blijkt dat het risico op armoede drie keer hoger ligt voor solo-zelfstandigen dan voor de hele beroepsbevolking (15% tegenover 4,8% in 2019)”¹
(De Becker & Schoukens, 2023)

- Flexibele arbeidsvormen: namelijk werknemers tewerkgesteld met arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, (onvrijwillig) deeltijdse werknemers en uitzendkrachten. Het aantal tijdelijke arbeidscontracten in België schommelt rond 10% van de werkende bevolking.
“Het armoederisico van tijdelijke en onvrijwillige deeltijdse werknemers is in België ongeveer dubbel zo hoog als dat van de beroepsbevolking (11,3% tegenover 4,8% in 2019). De afgelopen tien jaar is het percentage ernstige materiële deprivatie sterk gestegen en is het percentage aanzienlijk hoger dan voor de gehele beroepsbevolking (6,1% ten opzichte van 1,8% in 2019)”
(De Becker & Schoukens, 2023)

- Gelegenheidswerkers en platformwerkers: kortlopende contracten die worden gesloten om een specifieke taak uit te voeren, vaak in verband met een individueel project of seizoensgebonden banen. Een platformwerker is een persoon die gebruikmaakt van een app of een website om zichzelf aan klanten te koppelen, teneinde specifieke taken uit te voeren of specifieke diensten op aanvraag te verlenen in ruil voor betaling. Er zijn momenteel geen duidelijke cijfers beschikbaar over hun armoederisico.

Naast een hoger armoederisico, zijn er ook eventueel andere risico's verbonden aan dit atypisch werk. Zo geven niet al deze statuten toegang tot werkloosheidsvergoedingen wanneer mensen hun job verliezen. En voor diegene die wel toegang hebben blijkt dat hun uitkering niet boven de armoedegrens uitkomt (De Becker & Schoukens, 2023).

¹ In de studie wordt wel gezegd dat inkomensarmoede voor zelfstandigen moeilijker te meten is. Qua materiële deprivatie ziet het onderzoek weinig verschil tussen zelfstandigen en werknemers.

Belangrijk om mee te nemen, is dat we “werkende armen” moeten bekijken op gezinsniveau. Niet iedereen met een laag arbeidsinkomen loopt een risico op armoede, als er binnen het gezin een ander inkomen uit arbeid is bijvoorbeeld. En omgekeerd zijn het ook niet enkel mensen met de laagste betaalde jobs die risico op armoede lopen. Als éénverdiener is het heel moeilijk om voldoende arbeidsinkomen te genereren in een samenleving die wordt ‘geleid’ door tweeverdieners. Tweeverdieners leggen de maatschappelijke standaard (Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009).

Aandacht voor “werkende armen” is zeker belangrijk. Dat is nodig om te blijven werken aan toegang tot waardig werk voor iedereen. Wat niet wenselijk is, is om de problemen van “werkende armen” los te zien van armoede in zijn algemeenheid. Zeker wanneer werkende en niet-werkende mensen tegen elkaar opgezet worden. En dat is niet bevorderlijk voor het komen tot oplossingen voor iedereen in armoede. In een gezin in armoede waarbij een partner werkt aan een laag inkomen en een andere van een ziekte-uitkering leeft, is er armoede, zowel bij de persoon die werkt als bij de persoon die niet werkt als bij de kinderen.

Dat is ook belangrijk wanneer we kijken naar oplossingen voor “werkende armen”. Welk effect hebben de vaakst genoemde oplossingen daadwerkelijk op armoede in zijn geheel?

DE OPLOSSINGEN VOOR HET PROBLEEM VAN “WERKENDE ARMEN”

De meest logische oplossing voor werknemers in armoede, lijkt een verhoging van de minimumlonen. Maar door ons sociaal overlegmodel liggen de meeste lonen nu al boven de wettelijke minimuminkomens. Een wettelijk initiatief om de minimumlonen op te trekken zal dus in de praktijk niet veel verschil maken, tenzij we er vanuit gaan dat het sociaal overleg er dan nog steeds in slaagt om lonen te onderhandelen die boven dit nieuwe minimumloon liggen.

CEBUD: Uit onderzoek van Vandekerckhove et al (2020) blijkt dat in 2015 slechts 2,1% van de werknemers een bruto loon verdient ter hoogte van het GGMMI* of maximaal 5% hoger.

*Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen

Onderzoek ziet niet onmiddellijk een negatief effect op werkgelegenheid, dus dat is geen reden om het minimumloon niet op te trekken. Maar er is tegelijkertijd ook geen groot effect te merken op het vlak van armoede, toch niet als we vertrekken van ‘realistische’ optrekken van minimumlonen met 10% tot 30%. (Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009)

Het grote probleem in de aanpak van ‘werkende armoede’ is dat niet per definitie iedereen die werkt in een laagbetaalde job of sector ook effectief met armoede geconfronteerd wordt. Als de andere partner een goed betaalde job heeft, zal het gezin niet in armoede leven (Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009).

“De grote meerderheid van de mensen met een laag arbeidsinkomen leven in een gezin waar er meerdere (arbeids-) inkomens zijn. Een laag arbeidsinkomen wordt in de regel pas problematisch indien dat inkomen de behoeften van meerdere afhankelijken (kinderen en/of volwassenen) moet dekken.”

Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009

Daarom is het minimumloon optrekken een maatregel die geen groot effect heeft op armoede en werkende armoede (Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009).

Een andere mogelijkheid is: kijken naar (para)fiscale ingrepen om te zorgen dat het netto inkomen van werkenden met een laag inkomen hoger wordt.

Dit kan door voor deze groepen de sociale bijdragen en personenbelastingen te verminderen. Voor de sociale zekerheid zou het wel willen zeggen dat we daar evolueren naar een meer progressief stelsel en het idee van verzekering (je betaalt voor wat je terugkrijgt) wat los laten (Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009).

In Angelsaksische landen bestaat er een belastingskrediet voor lage lonen. Het doel van het belastingskrediet is om werken aantrekkelijk te maken en armoede te bestrijden in gezinnen met lage inkomens. In België kenden we in het verleden ook een belastingskrediet, maar dat was vooral gericht op het aantrekkelijk maken van werken, en niet zozeer op armoedebestrijding. Dat zag je ook aan het resultaat: het belastingskrediet kwam vooral terecht bij gezinnen met een gemiddeld tot hoog inkomen. Dit omdat het belastingskrediet op individuele basis en niet op gezinsniveau werd toegekend (Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009). Conclusie is dat belastingskredieten maar een impact hebben op armoede, als ze niet individueel maar per gezin worden toegekend en als ze voldoende hoog zijn om een werkelijk verschil te maken.

Ondertussen werd het belastingskrediet afgeschaft en vervangen door een werkbonus, een vermindering in RSZ-bijdragen voor laagbetaalde werknemers.

Maar ook deze werkbonus heeft geen effect op armoede in zijn algemeenheid. Dat blijft ook logisch, want armoede situeert zich nog altijd het meest bij mensen die niet werken.

Al in dit onderzoek van 2009 werd verwezen naar de kinderbijslag als belangrijke schakel. En dit in het bijzonder omdat kinderarmoede meer voorkomt in gezinnen waar maar 1 iemand een inkomen uit arbeid heeft. Iemand die als enige instaat voor de kost van kinderen, heeft altijd een grote afstand te overbruggen.

“Eénverdienersgezinnen lopen duidelijk een steeds groter armoederisico in een tijdperk waarin de gemiddelde levensstandaard, en bijgevolg de relatieve armoedegrens, steeds sterker bepaald wordt door de levensstandaard van een gezin met twee inkomens.”

Marx, Verbist, Vandenbroucke, Bogaerts, & Vanhille, 2009

Zij zullen dus heel vaak extra ondersteuning nodig hebben, die onder andere kan gegeven worden via een aangepaste kinderbijslag.

Door de manier waarop onze sociale zekerheid werkt, gaan we uit van participatie en solidariteit, waarbij iedereen die kan gaan werken dat doet om de kosten van de niet-werkende bevolking te dragen. Vanuit die logica worden de activeringsmaatregelen gemotiveerd die de verantwoordelijkheid bij het individu leggen om werk te vinden en bij te dragen. Maar betaald werk is niet de enige vorm van arbeidsparticipatie. Veel werk wordt niet erkend omdat het niet betaald wordt, maar draagt wel bij aan onze maatschappij. Denk maar aan vrijwilligerswerk, zorgtaken in het gezin of mantelzorg.

“Hulp aanvaarden omwille van ziekte is moeilijk, door vrijwilligerswerk compenseer je dat gevoel door iets terug te doen. Maar ook dat stuit soms wel op onbegrip”

Getuigenis tijdens gesprek

Volgens het participatiewiel dat is ontwikkeld door Movisie zijn er 6 vormen van arbeidsparticipatie (Arbeidszorg, 2024). De eerste twee zijn niet begeleid en bestaan uit contacten met de huishoudelijke kring en sociale activiteiten buitenshuis. Het derde en vierde niveau zijn vormen van arbeidsparticipatie waarbij de persoon niet moet nadenken over de risico's van een arbeidsovereenkomst. Dit is voor het derde niveau bijvoorbeeld vrijwilligerswerk en voor het vierde gemeenschapsdienst. Het vijfde niveau is bijvoorbeeld maatwerk, waarbij betaald werk ondersteund wordt. Het laatste niveau is dan betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt.

Het kan ook interessant zijn om participatie te stimuleren. Werk heeft ook latente voordelen die niet gericht zijn op inkomen, zoals structuur, sociaal contact en zingeving. Opgelet: er dreigen ook wel enkele gevaren. Door participatie kan er druk komen om naar de hogere niveaus te klimmen. Soms kan dit en is die stimulatie positief, maar niet altijd.

Figuur Participatiewiel – Maatschappelijke participatie op vlak van activering



Niet iedereen kan en hoeft te groeien naar betaald werk. Voor de groep die betaald werk wil doen, is er ook een gevaar. Er is een tekort aan aangepast werk voor werkzoekenden uit kwetsbare groepen, en de jobs die er waren, zijn nu bestemd voor onbetaald werk omwille van hun laagdrempelig karakter.

“Wat ik erg vind, is dat je de kansen niet krijgt op de arbeidsmarkt, ook al wil je werken. En dan als vrijwilliger kan je overal terecht en is er plots superveel werk. Dus als het betaald werk is willen ze u niet, maar als het onbetaald werk is dan willen ze u plots wel.”

Getuigenis op signaaldag

GEMEENSCHAPSDIENST

Een concreet voorbeeld van verplichte participatie is de gemeenschapsdienst die recent is ingevoerd. Gemeenschapsdienst houdt in dat langdurig werklozen verplicht worden om onbetaald werk uit te voeren voor de gemeenschap, zoals het werken bij de groendienst van een gemeente. Het doel is om hen actiever te maken en uiteindelijk aan een betaalde job te helpen. Maar er zijn meerdere redenen waarom dit geen goed idee is.

Ten eerste blijkt uit onderzoek in Nederland, Australië, de VS en het VK dat gemeenschapsdienst geen significante verbetering brengt in het vinden van regulier werk. Deelnemers hebben vaak te weinig tijd om actief naar werk te zoeken of opleidingen te volgen, wat hen belemmert in hun zoektocht naar een duurzame job. Daarnaast hebben veel werkzoekenden zulke specifieke beperkingen dat gemeenschapsdienst hen niet dichterbij de arbeidsmarkt brengt (Zehnder, 2022).

“Wanneer deze mensen zonder slag of stoot in een knelpuntberoep gedropt kunnen worden, zou de vraag gesteld kunnen worden of het niet logischer is om hen – hou u vast – een vast contract in die functie aan te bieden? Werken moet toch lonen? De huidige mantra is momenteel: hoe meer gratis werk, hoe beter.”

Caro Van der Schueren, Denktank Minerva

Een ander belangrijk argument tegen gemeenschapsdienst is dat het in strijd is met het principe dat werk moet lonen. Door werklozen te verplichten om onbetaald werk te verrichten, wordt de waarde van arbeid ondermijnd. Dit kan leiden tot een situatie waarin betaald werk vervangen wordt door onbetaald werk, wat negatieve gevolgen heeft voor de gehele arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen kiezen voor gratis arbeidskrachten in plaats van betaalde werknemers, wat de werkgelegenheid verder onder druk zet, zeker voor de jobs voor kwetsbare groepen (Van der Schueren, 2023).

“Vrijwilligerswerk is een gevoelige, want het mooie is dat je vanalles kan uitproberen, maar het loopt mis als ze dit gaan inzetten en dan besparen op budgetten, want de vrijwilligers vullen de gaten wel in.”

Getuigenis op signaaldag

Daarnaast kunnen de bureaucratische lasten en kosten van het implementeren en handhaven van gemeenschapsdienstprogramma's aanzienlijk zijn. De overheid moet middelen besteden aan toezicht en controle, wat ten koste kan gaan van andere, effectievere maatregelen om de arbeidsmarkt toegankelijker te maken (Zehnder, 2022).

Het project **'Zones zonder langdurige werkloosheid' (ZZLW)** is een innovatief initiatief dat in 2016 in Frankrijk begon en nu ook in België wordt geïmplementeerd. Het doel van dit project is om langdurige werkloosheid te verminderen door mensen die lange tijd werkloos zijn, productief werk te bieden binnen hun gemeenschap. Dit bereikt men door hen in te zetten in sociale ondernemingen die zich richten op niches waar commerciële bedrijven minder actief zijn, zoals kringloopactiviteiten, duurzame voeding, buurt-diensten en hernieuwbare energie (HIVA KULeuven, 2023).

Het concept van ZZLW rust op drie kernprincipes:

1. Iedereen is inzetbaar: elke persoon op actieve leeftijd kan een productieve bijdrage leveren aan de samenleving.
2. Er is voldoende werk voor iedereen: er zijn talloze onvervulde sociale behoeften die, mits men ze financieel haalbaar maakt, door werklozen kunnen worden vervuld.
3. Voldoende middelen: de kosten van werkloosheid, zoals uitkeringen en gederfde belastingen, kunnen beter worden gebruikt om werk te subsidiëren.

Uit een studie van het HIVA (Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving) blijkt dat dit project potentieel zeer gunstig kan zijn voor zowel de werklozen als de samenleving. De voordelen van het ZZLW-concept zijn onder andere:

- Duurzame werkgelegenheid: door langdurig werklozen te betrekken bij kwaliteitsvolle en zinvolle werkzaamheden, verbetert hun zelfvertrouwen en vaardigheden, wat hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot.
- Economische haalbaarheid: de kosten van het project worden terugverdiend door besparingen op uitkeringen en door extra belastinginkomsten door de werkenden; na enkele jaren kan de overheid haar investering terugverdienen.
- Sociale integratie: het betrekken van langdurig werklozen bij gemeenschapswerk helpt hen beter te integreren in de maatschappij, wat ook een positieve impact heeft op hun welzijn en dat van hun gemeenschap.

Een belangrijke factor voor het succes van het project is de zorgvuldige selectie van de activiteiten waarin werklozen worden ingezet. Deze moeten aansluiten bij de mogelijkheden en aspiraties van de werknemers, én gericht zijn op maatschappelijke behoeften die de markt onvoldoende vervult. Daarnaast is het cruciaal om de meest kansarme doelgroepen goed af te bakenen en hen trajecten op maat aan te bieden.

Kortom, het ZZLW-concept biedt een veelbelovende aanpak om langdurige werkloosheid aan te pakken door werklozen productief werk te bieden binnen hun gemeenschap. Mits goed uitgevoerd, kan dit project leiden tot significante economische en sociale voordelen, waardoor het een win-win situatie creëert voor zowel de werklozen als de samenleving als geheel.

SAAMO heeft op basis van deze principes werkplaatsen gecreëerd. Luister naar hun podcast 'Sterk Werk' om meer te weten te komen over hoe ze dit aanpakken.



Om een genuanceerd debat te voeren over werk en armoede, is het nodig om niet alleen theoretisch te zeggen dat werk de beste bescherming tegen armoede is.

Het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Hoff, 2010) over hoe je je uit armoede kan “werken”, besteedde ook meer aandacht aan wie nu de mensen zijn die wel uit armoede geraken via werk. Verschillen ze misschien in zoekgedrag, zijn ze meer gemotiveerd, vinden ze werken gewoon belangrijker dan mensen die er niet zijn uitgeraakt?

Het onderzoek startte bij mensen in armoede en er werd na een bepaalde periode gekeken wat hun arbeidsmarkt en armoedestatus was. Zo werden 4 groepen onderscheiden. 2 groepen die nu geen inkomensarmoede meer kennen: zij die blijvend aan de slag zijn en zij die later uitgestroomd zijn. En 2 groepen die nog steeds inkomensarmoede kennen: een groep die niet aan de slag is geraakt en een groep van mensen die hun werk terug kwijt zijn.

Hieronder een aantal bevindingen uit het onderzoek.

- Mensen die niet uit armoede geraakt zijn, hebben minder gezocht naar werk en waren minder succesvol. Er is geen groot verschil in gebruikte zoekkanalen: solliciteren, vacatures opzoeken op het internet of de omgeving inschakelen gebeurt bij alle werkzoekenden. Wat wel minder gebeurt, is het informeren naar werk bij een vroegere werkgever. Dit kan ook samenhangen met een beperkter arbeidsverleden. Maar deze methode is niet per se de succesvolste, dus het niet vinden van werk heeft niet te maken met het niet gebruiken van deze methode.
- Bijkomende opleiding volgen werd door alle groepen gedaan, maar het minst door diegenen die wel duurzaam werk hadden gevonden.
- Werkzoekenden ervaren dat ze bepaalde kenmerken hebben die werkgevers als minder aantrekkelijk inschatten. Een te hoge of juist te lage leeftijd, te weinig werkervaring of een opleiding die niet aansluit bij de functie.
- ‘Blijvende armen’ geven aan dat hun beperkte werkervaring problematisch is voor werkgevers. Ook dat ze de arbeidsmarkt tijdelijk verlaten hebben en een uitkering hebben ontvangen, zou in hun nadeel spelen.
- ‘Teruggevallenen’ geven aan dat hun herkomst of huidskleur hun kansen op de arbeidsmarkt beperkt.
- De 3 meest genoemde redenen voor niet-werkenden om wel werk te willen, zijn sociale contacten, een zinvolle tijdsbesteding en een hoger inkomen.
- Tussen de 4 groepen zijn er geen grote verschillen in ‘arbeidsethos’ of de waarde die aan werk wordt gegeven. Contra-intuïtief blijkt uit het onderzoek net dat mensen die werken een lagere arbeidsethos hebben.

“Het geringere arbeidsethos van de werkenden is niet zozeer gerelateerd aan hun arbeidsmarktpositie, maar vooral aan kenmerken die in belangrijke mate de kans op werk bepalen. Het arbeidsethos is zwakker onder jongeren en hoogopgeleiden, terwijl niet-westerse migranten – die vaak minder kansrijk zijn op de arbeidsmarkt – juist een relatief sterk ethos hebben.”

Hoff, 2010

- Hoewel mensen die niet werken ook meer mensen kennen die niet werken, lijkt dit geen factor die een invloed heeft op de arbeidsmarktstatus. Alle groepen krijgen ook soms negatieve reacties uit hun omgeving wanneer ze niet werken. Maar ook dit lijkt er niet voor te zorgen de mensen sneller of vaker aan de slag gaan.

In het onderzoek waren ook een groot aandeel mensen die niet naar werk gezocht hadden (het grootst bij de groep blijvend in armoede). Als men deze mensen zelf vraagt waarom ze niet naar werk zoeken, dan blijken gezondheidsklachten de meest genoemde reden. Een andere belangrijke reden is de zorg voor jongere kinderen willen opnemen.

Tabel Redenen om niet te zoeken naar werk, niet-werkzoekenden 2004-2007 (in gewogen procenten)

	voor respondent zelf (n = 179)*	voor partner (n = 106)*
Gezondheidsproblemen van respondent	42	10
Beter voor de kinderen als er een ouder thuis is	28	39
Inkomen was voldoende	28	28
Combinatie werk en zorg te zwaar	18	18
Psychische problemen van iemand in huishouden	17	7
Toch geen werk te vinden	15	11
Met werk financieel onvoldoende erop vooruit	14	9
Kinderopvang kost meer dan een baan oplevert	6	9
Gezondheidsproblemen van familielid	5	1
Gezondheidsproblemen van partner	4	9
Geen goede kinderopvang te vinden	4	5
Opleiding (willen) volgen	4	4
Angst voor verlies van huursubsidie / huurtoeslag	3	3
Angst voor verlies van kwijtschelding	3	0
Verslavingsproblemen van iemand in huishouden	3	0
Schuldproblemen van iemand in huishouden	1	1

* Percentages berekend over totale groep, inclusief degenen voor wie de reden niet van toepassing is.

Bron: (Hoff, 2010)



Voor jongeren en mensen die geen gezondheidsproblemen hebben, wordt ook verwezen naar tevredenheid over de huidige financiële situatie als reden om niet naar werk te zoeken. Voor deze mensen is een laag inkomen een tijdelijke, draaglijke situatie (Hoff, 2010).

Angst voor verlies van sociale toeslagen en dergelijke speelt dan weer geen rol als reden om geen werk te zoeken. De zogenaamde armoedeval is dus eerder beperkt. Wat niet wil zeggen dat mensen wel gedemotiveerd kunnen zijn wanneer ze, werkelijk of gevoelsmatig, er financieel niet voldoende op vooruit gaan wanneer ze aan de slag gaan (Hoff, 2010).

Het onderzoek concludeert dat het dus niet de waarde is die mensen hechten aan werken of de motivatie van mensen om te willen werken, die je kansen op werk beïnvloeden, maar wel de achtergrondkenmerken van mensen. Namelijk leeftijd, ervaring, hoe lang je al van de arbeidsmarkt weg bent, afkomst, opleiding...

Daarbij komt wel nog dat ook subjectieve arbeidsmarktkansen een rol spelen bij de kansen op werk. Wanneer mensen het gevoel hebben dat ze geen kans maken op de arbeidsmarkt, zullen ze ook minder solliciteren, want het heeft toch geen zin. Zo versterken verschillende processen elkaar. Mensen hebben dan effectief een objectief kleinere kans om werk te vinden en die negatieve verwachting zal leiden tot een minder actief zoekgedrag. Ook de ideeën van werkzoekenden over wat werkgevers verwachten van kandidaten spelen dus mee. Mensen die zelfzeker zijn en het gevoel hebben dat ze geschikt zijn voor de job, zullen minder snel ontmoedigd geraken. Groepen op de arbeidsmarkt die minder kansen krijgen, zullen dus minder zoeken naar werk en zich vaker richten op zorgtaken en vrijwilligerswerk (Hoff, 2010).

KIJKTIP

VISIE heeft recent de documentaire 'Ik hoop spoedig van u te horen' gelanceerd. De docu volgt één jaar lang vijf werkzoekenden.

Het is ook deze vaststelling die maakt dat het belangrijk is om te werken aan zelfvertrouwen. Verschillende mensen met armoede-ervaring gaven aan dat ze het moeilijk vonden in de begeleiding dat hen steeds op hun tekortkomingen werd gewezen. Zo moesten ze sollicitatietraining volgen waarvan ze zeiden dat het voelde alsof 'ze zich anders moeten voordoen dan ze waren, omdat ze niet goed genoeg waren.' De constante focus op alles wat de werkzoekende moet verbeteren en remediëren kan dus net het ongewilde neveneffect hebben dat mensen net minder gemotiveerd zijn en minder zoeken naar werk. Mensen vragen dus om in de eerste plaats te vertrekken van hun sterktes.



Drie recepten voor waardig werk in de strijd tegen armoede

RECEPT 1 UITSLUITING AANPAKKEN

Uitsluiting aanpakken klinkt als een logische stap in het creëren van een waardige arbeidsmarkt. In de huidige context van arbeidskrapte lijkt het logisch dat werkgevers hun criteria voor vacatures breder stellen dan voorheen. Jammer genoeg zien we dat dit effect niet zorgt voor minder uitsluiting van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

“Bij ons in België en in Vlaanderen is dat eigenlijk hetzelfde verhaal. Het zijn dezelfde groepen met dezelfde kenmerken die moeilijker aan de bak komen, die oververtegenwoordigd zijn in de statistieken van werkloosheid, langdurige werkloosheid en inactiviteit. En waar inderdaad zelfs in een situatie van duidelijke krapte toch moeilijk beweging in lijkt te komen.”

Paul De Beer in Sterk Werk Podcast Saamo

Het huidige beleid legt enorm de focus op de controle van individuen die persoonlijk verantwoordelijk worden gesteld voor hun gebrek aan werk. Men zoekt de oplossing voor de arbeidskrapte bij het opleiden en activeren van werkzoekenden die desondanks vaak niet aan werk geraken, en zeker geen waardig werk.

De contextuele factoren spelen natuurlijk ook een grote rol. Als mensen niet de mogelijkheid hebben om te gaan werken omwille van beperkingen in andere aspecten van hun leven, dan belanden ze snel in een moeilijke positie door de controlerende rol van de VDAB en het activeringsbeleid. Een goede woonst, kinderopvang, mobiliteit, mantelzorg en

toegang tot gezondheidszorg zijn allemaal factoren die ook een rol spelen in het toegankelijk zijn van werk. Leven in armoede brengt veel zorgen met zich mee die werk alleen niet kunnen oplossen. De bandbreedte die je nodig hebt om te solliciteren, werk te vinden en aan de slag te gaan, heb je niet als je niet beschikt over een degelijke woonplaats of het juiste vervoer of kinderopvang. Een arbeidsmarkt waar mensen in armoede niet worden uitgesloten kan enkel bestaan als er een breder sterk sociaal beleid is.

“Op een bepaald moment ben ik gescheiden. Ik was toen een jonge moeder met twee jonge kinderen. Dat was moeilijk. Ik moest op mijn werk zijn, maar moest ook voor de kinderen zorgen. Het was heel erg zoeken naar voor-schoolse en naschoolse opvang. Soms moest ik ook werken op zaterdag. Mijn kinderen zijn in verschillende gezinnen en opvangplaatsen geweest. Veel mensen dachten toen ook nog dat gescheiden zijn een soort besmettelijke ziekte was. Je werd scheef bekeken, zeker in de jaren '70 en '80. Ik had toen ook geen auto, dus het was heel moeilijk. Het is ook moeilijk als alleenstaande moeder en enige kostwinner. Er zijn wel kansen om minder te werken, mijn collega's die gehuwd waren gingen voor dat soort systemen. Maar ik kon dat niet, want ik was enige kostwinner. Ik had het geld echt nodig.”

Getuigenis van Ch. Op signaaldag

Zorg voor een sterk sociaal beleid dat mensen uit de armoede tilt om uitsluiting tegen te gaan.

Eisen van werkgevers

Werkgevers lijken op zoek te zijn naar de ‘witte raven’ onder de werkzoekenden. Daarbij komt dat ze veel eisen stellen met betrekking tot ervaring en opleidingsniveau (Vlaams ABVV, 2023). Als we kijken naar de cijfers rond kortgeschoolde werkzoekenden, zien we dat er voor elke vacature drie werkzoekenden zijn. De arbeidsmarkt ziet er dus significant anders uit voor kortgeschoolde werklozen. De jobs die beschikbaar zijn voor deze groep zijn vaak ook niet waardig volgens onze eerder geformuleerde voorwaarden. Eén op de twee knelpuntberoepen zijn dat omwille van hun arbeids- en loonvoorwaarden. We zien bovendien dat een derde van de kortgeschoolde werkzoekenden ouder zijn dan 55. Dat schrikt werkgevers af en uitsluiting op de arbeidsmarkt wordt voor deze subgroep versterkt. Ook gebrek aan ervaring speelt een grote rol, zeker als die niet gecombineerd is met een jonge leeftijd.

“ Ik vond solliciteren heel moeilijk. Ben je naar school gegaan? Ja tot 14 en dan werken en dan is er een gat van 15 jaar. Wat heb je dan gedaan? Psychiatrie. Terwijl je als je in de psychiatrie zit heel veel aan jezelf werkt. Dat is heel belangrijk, men wil wel hard werken, maar blijkbaar ziet niemand de meerwaarde daarvan in.”

Getuigenis van Fi op signaaldag

Omdat de verantwoordelijkheid voor het vinden van werk rust op de schouders van individuen en de eisen van werkgevers hoog blijven, worden de groepen die de grootste afstand hebben tot de arbeidsmarkt nog verder weggeduwd. We zien in onderzoek dat bepaalde kenmerken iemand een zwakkere positie kunnen geven, en vervolgens leggen we de verantwoordelijkheid niet bij de arbeidsmarkt of de werkgever, maar bij de werkzoekende. We zien uit onze gesprekken dat dit kan leiden tot het internaliseren van gevoelens van incompetentie die al prevalent zijn bij mensen met een armoederisico. Dit kan een zelfversterkend effect creëren.

Werkgevers moeten worden gesensibiliseerd om te luisteren naar werkzoekenden en in te spelen op hun talenten en kennis.

“ Er wordt altijd gezegd dat als je geen diploma hebt, je geen werk kan vinden en ik ben dat gaan geloven. Als er ergens iets misloopt dan is het meestal de laaggeschoolde of iemand uit de psychiatrie.”

Getuigenis van Fi op signaaldag



Discriminatie op de arbeidsmarkt

Bovenop het voldoen aan eisen van ervaring en/of diploma's, kunnen kenmerken zoals je leeftijd, fysieke en mentale gezondheid, huidskleur, religie en migratie-achtergrond ervoor zorgen dat je het niet makkelijk hebt om een job te krijgen. Deze kenmerken staan ook niet alleen en komen vaker voor in kwetsbare groepen, waardoor discriminatie versterkt wordt. 35% van de dossiers die Unia behandelt rond discriminatie, gaan over werk (Unia, 2023). Dit is het grootste aantal per domein. In 2023 opende Unia 200 dossiers op grond van 'raciale' criteria en 147 op grond van handicap. Dat is in totaal meer dan de helft van alle dossiers.

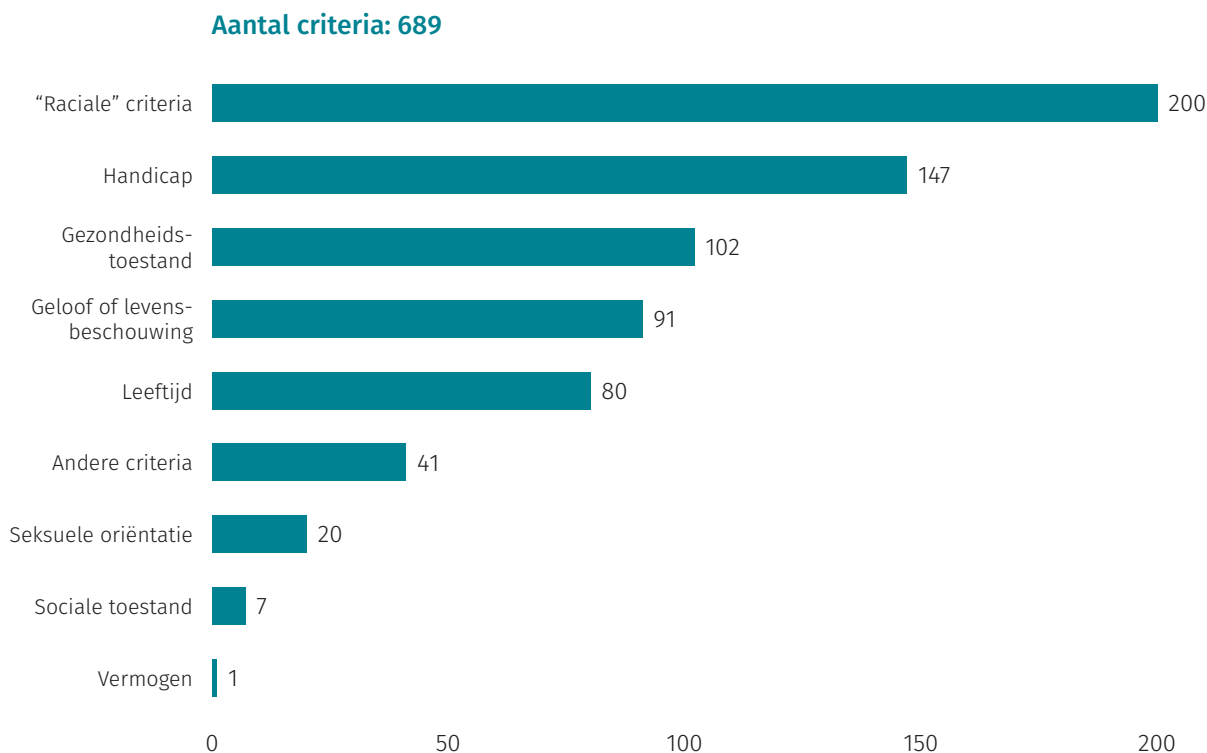
Uit onderzoek blijkt dat het aandeel mensen met een migratieachtergrond in de meest kwetsbare groepen toeneemt (Van Lancker, 2024). In België ligt de kans op werk voor mensen met een migratie-achtergrond zeer laag, het laagste van heel Europa, samen met Zweden. Dit komt door de manier waarop de Belgische arbeidsmarkt functioneert.

In landen zoals het Verenigd Koninkrijk kunnen mensen met een migratieachtergrond beter integreren zonder een verhoogd armoederisico, doordat de arbeidsmarkt toegankelijker is. Dit leidt tot meer kans op werk, ondanks de bijbehorende nadelen zoals instabiele tewerkstelling en hogere ontslagkansen. Het aanpakken van deze ongelijkheid vraagt om meer solidariteit en een toegankelijke arbeidsmarkt voor iedereen.

“Bij mij was het vooral in de eerste fase bij het uitsturen van een cv en motivatiebrief voor studentenjobs, bijvoorbeeld om te poetsen. Ik zet er altijd op voorhand bij dat ik een hoofddoek draag. Daarom werd ik al vaak afgewezen en dan zeiden ze dat ook letterlijk dat het was omwille van mijn hoofddoek.”

Getuigenis van Am op signaaldag

Grafiek Dossiers per criterium – Actiedomein: arbeid en werkgelegenheid



Bron: Cijfers van Unia 2023

Ook een onderzoek van LEVL toont aan dat discriminatie op de werkvloer een wijdverbreid probleem is in België (Hmeid, 2021). Mensen met een migratieachtergrond ervaren vaak ongelijkheid tijdens het sollicitatieproces en in hun loopbaan. Dit komt naar voor in de vorm van lagere aanwervingskansen, onrechtvaardige behandeling en beperkte promotiekansen. Vooroordelen spelen een belangrijke rol in deze discriminatie. Werkgevers kunnen onbewust bevooroordeeld zijn, waardoor ze kandidaten met een migratieachtergrond anders behandelen. Dit leidt tot een systematische uitsluiting en belemmert de professionele vooruitgang van deze groep.

“ Ik had ook een slechte ervaring. Tijdens een gesprek hadden ze me als feedback gegeven dat ik niet in de ogen kijk, maar daar kan je mensen toch niet op afschrijven. Daarom had ik de job niet gekregen. Het was een job op de boekhouding. Maar niet in de ogen kijken is een cultuurverschil. Ik kende die gedragingen niet. Nu probeer ik erop te letten. Mijn coach heeft advies gegeven dat ik geïnteresseerd moet zijn in wat mensen zeggen door in de ogen te kijken. Dus ik moet eigenlijk veranderen.”

Getuigenis van An op signaaldag

Unia publiceerde onlangs aanbevelingen voor de volgende legislatuur voor beleid rond mensen met een handicap (Unia, 2024). Een belangrijk punt daarin is de garantie op tewerkstelling. Dit houdt in dat het zoeken naar en verkrijgen van werk toegankelijk genoeg moet zijn, dat er begeleiding moet zijn doorheen de volledige loopbaan en dat discriminatie moet worden tegengegaan door middel van arbeidsinspectie en positieve acties.

“ Wat de regering nu zegt, mensen met een handicap moeten meer werken. Maar als ze iets melden, dan moet er ook naar geluisterd worden en niet mee gelachen worden. Als we bepaalde dingen niet kunnen doen omwille van de veiligheid, dan moet dat gerespecteerd worden.”

Getuigenis van Ai op signaaldag

Er zijn heel veel drempels voor mensen met een handicap om aan de slag te gaan en er wordt vaak gekeken naar de sociale economie om mensen een plek te geven op de arbeidsmarkt. Daardoor lijkt de reguliere arbeidsmarkt niet even happig om aanpassingen te doen. Redelijke aanpassingen zijn soms sneller en gemakkelijker dan gedacht, maar werkgevers worden afgeschrikt door administratief werk en het maken van inclusief beleid. Handicap en Arbeid raden dan ook aan om premies voor werkgevers te verschuiven naar premies gekoppeld aan de werknemer. Bij individueel maatwerk zit nog veel groeimarge en werkgevers moeten begeleid worden om hiermee aan de slag te gaan.

Voer positieve acties in voor mensen met een handicap om ook de reguliere arbeidsmarkt toegankelijk te maken.

Aanpakken van discriminatie

Ingaan tegen discriminatie vereist een brede aanpak. Praktijktesten kunnen helpen om discriminerende praktijken bloot te leggen en te bestrijden. Daarnaast moeten bedrijven diversiteits- en inclusiebeleid implementeren en handhaven. Het aanbieden van trainingen voor bewustwording van vooroordelen en het creëren van een inclusieve werkcultuur zijn cruciale stappen. Door actief op te treden tegen discriminatie, kunnen we een meer rechtvaardige arbeidsmarkt creëren waar iedereen gelijke kansen heeft, ongeacht hun achtergrond (Hmeid, 2021).

Praktijktesten zijn een waardevol instrument in de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt. Ze helpen om onbewuste vooroordelen bloot te leggen en de mate van discriminatie in specifieke sectoren te meten (Keytsman & Huvenne, 2020). Via praktijktesten kan men werkgevers sensibiliseren en informeren over het belang van gelijke behandeling. Dit proces begint vaak met een dialoog en niet direct met straffen, wat leidt tot bewustwording en gedragsverandering.



“Daarover gaan praktijktests: willen we slachtoffers van discriminatie echt helpen om hun probleem aan te kaarten? Vinden we hun probleem belangrijk genoeg om ook maatregelen te nemen die hen écht kunnen helpen? Dan hebben we praktijktests nodig. Zolang die uitblijven, zullen we mensen moeten frustreren. Hen het gevoel geven tweederangsburgers te zijn.”

Els Keytsman, directeur Unia

Daarnaast zorgen praktijktesten voor een gerichte aanpak van discriminatie, waarbij men specifieke bedrijven die zich schuldig maken aan discriminatie, kan identificeren en aanpakken (Keytsman & Huvenne, 2020). Dit voorkomt dat bedrijven die wel voldoen aan de antidiscriminatiewetgeving, benadeeld worden. Bovendien kunnen gerichte controles zekerheid bieden aan alle betrokken partijen, wat onnodige juridische geschillen vermijdt.

Voer structurele praktijktesten in tegen discriminatie op de arbeidsmarkt op een structurele manier en zorg dat de inspectiediensten de bevoegdheid hebben om dit te doen. Zorg dat men praktijktesten ook makkelijker kan inzetten om discriminatie te bewijzen.

RECEPT 2 AMBASSADEUR VOOR WERKZOEKENDEN

In elk gesprek met werkzoekenden gaat het al snel over de bemiddelingsdiensten: VDAB in Vlaanderen en Actiris in Brussel. Deze overheidsdiensten hebben als taak werkzoekenden te begeleiden, in opleiding te voorzien en te bemiddelen richting werk. We krijgen vaak negatieve signalen over bemiddelingsdiensten. Ze zouden er te veel zijn om mensen te controleren en niet om mensen te helpen. Beleidsmakers leggen ook steeds meer eisen op aan bemiddelingsdiensten, ze moeten resultaten kunnen voorleggen.

Ook het Vlaams ABVV kreeg heel wat negatieve signalen te horen over de huidige werking van VDAB.

“Nodeloze trajecten en verplichtingen die geen toegevoegde waarde aan de competenties van de werkzoekenden leveren, weigeringen om opleidingen te mogen volgen, cascades van (quasi) gratis stages en werkervaringsinstrumenten.” (Vlaams ABVV, 2023)

Ze besloten daarom een grote bevraging te doen bij hun leden die al langer dan 1 jaar werkzoekend waren. Naast een online bevraging organiseerden ze ook gesprekken met mensen. Meer dan 2000 mensen gaven meer uitleg over hun ervaringen met VDAB en de begeleiding die ze krijgen.

Welzijnzorg vindt het belangrijk dat er goede begeleidingsdiensten zijn, die mensen helpen en hun kansen op werk vergroten. Daarom is het belangrijk om naar de stem van werkzoekenden te luisteren. Zij weten welke begeleiding zij nodig hebben om tot betere resultaten te komen.

Daarom nemen we hier enkele belangrijke vaststellingen uit het onderzoek over.

De overgrote meerderheid van de mensen wil graag aan de slag of een opleiding volgen (82%). Er is een kleine daling voor mensen die al meer dan 30 jaar gewerkt hebben, bij deze groep zegt wel een 10% dat ze liever niet meer aan het werk zouden gaan. Maar zelfs dit percentage is klein. 14% van de mensen geeft aan niet meer te kunnen werken, of enkel nog deeltijds te kunnen werken. De stelling “ze willen niet” klopt dus alvast niet.

“En ook al zoek je naar werk en zien ze dat je echt wil werken, dan nog minderen en minderen ze uw uitkering. Ik kan dat begrijpen als iemand geen job zoekt, maar als je dag en nacht zoekt naar een job en je vindt niets.”

Getuigenis van P. op signaaldag

Gezondheidsproblemen zijn het grootste obstakel voor mensen. Daarna volgen ook opleiding, leeftijd, discriminatie, gebrek aan kansen en zorg voor familieleden als drempels.

Ondanks de wil om te werken, blijken niet alle werkzoekenden even actief op zoek naar werk. De drempels en lange zoektocht van mensen werken demotiverend. Net omdat demotivatie een risico is, verwachten werkzoekenden een actieve VDAB die met hen op zoek gaat naar een geschikte, aangepaste job.

“Ik hoor van onze jongeren dat ze VDAB heel ingewikkeld vinden. Je moet je aanmelden, maar de meesten weten niet dat dat moet gebeuren en dan krijg je plots een mail dat je al lang had moeten aanmelden. Dat brengt paniek met zich mee. Er was een project met Europese middelen om jongeren aan de slag te helpen, een samenwerking met verschillende partners. Dat was goed voor onze jongeren, want er werd heel breed gekeken. Ze kijken dan ook bijvoorbeeld naar hoe we kunnen zorgen dat je je huur kan betalen, dat je op je werk kunt geraken. Daar zit echt veel potentieel, maar er zijn niet genoeg middelen dus niet iedereen kan daar terecht. Dat is nochtans veel beter dan die rotmails van VDAB die enkel zeggen dat je niet goed bezig bent.”

Getuigenis C., professioneel begeleider van jongeren met een psychische kwetsbaarheid

De begeleiding door VDAB

20% van de bevroegden zegt geen begeleiding te krijgen. Waarschijnlijk gaat het om mensen die door VDAB als 'niet-toeleidbaar' werden gelabeld. Dat wil zeggen mensen die momenteel niet kunnen toegeleid worden naar de arbeidsmarkt omdat er andere factoren meespelen, voornamelijk psychosociale problemen. Dit is een groep die speciale aandacht verdient. Misschien is het niet mogelijk dat VDAB deze begeleiding op zich neemt, gezien de complexiteit, maar geen enkele begeleiding of contact tijdens de duur van de werkloosheid kan op lange termijn negatieve effecten hebben.

“Toen ik werkloos was zat ik twee jaar in mijn zetel. Toen zeiden ze dat ik terug aan het werk moest, maar dat gaf veel stress. Waar was de ondersteuning toen ik thuis zat? Het heeft 15j geduurd eer ik terug werk had. En werk dat ik graag doe en er voldoening van krijg. De VDAB kan 4 keer aanvinken dat ze voor mij werk hebben gezocht, maar eigenlijk hebben ze mij niet geholpen.”

Getuigenis van F. op signaaldag.

Een grote groep mensen worden door verschillende diensten begeleid. Werkzoekenden vinden ook de vele wissels vervelend, zowel tussen organisaties



als door personeelswissels. Zeker wanneer mensen dan steeds opnieuw hun verhaal en traject moeten vertellen.

De begeleiding vanuit VDAB beperkt zich tot een aantal keren per jaar, ook vaak via digitale weg. Slechts 1 op 4 van de respondenten heeft aangegeven meer dan 5 keer contact gehad te hebben met VDAB op 1 jaar tijd. Dat kan dus niet omschreven worden als een doorgedreven begeleiding of ondersteuning voor mensen.

De begeleiding bestaat vooral uit het volgen van cursussen, leren werken met de VDAB website en leren solliciteren. Op de derde plaats staat een andere opleiding volgen. Een grote frustratie van werkzoekenden is dat ze deze cursussen dan ook nog regelmatig opnieuw moeten volgen.

“Je wordt opgeroepen voor opleiding en je mag die niet negeren. Dan word je verplicht om die opleiding te volgen. Maar ik heb daar echt niets aan gehad. Dat waren hele korte workshops. Je zat daar echt uw tijd te verdoen, dat hielp mij niet. Ik wilde vrijwilligerswerk doen op school, maar ik geraakte nergens binnen.”

Getuigenis van Y. op signaaldag

“VDAB stuurt je naar veel opleidingen, op verschillende domeinen. En dan spendeer je daar veel tijd aan. En op het einde heb je zo een lange CV met allerlei ervaringen en opleiding, maar dan heb je nog geen job. En dan is jouw pensioen daar en heb je niets opgebouwd.”

Getuigenis van P. op signaaldag

Een groot probleem in de begeleiding is de zogenaamde 'mismatch' tussen de vacatures die mensen toegestuurd krijgen en hun competenties, wensen en jobdoelwit. Er wordt volgens de werkzoekenden te weinig rekening gehouden met hun gezondheidssituatie, hun competenties en ervaring en de combinatie van het werk met hun gezinsleven.



“Op basis van je vorige ervaring word je toegestuurd naar de sectorwerking van VDAB. Ook bepaalt je vorige werk-ervaring mee welke vacatures automatisch worden doorgestuurd. Hierdoor treedt er een soort tunnelvisie op waardoor er weinig ruimte is om te heroriënteren en zijn de voorgestelde vacatures onvoldoende afgestemd op wat de persoon nu wil doen in plaats van wat die voorheen heeft gedaan.”

Vlaams ABVV, 2023

“Als je opgeroepen wordt bij de VDAB ben je precies een yo-yo. Ze sturen je overal en nergens naartoe. Je hoort dat dat niet gaat lukken en dat ook niet. Maar waarom roepen ze je dan op? Ze zien toch ook in je dossier dat iets niet kan. Als ze je oproepen voor een job als secretaresse, maar ze zien al dat je niets van computers kan. Dan is het van ahja dat zal niet gaan. Dat is echt met je voeten rammelen.”

Getuigenis van A. op signaaldag

Over het algemeen zijn mensen tevreden over de tijd, bereikbaarheid en luisterbereidheid van hun begeleider. Minder goed scoort de begeleiding als het gaat om verschillende opties aan te bieden en te vertrekken van wat lukt voor de werkzoekende zelf. Ongeveer 25% van de bevroagden zegt zelfs dat ze niet het gevoel hebben dat VDAB hen helpt bij het zoeken naar werk.

Opleidingen en stages zijn populair. Ongeveer de helft van de bevroagden deed al een opleiding. En ongeveer 1 op 3 deed al een stage in opdracht van de begeleider, dit aandeel ligt iets hoger voor kortgeschoolden. Zorgwekkend is dat maar in de helft van de gevallen er een opleidingsplan is. Werkzoekenden geven ook aan dat ze soms stages deden voor een job waar ze eigenlijk al ervaring in hebben. En slechts 1 op 10 geeft aan dat ze na de stage een job aangeboden kregen. Dit gebrek aan perspectief maakt stages doen vaak demotiverend voor werkzoekenden.

“ Kortgeschoolden vervullen al een zeer kwetsbare positie op de arbeidsmarkt en komen vaker in preciaire contracten terecht. Indien zij naar stages worden toegeleid zonder finaliteit en zonder kans op uitstroom wordt hun kwetsbare positie enkel versterkt.”

Vlaams ABVV, 2023

“ Proeftuinen en proefweken kunnen interessant zijn, maar het heeft ook risico's. Je moet kijken dat je niet in een systeem belandt van 'ja doe dit nog even, over drie maanden krijg je een job, ah nee wacht nog eens drie maanden.'”

Getuigenis op signaaldag

te volgen, door goedkope stages te doen om ervaring op te doen etc. We zouden het ook kunnen omdraaien, maar daarover meer in recept 3.

Voor begeleidingsdiensten is het vooral belangrijk dat zij de brug slaan tussen werkzoekenden en werkgevers. En dat ze daarbij een actieve rol spelen. Een rol die verder gaat dan vacatures doorsturen of werkzoekenden doorsturen naar opleidingen.

“ De huidige begeleiding slaagt er onvoldoende in om de brug naar de arbeidsmarkt te maken. Er is nood aan meer ondersteuning, een aangepaste begeleiding op maat en redelijkheid in de aanpak die afgestemd is op de tewerkstellingskansen van langdurige werkzoekenden”

Vlaams ABVV, 2023

Maar een de job? Die blijft uit.

De grootste frustratie van werkzoekenden is dat ondanks inspanningen, opleidingen en stage de job uitblijft. De kansen op de arbeidsmarkt blijven klein. Werkzoekenden omschrijven het als een missing link, dus tussen de theoretische aanpak van de begeleiding vanuit VDAB en de werking van de arbeidsmarkt.

VDAB en partners slagen er onvoldoende in om ook werkgevers mee te krijgen in het verhaal.

Ondanks expertise bij gespecialiseerde diensten als GTB en andere partners van VDAB hebben mensen toch nog steeds het gevoel dat begeleiders niet voldoende inzicht hebben in de drempels die mensen meemaken. Zonder die kennis is het ook moeilijk om de drempels te overbruggen. Begeleiders moeten meer op maat kunnen werken naargelang het profiel en jobdoelwit van de werkzoekende (Vlaams ABVV, 2023).

Stigmatisering blijft een groot probleem. Problemen bij het niet vinden van een job, worden bij het individu gelegd, ondanks een grote bereidheid en wil om aan de slag te gaan (Vlaams ABVV, 2023). Naar de arbeidsmarkt en openheid van werkgevers wordt veel minder gekeken. De mismatch tussen werkzoekenden en vacatures wordt volledig op het conto van de werkzoekende geschreven. Zij moeten zich aanpassen om wel te passen in de vacature, door opleidingen

We spreken van ambassadeur omdat een ambassadeur kan optreden als vertegenwoordiger van de werkzoekenden. De begeleider zou een extra rol moeten spelen om de werkgever de overtuigen om de werkzoekende een kans te geven. De begeleider kan dan meer context geven bij de omstandigheden van de werkzoekende en de competenties en positieve ervaringen meer onderstrepen. De begeleider kan in gesprek gaan met de werkgever om te kijken of men de opgestelde vacature wel degelijk op deze manier moet invullen. Kan er niet meer samen gezocht worden naar hoe de werkzoekende kan meedragen bij de werkgever zelf als dit niet volledig in overstemming is met hoe de vacature momenteel is opgesteld? Door sommige begeleidingsdiensten gebeurt dit momenteel al, maar het is niet de standaardpraktijk die werkzoekenden meemaken.

Bemiddelingsdiensten moeten ook meer oog hebben voor discriminatie waar werkzoekenden mee te maken krijgen (zie recept 1) en moeten er ook kunnen tegen optreden.

Begeleiding op maat die vertrekt vanuit wensen en noden van de werkzoekende

Laat begeleiders samen met werkzoekenden noden en wensen in kaart brengen en gebruik dat als basis van de begeleiding. Laat werkzoekenden zelf

hun jobdoelwitten en strategieën bepalen en laat bemiddelaars een coachende in plaats van controlerende rol opnemen. Focus daarbij op kennis, ervaring en groeipotentieel, rekening houdend met realistische kansen op de arbeidsmarkt. Versterk mensen en bouw aan het zelfvertrouwen van mensen, heb oog voor demotivatie omwille van afwijzingen en beperkt perspectief.

Vermijd standaardopdrachten en zeker herhaling van deze opdrachten.

Zorg dat ook bij bemiddelaars van VDAB zelf voldoende expertise is om verschillende profielen te begeleiden. Zorg dat al het personeel armoede-sensitief is en in staat is om los te komen van het eigen referentiekader.

Zorg dat evaluatie van de inspanningen van werkzoekenden niet alleen af te meten is aan hoeveel keer ze gesolliciteerd hebben, maar ook aan het traject dat ze hebben doorlopen.

Zorg dat intensieve begeleiding mogelijk is en ook effectief intensief is. Dat wil zeggen dat er voldoende bemiddelaars beschikbaar zijn die hiervoor tijd krijgen. Samenwerken met externe partners met de nodige expertise blijft zeker nuttig, maar zorg dat er geen 'draaideur' ontstaat waarbij werkzoekenden van de ene dienst naar de andere worden doorge-stuurd. Zorg dat de werkzoekende zelf inspraak heeft in de gewenste begeleiding. Zorg dat er altijd een gekende dossierbeheerder of contactpersoon is, die samen met de werkzoekende het traject in handen houdt en kan bijsturen waar nodig.

Naast begeleiding op maat, moet ook het opleidings-aanbod meer op maat kunnen.

Actieve rol naar werkgevers

Bemiddelingsdiensten moeten naar werkgevers kunnen stappen, zowel in een actieve bemiddeling van werkzoekenden als meer algemeen om werkgevers te overtuigen om meer kansen te geven aan mensen die verder van de arbeidsmarkt staan (Vlaams ABVV, 2023).

Laat werkzoekenden niet alleen verplicht solliciteren maar ga zelf op zoek naar werkgevers in de regio. Overtuig werkgevers om aangepast werk aan te bieden. Zorg dat werkgevers goed geïnformeerd zijn over redelijke aanpassingen en mogelijke ondersteuningspremies. Begeleid werkgevers om te kunnen omgaan met gezondheidsproblemen van kandidaat-werknemers.

Waak erover dat de vacatures in de databank correct zijn en grijp in als vereisten niet in overeenstemming zijn met de werkelijkheid.

Gebruik stages niet als een soort 'bezigheds-therapie' voor werkzoekenden. Stages moeten een arbeidsfinaliteit hebben en perspectief geven aan werkzoekenden én werkgever. De verwachte uitkomst moet transparant zijn. Werkgevers die veelvuldige stages inzetten zonder over te gaan tot aanwerving van de kandidaten, moet men uitsluiten van deze mogelijkheid.

Ga als bemiddelingsdienst zelf op zoek naar jobs voor de werkzoekenden. Hoe beter de bemiddelaar de werkzoekende kent, hoe beter de bemiddelaar ook kan bijdragen aan het vinden van gepast werk. Dit ver-mijdt frustratie en ontgoocheling bij beide partijen.

De bemiddelaar kan zorgen voor een goede match tussen werkzoekende en werkgever, wat de eigenlijke sollicitatieprocedure ook kan verlichten. Als werkgevers vertrouwen hebben dat VDAB kandidaten met potentieel doorstuurt en desnoods voor extra begeleiding zorgt indien nodig, kan dat al enkele drempels wegnemen. Als ook de werkzoekende het gevoel heeft dat hij echt een kans maakt op een job en niet aan het lijntje gehouden wordt, zal ook zijn motivatie stijgen.

De bemiddelaar moet niet alleen een ambassadeur zijn voor werkzoekenden maar ook een ambassa-deur voor een inclusieve arbeidsmarkt en tegen discriminatie.

Om discriminatie te ontdekken, zouden werkgevers ook aan VDAB feedback moeten geven over waarom ze de kandidaat niet hebben aangenomen.

Zorg voor een actieplan tegen discriminatie.

RECEPT 3 AANGEPASTE ARBEIDSMARKT

De paradox van de huidige arbeidsmarkt bespreken we al vroeger. Er heersen personeelstekorten. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolde Vlamingen loopt tegen de 90% aan. Door steeds te blijven zoeken naar die ene witte raaf die kan voldoen aan alle eisen, laten werkgevers veel talent verloren gaan.

En er is nog onbenut talent. Alleen gaat het om mensen die niet voldoen aan een ideaal profiel. Met name vooral (oudere) langdurig werklozen, kortgeschoolden, mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidshandicap. Vooral het scholingsniveau blijkt een grote mismatch te zijn. De mensen die nu werkzoekende zijn, zijn korter geschoold dan gevraagd in de vacatures die nu beschikbaar zijn (Moens, Moro, & Claes, 2022).

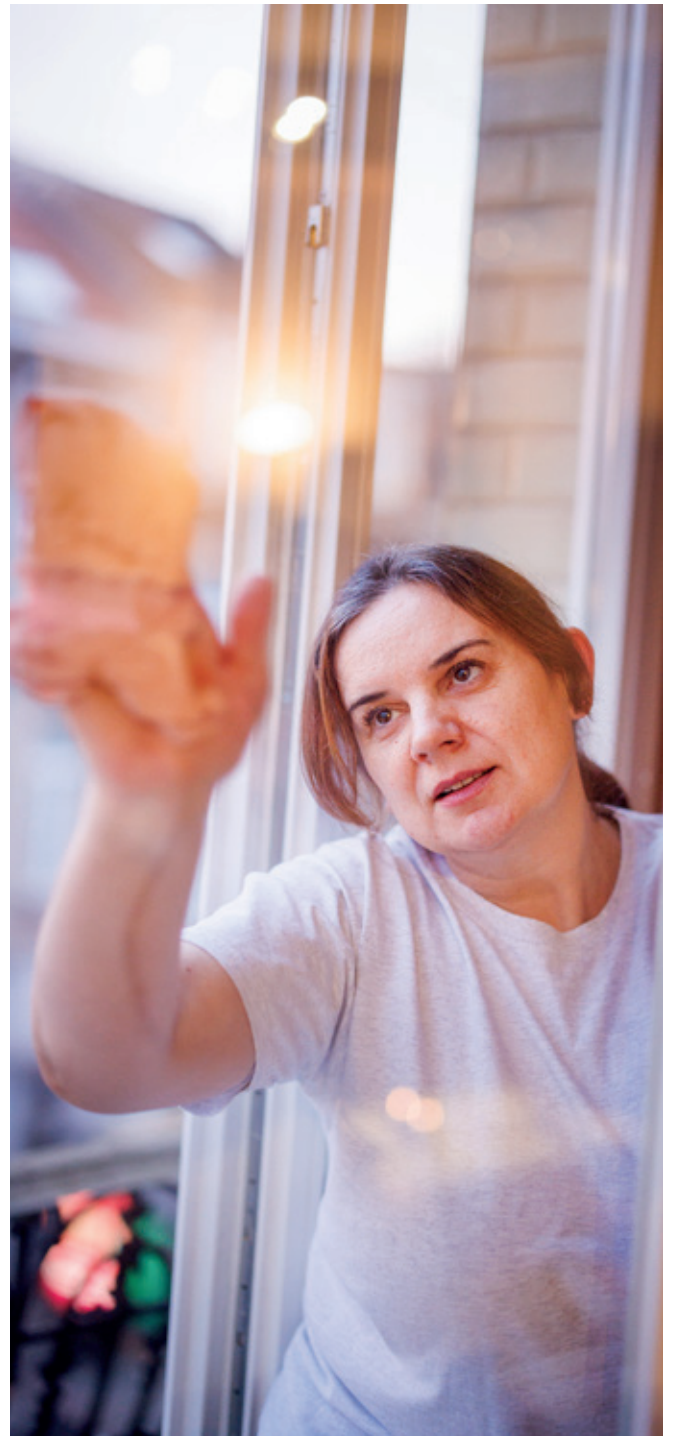
Op dit moment gaat men op twee manieren met deze mismatch om. Enerzijds wordt er ingezet op het 'sleutelen' aan de werkzoekenden: opleidingen, jobcoaching, competentieversterking.

"Hiermee leggen we echter de verantwoordelijkheid – en dus ook de schuld als het niet lukt – bij de werkzoekenden, terwijl we weten dat het upgraden van mensen niet voor iedereen de passende oplossing is. Sommige mensen hebben gewoonweg nood aan jobs die aansluiten bij hun competenties." (Moens, Moro, & Claes, 2022)

Voor een job die aansluit bij competenties kijkt men voor mensen die verder van de arbeidsmarkt staan, dan weer vooral naar sociale economie. Naar werkgevers in het normaal economisch circuit wordt te weinig gekeken. Nochtans kunnen ook deze werkgevers werk creëren dat meer aansluit bij talenten en competenties van kandidaat-werknemers.

Op dit moment worden werkgevers enkel via financiële voordelen gestimuleerd om mensen kansen te geven (Vlaams ABVV, 2023). Ze worden vergoed voor eventuele minder productiviteit van mensen die ze aannemen ondanks hun afstand tot de arbeidsmarkt. Maar ook werkgevers mogen aangesproken worden op de rol die zij spelen in de samenleving. Jobcreatie is goed, aangepaste jobcreatie is nog beter.

Een inclusieve arbeidsmarkt zullen we niet bereiken door meer opleidingen voor de werkzoekenden of door meer jobs te creëren in de sociale economie. Nee, we moeten sleutelen aan onze arbeidsmarkt zelf. Dan doen we door werkgevers meer aan te spreken op hun mogelijkheden om aangepaste jobs te verschaffen, door vanuit de overheid flexibeler om te gaan met de combinatie uitkeringen en deeltijds werk en door de investering in levenslang leren serieuzer te nemen.



Herdenk de jobs

Maatwerk

Maatwerk is een koepelterm binnen de sociale economie. Sociale economie wil zeggen dat economische en sociale doelen naast elkaar staan. Collectief maatwerk omvat de sectoren die we vroeger omschreven als beschutte en sociale werkplaatsen. Maatwerkbedrijven willen specifiek kansen geven aan mensen die verder van de arbeidsmarkt staan. Het is VDAB die via een specifieke bevraging inschat welke mensen in aanmerking komen om te werken in een maatwerkbedrijf. Naast de specifieke doelgroep waarvoor maatwerk toegankelijk is, onderscheidt maatwerk zich ook van werken in het normaal economische circuit door de ondersteuning en begeleiding die mensen krijgen. Dat gaat vaak verder dan ondersteuning die te maken heeft met het uitvoeren van de job of functioneren op de werkvloer.

We kennen in Vlaanderen een sterke traditie van sociale economie. Het is een belangrijke schakel in het traject om mensen hun plaats te laten vinden op de arbeidsmarkt. Ook in collectieve maatwerkbedrijven verwacht men productiviteit van mensen, maar binnen een andere context.

Werken in een maatwerkbedrijf staat niet altijd garant voor het ontsnappen uit armoede. De lonen zijn er niet zo hoog, maar wel volwaardig.

Daarnaast staat sociale economie, zeker in de vorm van collectieve maatwerkbedrijven niet volledig garant voor een inclusieve samenleving. Mensen die ondersteuning nodig hebben, worden geacht deze in een 'apart' bedrijf te krijgen. Mensen klagen de stempel of het stigma aan waarmee ze te maken krijgen, wanneer ze werken in een maatwerkbedrijf.

Het kan ook een verklaring zijn waarom de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een handicap niet heel hoog is in Vlaanderen. Veel mensen met een arbeidshandicap hebben ook geen interesse om te werken in een collectief maatwerkbedrijf. De soorten jobs zijn er beperkt, het gaat vaak om repetitief of zwaar werk. Vaak zijn er ook maar enkele bedrijven in de regio, waardoor de keuze voor de mensen zeer beperkt is.



“GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling) komt op school bij de jongeren in het bijzonder onderwijs. Het jammere is dat ondanks een vragenlijst waar ze hun voorkeuren van jobs kunnen aangeven, ze steeds bij dezelfde grote bedrijven uit de sociale economie terecht komen. Dat is zwaar labeur. Als iemand graag met kinderen werkt, dan is het heel moeilijk om daar werk voor te vinden.”

Getuigenis van CI, professioneel begeleider van jongeren met psychische kwetsbaarheid

Uit een noodzaak van meer inclusief nadenken én mensen meer keuzemogelijkheden geven, werd ook het individueel maatwerk opgezet. Dit is eigenlijk een financiële ondersteuning voor werknemers om in hun bedrijf iemand met een arbeidshandicap te werk te stellen. Op dit moment staat het individueel maatwerk nog in de startblokken. Er blijkt nog heel wat koudwatervrees bij werkgevers.

Fysieke aanpassingen aan werkposten, zoals grote schermen, voorleessoftware ... voor mensen met fysieke beperkingen zijn al iets langer ingeburgerd. Maar andere ondersteunings- of begeleidingsnoden blijken nog moeilijk. Bedrijven kunnen de ondersteuning zelf intern ondersteunen of daarvoor een

beroep doen op een erkende dienst. Hoewel het individueel maatwerk een stap in de goede richting is om mensen ook aan de slag te laten gaan in een gewoon bedrijf, toont het koudwatervrees toch dat enkel financiële incentives niet voldoende zijn. Er is een krapte op de arbeidsmarkt, er is financiële steun voor handen, begeleidingsdiensten zijn beschikbaar... en toch zien we geen omwenteling. Mensen met een arbeidshandicap maken nog steeds zeer weinig kans op een job. Verplichtingen om mensen aan te werven zullen maar moeilijk ingang vinden, maar kijken richting positieve actie en quota zullen toch nodig zijn als we daadwerkelijk iedereen kansen willen geven op de arbeidsmarkt.

Naast de groep mensen waarbij we kunnen vaststellen dat ze een bepaalde vorm van 'productiviteitsverlies' hebben omwille van een handicap, chronische ziekte of andere problematiek, zijn er natuurlijk nog heel wat mensen die er niet in slagen om te voldoen aan de hoge eisen van de arbeidsmarkt. Voor deze groep is het niet logisch dat de overheid een deel van de loonkost betaalt. In een solidaire samenleving gaan we op zoek naar manieren om ook aan deze mensen aangepaste jobs te bieden. Dat kan onder andere via job redesign.

Job redesign

Job redesign is een mooie term om te stellen dat werkgevers een omslag nodig hebben in hun denken en doen om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt te werk te stellen. Als de huidige poule van werkzoekenden niet voldoet aan de verwachte eisen en jobs die werkgevers nu aanbieden, moeten ze misschien ook die verwachtingen bijstellen. En die verwachtingen bijstellen gaat ook over de invulling van de functies zelf. Het wil zeggen dat er wordt gekeken hoe verschillende functies en taken binnen een bedrijf worden uitgevoerd. Door deze te herschikken zorgt men er dan voor dat er wel functies ontstaan waar men een match kan voor vinden (Moens, Moro, & Claes, 2022). Het gaat er dus niet om dat je mensen aanneemt die ongeschikt zijn voor een bepaalde job, want daar haalt niemand voordeel uit. Wel dat je geschikte functies maakt, waar ze voorheen niet bestonden. Een typisch voorbeeld is dat meer administratieve taken worden herverdeeld zodat een volwaardige administratieve functie kan gemaakt worden.

“Bij het herinrichten van werk, of anders gezegd job redesign, besluit je als organisatie structureel iets te veranderen of aan te passen aan de reeds bestaande functies, taken en rollen van werknemers. Zowel aan de inhoud als aan de context van jobs kan je sleutelen, steeds met het oog op het bevorderen van het welbevinden, de prestaties en de motivatie van werknemers.”

Moens, Moro, & Claes, 2022

In het personeelsbeleid krijgen alle mogelijke manieren om dit te doen klinkende namen als 'Job Carving', 'inclusief job design' en 'job crafting'. Het gaat er telkens om hoe men een job op maat kan creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

“We hebben meer werkgevers nodig die aangepaste jobs aanbieden. Nu moet diegene die gaat werken zich aanpassen op de werkvloer. Maar beter zouden werkgever en werknemer bijeen gaan zitten en zien wat beiden verwachten. Er moet inclusiever gewerkt worden.”

Getuigenis op signaaldag

We vragen hier aandacht voor, net omdat het een omkering van het proces is. De arbeidsmarkt vraagt niet alleen inspanning van het individu, maar ook organisaties passen zich aan om kansen te geven. We willen daarbij de win-win benadrukken. Er zijn personeelstekorten, het personeel dat aan de slag is voelt daardoor ook een enorme druk. Er zijn tegelijkertijd mensen die maar wat graag aan de slag zouden gaan als ze de kans zouden krijgen. Met een inclusief personeelsbeleid waarbij organisaties durven loskomen van huidige taakverdelingen en functies kan tegemoet gekomen worden aan de noden van alle partijen.

Natuurlijk is het vanzelfsprekend dat zo een herverdeling van taken niet in alle contexten mogelijk is.



Maar laat dat geen excuus zijn om de oefening niet te doen waar het wel kan. Er zijn ondertussen organisaties en ondersteuners voor handen die werkgevers willen helpen om deze oefening te maken.

Mogelijk maken om uitkeringen en deeltijds werk te combineren

Een ander aspect van een aangepaste arbeidsmarkt is het mogelijk maken van de combinatie tussen uitkeringen en deeltijds werk. Om de arbeidsmarkt toegankelijk te maken voor iedereen, moet men de drempels verlagen om terug in het werkveld te stappen. Door een regeling mogelijk te maken waarbij deeltijds werken op een flexibele manier kan gecombineerd worden met een uitkering, verlaag je die drempels. Er is minder risico dat de personen in kwestie in de armoede belanden omdat ze hun uitkering verliezen en niet voldoende kunnen werken om zichzelf te onderhouden.

Het enige systeem dat er nu is, is dat van de progressieve werkhervatting (Handicap & Arbeid, 2024). Deze regeling heeft echter enkele voorwaarden die heel veel mensen uitsluiten die er baat bij zouden hebben. Om recht te hebben op een progressieve werkhervattingsregeling, moet je een ziekte-uitkering krijgen en volledig uitgevallen zijn. Je moet daarnaast ook kunnen beargumenteren dat je ziek genoeg bent om werkongeschikt te zijn, maar 'goed genoeg' om

toch deeltijds aan de slag te gaan. Dat zorgt ook voor schrik bij mensen die vaak al veel procedures hebben moeten doorlopen om hun statuut van arbeidsongeschiktheid te verkrijgen. Bovendien is het stelsel volledig gericht op progressieve tewerkstelling, dus meer en meer werken. In de realiteit zorgt het profiel van de mensen er vaak voor dat hun gezondheid schommelt en niet progressief 'beter' wordt.

“Ik vind het heel jammer dat flexi-jobs niet worden opengesteld voor langdurig zieken. Je krijgt dat pas als je 4/5de werkt of met pensioen bent. Jammer dat er niets bestaat voor langdurig zieken die 10 uur per week kunnen werken.”

Getuigenis van Ci

Nochtans zou een flexibeler systeem veel voordelen opleveren. Het draagt bij aan een inclusievere economie, waarin iedereen, ongeacht hun situatie, de kans krijgt om bij te dragen naar hun eigen kunnen. Dit vermindert de druk op het sociale zekerheidsstelsel en bevordert een meer dynamische en veerkrachtige arbeidsmarkt. Zo kunnen mensen op eigen initiatief stappen zetten richting de arbeidsmarkt, zonder de extra risico's op armoede. Want iedereen heeft recht op waardig werk.

Bestrijding van armoede door waardig werk: een actieplan in drie stappen

Armoede bestrijden door waardig werk te bevorderen vereist een gecoördineerde aanpak. Dit betekent dat we uitsluiting moeten aanpakken, bemiddelingsdiensten moeten verbeteren en de arbeidsmarkt moeten herzien. Hier is een overzicht van onze driedelige campagne.

UITSLUITING AANPAKKEN

Veel mensen worden nog steeds buitengesloten op de arbeidsmarkt. Dit geldt zeker voor kwetsbare groepen zoals kortgeschoolden, 55-plussers, mensen met een migratieachtergrond en mensen met gezondheidsproblemen. Discriminatie, hoge eisen van werknemers en uitsluitingsmechanismen in de samenleving maken het moeilijk voor deze groepen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

 **We moeten structurele praktijktesten invoeren om discriminatie op de arbeidsmarkt te onthullen en te bestrijden. Een actieplan tegen discriminatie is essentieel. Dit plan moet werkgevers bewust maken van de voordelen van een inclusieve arbeidsmarkt. Daarenboven moeten positieve acties voor werk zorgen. Zorg ook voor een sterk sociaal beleid om deze maatregelen te flankeren, want werk alleen is niet de oplossing.**

AMBASSADEUR VOOR WERKZOEKENDEN

Werkzoekenden voelen zich vaak gecontroleerd in plaats van geholpen door bemiddelingsdiensten zoals VDAB. De trajecten en verplichtingen verbeteren hun vaardigheden niet altijd en leiden niet altijd tot werk. Deze trajecten zijn vaak te algemeen en houden geen rekening met individuele behoeftes.

 **We hebben een nieuw model nodig waarin bemiddelaars als ambassadeurs voor werkzoekenden optreden. Ze moeten werkgevers proactief benaderen en hen stimuleren om redelijke aanpassingen te doen voor aangepast werk. Bemiddelaars moeten intensieve, op maat gemaakte begeleiding bieden, rekening houdend met de gezondheid, competenties en het gezinsleven van de werkzoekende.**

AANGEPASTE ARBEIDSMARKT

Er is een grote kloof tussen beschikbare vacatures en het profiel van werkzoekenden. Werkzoekenden krijgen extra opleidingen en stages, maar dit leidt niet altijd tot duurzame werkgelegenheid. Werkgevers zoeken vaak naar de perfecte kandidaat, waardoor veel talent verloren gaat.

 **We kunnen een inclusieve arbeidsmarkt bereiken door werkgevers te wijzen op hun maatschappelijke rol en hen te stimuleren om aangepaste jobs te creëren. Jobcreatie moet niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief zijn, met aandacht voor de mogelijkheden en talenten van alle werkzoekenden. Durf daarin te innoveren. Maak het ook gemakkelijker om uitkeringen te combineren met deeltijds werk zodat iedereen toegang heeft tot waardig werk.**

Bibliografie

Arbeidszorg. (2024). Wat is arbeidszorg? Opgehaald van <https://www.arbeidszorg.be/over-arbeidszorg>

De Becker, E., & Schoukens, P. (2023). Atypisch werk, werken in armoede & sociale zekerheid: noodzaak (of kans) om de om de fundamenteën van het Belgische socialezekerheidsstelsel te herdenken. *Tijdschrift voor sociaal recht*, 1(1), 3-52.

De Beer, P., & Van Lancker, W. (2024, maart 14). Sterk Werk: Een armoede- en een arbeidsmarktexpert samen aan tafel. (Saamo, Interviewer) Opgehaald van <https://www.saamo.be/luister-nu-naar-de-podcast-sterk-werk/>

Frederickx, M., Delanghe, H., Penne, T., & Storms, B. (2024). *Kan je menswaardig leven met een minimuminkomen in België?* Thomas More.

Handicap & Arbeid. (2024). Progressieve werkhervatting. Opgehaald van <https://www.handicapenarbeid.be/informatie-databank/progressieve-werkhervatting>

HIVA KULeuven. (2023). HIVA-studie bevestigt: Zones zonder langdurige werkloosheid zijn potentieel een win-win-win operatie. Opgehaald van <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/hiva-studie-bevestigt-zones-zonder-langdurige-werkloosheid-potentieel-win-win-win-operatie>

Hmeid, M. A. (2021). *Discriminatie op de werkvloer: Bevraging van werknemers met een migratieachtergrond*.

Hoff, S. (2010). *Uit de armoede werken. Omvang en oorzaken van uitstroom uit armoede*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keytsman, E., & Huvenne, M. (2020, september 11). *Opinie: Praktijktests, wat kan je daarop tegen hebben?*

Keytsman, E., & Huvenne, M. (2020, juni 17). *Praktijktests: het verschil tussen erbij horen of niet. Knack*.

Marx, I., Verbist, G., Vandenbroucke, P., Bogaerts, K., & Vanhille, J. (2009). *De werkende armen in Vlaanderen, een vergeten groep?* Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid. Universiteit Antwerpen.

Moens, B., Moro, S., & Claes, C. (2022). *Aan werk sleutelen en laten sleutelen: de sleutels tot succes*. Brussel: Odisee vzw.

Myria Federaal Migratiecentrum. (2023). Economische migratie, vrij verkeer en studenten. *Migratie in cijfers en in rechten*.

OR.C.A. (2014). *Werknemers zonder papieren: een rechtengids*.

Simoens, C. (2016). De vele hordes naar waardig werk voor iedereen. *Glo.be*, pp. 12-16.

StatBel. (2024, maart 26). *Werkgelegenheid en werkloosheid*. Opgehaald van Statistiek België: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

Statistiek Vlaanderen. (2024, april 16). *Werkzaamheidsgraad*. Opgehaald van Statistiek Vlaanderen: <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/werkzaamheidsgraad>

Unia. (2023). Cijfers van Unia. Opgehaald van <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/cijfers-van-unia>

Unia. (2024, juni 13). 10 prioriteiten van Unia op het gebied van handicap voor de volgende legislatuur. Opgehaald van <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/aanbevelingen-van-unia/10-prioriteiten-handicap>

Van der Schueren, C. (2023, juli 12). Partijen toeteren dat werk meer moet lonen: ondertussen wordt gratis werken verplicht. Opgehaald van <https://www.denktankminerva.be/opinie/2023/7/12/partijen-toeteren-dat-werk-meer-moet-lonen-ondertussen-wordt-gratis-werken-verplicht>

Van Lancker, W. (2019). Tewerkstelling en armoede: vier lessen om het aandeel baanloze gezinnen te verminderen. *Over.Werk*, 2019(01), 115-122.

Van Lancker, W. (2024). *Armoede en de lage middenklasse in België en Vlaanderen: een actualisering*. Centrum voor Sociologisch Onderzoek, KU Leuven.

Verhaeghe, L., & Quievy, S. (2016). Sporen van de Participatiesamenleving in België? Een Reflectie Op Recent Armoede-beleid. In W. L. Isabelle Pannecoucke, *Armoede in België* (pp. 213-232). UGent.

Vlaams ABVV. (2023). *Naar een humaan activeringsbeleid. Ervaringen van langdurig werkzoekenden met de VDAB-dienstverlening*. Brussel.

Zehnder, D. (2022, december 21). Factcheck: gemeenschapsdienst helpt werklozen aan het werk. Opgehaald van <https://visie.net/artikel/factcheck-gemeenschapsdienst-helpt-werklozen-aan-werk>

Deelnemende organisaties signaaldagen en gesprekken

1. Alarm
2. Bonangana
3. City Pirates
4. De Springplank
5. De Ruimtevaart
6. De Vrolijke Kring
7. Filet Divers
8. GTB Limburg
9. Ihsane
10. Interculturele Denkgroep
11. Kanal
12. Kidoos
13. Komaraf
14. Overkophuis Tienen
15. Radio Zonder Dak
16. SAAMO Antwerpen en Mechelen
17. 't Schoederkloptje
18. Senzo
19. Sering
20. STEBO
21. Teloort
22. Ūze Plekke

Colofon

AUTEURS

Welzijnszorg – Annabel Cardoen en Nora Louwagie

Een oprechte dankuwel aan iedereen die zijn of haar persoonlijk verhaal met Welzijnszorg wilde delen. Bedankt aan alle deelnemers en organisaties die de organisatie van signaaldagen en gesprekken mogelijk hebben gemaakt.

Bedankt aan de collega's van Welzijnsschakels en Welzijnszorg om de gesprekken te faciliteren, te modereren en verslagen te maken.

Bedankt aan de mensen van ABVV, ACLVB, ACV, Groep Maatwerk, Handicap en Arbeid en Voka om met ons in gesprek te gaan en onze vragen te beantwoorden.

ONTWERP & LAY-OUT

Karakters.be, Gent

PUBLICATIE

september 2024

DRUK

Gevaert Graphics

BEELDMATERIAAL

Layla Aerts, Ottilie Dobbels (Karakters)

V.U.

Koen Trappeniers, Huidevetterstraat 165, 1000 Brussel – 02 502 55 75

GRATIS DOWNLOAD EN MEER INFO

www.welzijnszorg.be of via info@welzijnszorg.be

Wettelijk Depot: D/2024/9620/4



