

Vooroordelen tegenover Personen met een migratieachtergrond

Recent onderzoek bevestigt dat personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen nog steeds te kampen hebben met heel wat vooroordelen. Niet enkel wanneer ze op zoek gaan naar een job, maar ook tijdens de tewerkstelling krijgen ze er mee te maken, soms met discriminatie tot gevolg. Deze groep van mensen blijft dan ook ondervertegenwoordigd op de Vlaamse arbeidsmarkt. De vooroordelen waarmee ze te maken krijgen, dwarsbomen hun zoektocht naar werk. Het is nochtans van economisch belang dat men elk talent activeert, om de welvaart in ons land in de toekomst op peil te houden. En dan hebben we het nog niet over het ethische aspect: discriminatie is gewoonweg intolerabel en strafbaar.

Het wordt hoog tijd om de talenten van mensen met een migratieachtergrond zichtbaar te maken. Vooroordelen en stereotypen zorgen er echter voor dat men hen gaat indelen in een bepaalde categorie van mensen die allemaal dezelfde eigenschappen zouden hebben. Op die manier kijkt men niet meer naar de persoonlijkheid en talenten van één individu, maar laat men zich leiden door ideeën die uitvergroten en vaak zelfs foutief zijn. Wanneer men mensen op basis van die overtuigingen ook nog eens anders gaat behandelen, dan kan er sprake zijn van discriminatie. Soms gebeurt dit doelbewust, maar het gebeurt evengoed ook onbewust of het komt zelfs voort uit goede bedoelingen. Discriminatie kan heel openlijk gebeuren, maar dikwijls gaat het om subtiele uitingen.

De vooroordelen waarmee personen met een migratieachtergrond worden geconfronteerd hebben vaak te maken met hun competenties op de werkvloer. Zij zouden onvoldoende kennis en ervaring bezitten om even goed te kunnen presteren als hun collega's zonder migratieachtergrond. Dat ze minder competent zouden zijn, zou te maken hebben met het feit dat ze lager opgeleid zijn en een gebrekkige talenkennis hebben. Ook deze laatste argumenten zijn eigenlijk vooroordelen.

De idee dat personen met een migratieachtergrond laag opgeleid zijn, komt voort uit het feit dat men de diploma's uit niet-Westerse landen als minderwaardig beschouwt. Als gevolg daarvan denkt men dat deze mensen dan ook laag opgeleid en minder verstandig zijn. Dat elke persoon met een migratieachtergrond gebrekkig Nederlands spreekt, of zelfs helemaal niet, is ook een weinig genuanceerde opvatting. Men spreekt van een migratieachtergrond wanneer minstens één van de grootouders geboren is met een niet-Belgische nationaliteit. De generaties die in ons land geboren zijn en hier opgroeien, komen in contact met onze officiële talen in alle domeinen van het maatschappelijk leven. Ook denkt men dat wie een migratieachtergrond heeft, minder verantwoordelijkheid kan dragen in zijn job. Doorgroeimogelijkheden gaan op die manier vaak aan hen voorbij.

Andere hardnekkige vooroordelen hebben dan weer betrekking op de persoonlijkheid van mensen met een migratieachtergrond, zoals de opvatting dat ze enkel willen profiteren van het sociaal systeem (ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen, ...) en dat ze er op de werkvloer de kantjes van aflopen. Ze zouden de wil missen om hun job goed uit te oefenen, en enkel en alleen hun eigenbelang willen dienen. Ze zouden ook meer liegen, niet te vertrouwen zijn, niet bang zijn van crimineel gedrag, ... Moslims associeert men ook nog vaak met terrorisme, of men denkt dat hun religieuze gebruiken in strijd zullen komen met de gebruiken van collega's zonder migratieachtergrond.

Dergelijke opvattingen leven zowel bij werkgevers als onder collega's. Van personen met een migratieachtergrond denkt men ook vaak dat ze moeilijke karakters hebben en voor conflicten zullen zorgen tussen de collega's of met de leidinggevende. Ze worden beschouwd als mensen die snel

kwaad worden, of opgejaagd zijn, agressief, luidruchtig, ... en daardoor lastig om mee samen te werken. Werkgevers gaan er in dit geval van uit dat het moeilijk of onmogelijk is voor hen om te integreren op de werkvloer en dat zij hun onderneming veel tijd en energie zal kosten.

Toch zijn er heel wat bedrijven die erin slagen om een werkvloer te creëren waar geen enkele cultuur aan eigenheid hoeft in te boeten, met maatregelen die voor elke groep toegankelijk zijn. Wie dat wil bereiken, moet enkele basisregels in acht nemen en moet bereid zijn erover te praten en te onderhandelen. Wil je meer weten over deze strategieën? Heb je als afgevaardigde of als werknemer behoefte aan concrete hulp of meer algemene informatie hierover? Ontdek hoe de ACLVB-consulent je kan helpen: www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten

Dit artikel is gebaseerd op de studie **Vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt**, een onderzoek uitgevoerd in het kader van het ESF-project **TALENT BOVEN VOOROORDELEN** door POM Limburg en SEIN-UHasselt (december 2018).