

VOOROORDELEN OP DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

Analyse van vooroordelen ten aanzien van personen
met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond

onderzoeksrapport ESF-project
TALENT BOVEN VOOROORDELEN

6 december 2018

Auteurs:

Sandra Bogaers

Koen Van Laer

Patrizia Zanoni



CONTACTGEGEVENS AUTEURS

Sandra Bogaers

SEIN – Identity, diversity and inequality research

Faculteit Bedrijfseconomische wetenschappen, Universiteit Hasselt

sandra.bogaers@uhasselt.be

Koen Van Laer

SEIN – Identity, diversity and inequality research

Faculteit Bedrijfseconomische wetenschappen, Universiteit Hasselt

koen.vanlaer@uhasselt.be

Patrizia Zanoni

SEIN – Identity, diversity and inequality research

Faculteit Bedrijfseconomische wetenschappen, Universiteit Hasselt

patrizia.zanoni@uhasselt.be

Website: www.uhasselt.be/SEIN

Twitter: @SEINHasselt

EXECUTIVE SUMMARY	6
1. INTRODUCTIE	8
2. PROJECT ACHTERGROND	11
2.1 VOORSTELLING PROJECT	11
3. THEORETISCHE ACHTERGROND	14
3.1. VOOROORDELEN, STEREOTYPEN & DISCRIMINATIE	14
3.1.1. Vooroordelen	14
3.1.2. Stereotypen	17
3.1.3. Discriminatie	18
3.2. VOOROORDELEN EN ARBEIDSHANDICAP	19
3.2.1 Overzicht gekende vooroordelen in wetenschappelijk literatuur	20
3.2.2. Gekende gevolgen van vooroordelen op de arbeidsmarkt	22
3.3. VOOROORDELEN EN MIGRATIEACHTERGROND	23
3.3.1. Overzicht gekende vooroordelen in wetenschappelijk literatuur	23
3.3.2. Gekende gevolgen van vooroordelen op de arbeidsmarkt	25
4. METHODOLOGIE	27
4.1 OPZET, SAMPLING EN REKRUTERING	27
4.2 ANALYSE	33
4.3 ETHISCH ASPECT ONDERZOEK	35
5. ONDERZOEKSRESULTATEN	38
5.A. VOOROORDELEN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP	38
5.A.1. Typen vooroordelen	38

I. Vooroordelen over competenties	38
I.a. Minder prestaties leveren	38
Minder rendementsvol.....	39
Minder continue prestaties	40
I.b. Minder kennis en verstandelijk vermogen.....	42
Verstandelijke beperking.....	42
Lager opleidingsniveau	43
I.c. Minder verantwoordelijkheid aankunnen	44
II. Vooroordelen over attitude	46
II.a. Moeilijk karakter.....	46
II.b. Profiteurs	47
III. Vooroordelen over nood aan aanpassingen.....	48
5.A.2. Kruispuntdenken: rol van identiteitsassen	49
I. (On)zichtbaarheid	49
II. Vorm van beperking	51
5.B. VOOROORDELEN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND	54
5.B.1. Typen vooroordelen	54
I. Vooroordelen over competenties	54
I.a. Minder prestaties leveren	54
I.b. Minder kennis en verstandelijke vermogen	55
Lager opgeleid.....	56

Gebrek talenkennis	56
I.c. Minder verantwoordelijkheid	57
II. Vooroordelen over attitude	58
II.a. Profiteurs	59
II.b. Minder te vertrouwen	60
II.c. Moeilijk karakter	61
III. Vooroordelen over aanpassingen	62
5.B.2. Kruispuntdenken: rol van identiteitsassen	64
I. Herkenbaarheid migratieachtergrond	65
II. Religie	66
III. Gender	67
IV. Generatie	68
6. CONCLUSIE	70
7. REFERENTIES	76

EXECUTIVE SUMMARY

Het doel van dit onderzoek is inzicht te verlenen in de vooroordelen waar personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond mee geconfronteerd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het onderzoek werd uitgevoerd ter ondersteuning van het ESF-project *Talent boven Vooroordelen* van POM Limburg en SEIN-UHasselt, bij de ontwikkeling van vier tools om deze vooroordelen mee te helpen bestrijden: Virtual Reality, Verbodsborden, Stopping Power en Job@Blinddate. Deze tools zijn terug te vinden op de website www.talentbovenvooroordelen.be.

Om de effectiviteit van deze tools te garanderen was bijkomend onderzoek nodig. De bestaande internationale wetenschappelijke literatuur biedt immers te weinig houvast aangaande de specifieke invulling van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarenboven besteedt het nog onvoldoende aandacht aan de invloed van de interne diversiteit binnen deze twee groepen op de vooroordelen waarmee men geconfronteerd wordt. Specifiek werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd op basis van 80 respondenten, bestaande uit ervaringsdeskundigen, werkgevers, belangen- en werkgeversorganisaties en vakbonden.

Dit rapport biedt een overzicht van de internationale literatuur over vooroordelen en een overzicht van de vooroordelen waar personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond mee worden geconfronteerd op de Vlaamse arbeidsmarkt. Op basis hiervan kunnen zes belangrijke conclusies getrokken worden:

- Ten eerste toont het onderzoek dat vooroordelen een reëel probleem blijven voor personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond en dit op het vlak van instroom, doorstroom, inclusie en retentie.

- Ten tweede toont het onderzoek dat vooroordelen op verschillende manieren geuit worden, gaande van zeer expliciete en doelbewuste uitingen tot onbedoelde uitingen, die verweven kunnen zitten in schijnbaar onschuldig of zelfs goedbedoeld gedrag.
- Ten derde toont het onderzoek dat zowel personen met een arbeidshandicap als personen met een migratieachtergrond geconfronteerd worden met vooroordelen over hun competenties (bv dat ze minder prestaties leveren) en vooroordelen over hun attitude (bv moeilijk karakter, niet te vertrouwen). Het gaat met andere woorden zowel over vooroordelen over wat ze (niet) kunnen, als vooroordelen over wie ze zijn.
- Ten vierde wijst dit onderzoek erop dat hoewel personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond geconfronteerd worden met vooroordelen over competenties en attitude, de specifieke invulling van deze grote categorieën vooroordelen verschilt voor deze twee groepen.
- Ten vijfde toont het onderzoek dat er vooroordelen bestaan ten aanzien van de aanpassingen die nodig kunnen zijn om personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond tewerk te stellen. Hoewel inclusie creëren in de werkcontext inderdaad bepaalde aanpassingen of inspanningen van organisaties kan vragen, bestaat er het vooroordeel dat deze consequent te moeilijk of zelfs onmogelijk zouden zijn.
- Ten zesde toont het onderzoek dat bepaalde identiteitskenmerken (o.a. gender, vorm van handicap) ervoor kunnen zorgen dat men eerder met bepaalde vooroordelen te maken krijgt. Hoewel dit onderzoek hiermee geen uitspraak doet of bepaalde subgroepen meer of minder geconfronteerd worden met vooroordelen, wijst het wel op de beïnvloedende rol van de verschillende identiteitskenmerken op de eventuele confrontatie met vooroordelen.

1. INTRODUCTIE

De Vlaamse arbeidsmarkt blijft vandaag gekenmerkt door een ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond en arbeidshandicap. In 2017 was de Vlaamse werkzaamheidsgraad bij 20- tot 64- jarigen voor de totale bevolking 73%. Hiermee vergeleken lag de werkzaamheidsgraad van de groepen van mensen met een migratieachtergrond en met een arbeidshandicap beduidend lager. In 2017 was deze voor personen geboren buiten de EU-28 56% en 43% voor personen met hinder door een handicap, aandoening of ziekte (Steunpunt Werk, 2017).

Wetenschappelijk onderzoek heeft consistent aangetoond dat vooroordelen en discriminatie belangrijke verklaringen zijn van deze verschillen in werkzaamheidsgraad (Baert et al., 2015; Capéau et al., 2012; Van Laer et al., 2011). Vooroordelen zorgen ervoor dat de talenten van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond vaak niet (h)erkend worden op de arbeidsmarkt, waardoor ze minder mogelijkheden krijgen bij het vinden van werk, bij evaluaties en bij promoties (Colella & Dipboye, 2005; Colella & King, 2018; Van Laer et al., 2011; Van Laer & Janssens, 2011; Zanoni et al., 2010). Vooroordelen en discriminatie zijn uiterst problematisch omdat ze aan individuen uit bepaalde groepen onterecht kansen ontnemen. Daarenboven zorgen vooroordelen ervoor dat mensen niet beoordeeld worden op hun werkelijke talenten. Het aanwezige talent op de arbeidsmarkt en binnen de organisaties zal daardoor niet volledig benut worden. Op deze manier belemmeren vooroordelen de werking van de arbeidsmarkt en verhinderen ze een optimale afstemming van vraag en aanbod naar talent. Het consequent bestrijden van vooroordelen is met andere woorden uiterst belangrijk vanuit zowel een rechtvaardigheidsperspectief, als vanuit een macro-economisch perspectief.

Het doel van het ESF-project *Talent boven Vooroordelen*, een project in kader van de ESF-oproep *Focus op Talent*, is bij te dragen aan de bestrijding van vooroordelen en discriminatie ten opzichte van (potentiële) werknemers met een arbeidshandicap of met een migratieachtergrond. Het project doet dit door alternatieve tools te ontwikkelen die talentgericht werken bevorderen en bestaande vooroordelen aan de kaak stellen.

Dit rapport geeft de bevindingen weer van het onderzoek dat in het kader van dit project gevoerd werd om de ontwikkeling van deze tools te ondersteunen. Net zoals het hele project, focust het rapport op de groepen van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond. Het onderzoek gebruikt hiervoor de volgende definities voor personen met een arbeidshandicap en migratieachtergrond: personen met een arbeidshandicap zijn personen met langdurige fysieke, psychische, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving (VN-verdrag, 2009); en personen met een migratieachtergrond zijn individuen waarvan minstens 1 grootouder geboren is met een niet-Belgische nationaliteit (UNIA, 2017).

Hoewel op basis van internationaal onderzoek al heel wat geweten is over het bestaan van vooroordelen en de mechanismen die aan de basis liggen (bv. Stainback, 2018; Rosette et al., 2018), was voor de ontwikkeling van effectieve tools bijkomend onderzoek nodig. Ten eerste was er nood aan context-specifiek inzicht in vooroordelen en discriminatie. Welke vooroordelen en inhoud van vooroordelen voorkomen, verschillen immers per context, beïnvloed door factoren zoals de specifieke positie die mensen uit bepaalde groepen innemen in de maatschappij, het heersend maatschappelijke discours, plaatselijke wetgeving en overheidsinitiatieven, de werking en toestand van de lokale arbeidsmarkt en de migratiegeschiedenis van een bepaalde regio (Van Laer & Janssens, 2011; Zanoni et al.,

2010). Ten tweede was er nood aan een intersectionele analyse van vooroordelen, waarbij de verschillende identiteitskenmerken van individuen in acht werden genomen. Mensen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond zijn immers zelf groepen met veel interne diversiteit, onder andere in termen van gender, migratieachtergrond en generatie (voor mensen met een migratieachtergrond) of beperkingen (voor mensen met een arbeidshandicap). Dit betekent dat men er niet zomaar vanuit kan gaan dat al deze personen met exact dezelfde vormen van vooroordelen geconfronteerd worden. Ook hierin geeft de huidige internationale literatuur te weinig inzicht.

In dit rapport wordt eerst kort ingegaan op het project *Talent boven Vooroordelen* waarin dit onderzoek is gekaderd. Vervolgens worden op basis van de internationale wetenschappelijke literatuur de centrale theoretische concepten en belangrijkste onderzoeksbevindingen in verband met vooroordelen ten opzichte van personen met een arbeidshandicap en migratieachtergrond besproken. Aansluitend worden de methodologie en bevindingen van het empirisch onderzoek met 80 respondenten weergegeven, waarbij het rapport een overzicht geeft van de vooroordelen waar deze twee doelgroepen mee geconfronteerd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Tot slot geeft het rapport een aantal conclusies op basis van de vergelijking tussen de bestaande wetenschappelijke literatuur en de empirische bevindingen van het onderzoek.

2. PROJECT ACHTERGROND

2.1 VOORSTELLING PROJECT

Dit rapport ondersteunt de ontwikkeling van de tools in de projectsamenwerking *Talent boven Vooroordelen* van POM Limburg en SEIN-UHasselt; een project in het kader van de ESF-oproep *Focus op Talent*. *Focus op Talent* ijvert om een talent- en competentiebenadering op de werkvloer te stimuleren ten aanzien van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit door initiatieven te ondersteunen die de omslag naar talentbenadering versnellen, vooroordelen doorprikken en structurele drempels aanpakken die op de arbeidsmarkt mogelijke obstakels opwerpen voor het vinden en behouden van een job.

Het project *Talent boven Vooroordelen* ijvert op zijn beurt het bewustzijn over vooroordelen en discriminatieprocessen bij actoren op de werkvloer en arbeidsmarkt te verhogen. Het stelt dit in staat door vier tools te ontwikkelen, zijnde 1) de Virtual Reality tool, 2) de Verkeersborden tool, 3) de Stopping Power tool en 4) Job@Blinddate tool.

1) Virtual Reality tool

Het doel van deze tool is om actoren op de arbeidsmarkt en werkvloer een confrontatie te laten aangaan met verschillende manifestaties van vooroordelen. Bestaande tools om vooroordelen te bestrijden, focussen zich over het algemeen op een cognitieve aanpak, waarbij mensen geïnformeerd worden over het bestaan van vooroordelen. Aangezien men hier vaak niet het gewenste effect mee bereikt, maakt de Virtual Reality tool gebruik van een affectieve aanpak waarbij een beklijvende ervaring scheppen centraal staat. Door middel van twee Virtual Reality-filmpjes verplaatst de gebruiker zich in de schoenen van een werknemer met een arbeidshandicap of migratieachtergrond en ervaart de gebruiker verschillende manifestaties van vooroordelen die men kan tegenkomen op de werkvloer, in

een virtueel realistische omgeving. Dit moet zorgen voor een beter inzicht in de verschillende vormen van vooroordelen en in hoe het voelt om met vooroordelen geconfronteerd te worden, waarbij tegelijkertijd vooroordelen en discriminatie bespreekbaar worden gemaakt.

2) Verbodsborden tool

Gevoelige thema's worden vaak beter opgenomen wanneer ze op een ludieke manier onder de aandacht worden gebracht. Het doel van de Verbodsborden tool is om met opvallende, maar realistische verkeersborden vaste denkpatronen en vooroordelen visueel in vraag te stellen. Deze verkeersborden draaien een aantal vooroordelen om, of confronteren mensen met schijnbaar absurde vooroordelen. Dit moet ervoor zorgen dat mensen stilstaan bij het bestaan van vooroordelen en bewuster worden van hun eigen vooroordelen. Tegelijkertijd maakt deze tool vooroordelen beter bespreekbaar.

3) Stopping Power tool

Naast het bestrijden van negatieve visies over bepaalde groepen, is het ook belangrijk om de (vaak onderschatte) talenten van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond in de kijker te zetten. De Stopping Power tool confronteert toeschouwers door middel van posters en augmented reality met de talenten van vier werknemers. Deze posters werken zowel uitnodigend, als confronterend, aangezien het voorbijgangers en toeschouwers aanmoedigt om niet alleen de talenten van deze mensen te zien, maar ook om stil te staan bij het feit dat deze nog te vaak te weinig erkend worden.

4) Job@Blinddate tool

De basis van de activering van vooroordelen is dat personen door anderen ingedeeld worden in een bepaalde groep, waarna de vooroordelen die bestaan over die groep toegepast worden op die persoon. De laatste tool, Job@Blinddate, wil dit proces doorbreken door het mogelijk

te maken om sollicitatiegespreken af te nemen zonder dat de sollicitant en werkgever elkaar zien. Zo maakt de tool een objectievere benadering van de sollicitanten mogelijk en worden visuele triggers van vooroordelen zoveel mogelijk uitgeschakeld. Zodra het gesprek afgelopen is, kunnen sollicitant en werkgever elkaar ook effectief ontmoeten waarbij ruimte is voor wederzijdse feedback. Met deze aanpak leidt Job@Blinddate tot gedragsverandering en het nadenken over vooroordelen.

De ontwikkeling en uitwerking van alle tools gebeurden steeds in nauw overleg met de structurele partners - in alfabetische volgorde- ABVV, ACLVB, ACV, Handicap & Arbeid, Minderhedenforum, VOKA, Vormingsfonds Uitzendkrachten en UNIZO.

Om de ontwikkeling van de tools te ondersteunen, werd een wetenschappelijk onderzoek naar vooroordelen uitgevoerd. Het doel van het onderzoek is een overzicht te ontwikkelen van de vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en migratieachtergrond, op de Vlaamse werkvloer. Dit overzicht zorgt voor een groter inzicht in hoe vooroordelen zich manifesteren, zodat men begrijpt welke vooroordelen er daadwerkelijk bestaan. De focus hierbij ligt dus niet zozeer op de vraag *of* en *hoe vaak* vooroordelen voorkomen, maar eerder *welke* vooroordelen er precies voorkomen. Dit rapport gaat niet verder in op de vraag hoe vooroordelen precies bestreden kunnen worden. Voor meer informatie over hoe vooroordelen op de werkvloer aangepakt kunnen worden, verwijst dit rapport graag door naar de projectwebsite www.talentbovenvooroordelen.be.

3. THEORETISCHE ACHTERGROND

In dit hoofdstuk zal het concept ‘vooroordeel’ beschreven worden, en de link met de verwante concepten ‘stereotypen’ en ‘discriminatie’. Daaropvolgend wordt er een overzicht gegeven van de voornaamste bevindingen in de internationale literatuur over vooroordelen ten opzichte van mensen met een arbeidshandicap of met een migratieachtergrond.

3.1. VOOROORDELEN, STEREOTYPEN & DISCRIMINATIE

Vooroordelen, stereotypen en discriminatie zijn drie concepten die nauw verbonden zijn met elkaar, maar waarbij het onderling verschil niet altijd even scherp is. Dit hoofdstuk geeft hiertoe een duidelijk overzicht van elk concept en hoe elk concept zich verhoudt in relatie met de andere concepten.

3.1.1. Vooroordelen

Vooroordelen verwijzen naar vooringenomen evaluaties van een sociale groep, en individuen die gezien worden als leden van die groep, gebaseerd op feitelijke of waargenomen kenmerken die de hiërarchische status tussen de groepen, of leden, behoudt (Brewer & Brown, 1998; Dovidio et al., 2010; Rosette et al., 2018). Traditioneel wordt in de sociaal-psychologische literatuur categorisering geïdentificeerd als het proces dat aan de basis ligt van vooroordelen (Dovidio et al. 2010; Dovidio & Hebl, 2005).

Categorisering verwijst naar het proces waarbij men personen indeelt in bepaalde categorieën (Dovidio & Hebl, 2005). Hierbij worden deze personen ofwel gecategoriseerd als deel van de ‘in-groep’ – de groep waar men zelf aan toebehoort - of van de ‘uit-groep’ – de groep waar men zelf niet aan toebehoort. Hoewel deze categorisering kan gebeuren op basis van vele soorten kenmerken, liggen frequent kenmerken die gemakkelijk

waarneembaar zijn, zoals iemands migratieachtergrond of beperking, aan de basis. De categorisering van mensen in verschillende groepen heeft een aantal belangrijke gevolgen. Eens mensen ingedeeld zijn in bepaalde groepen, zal de neiging ontstaan om vooral de personen uit de andere groep als vertegenwoordigers van die groep te zien, waarbij deze personen dan niet meer zozeer benaderd worden als individuen, maar eerder als representanten van een collectief. Hierbij worden de verschillen tussen de eigen groep en andere groepen benadrukt. Tot slot worden, om de eigen identiteit positief te maken, vooral positieve kenmerken toegeschreven aan de in-groep en negatieve aan de uit-groep (Tajfel & Turner, 1986; Tajfel, 1982).

Ondanks de neiging om alle leden van een bepaalde categorie als gelijkaardig te beschouwen, is het ook mogelijk dat er binnen bepaalde categorieën subcategorieën gevormd worden. Over deze subcategorieën kunnen eveneens vooroordelen ontstaan, welke specifiek de subcategorie betreffen. Dit betekent dat mensen die in eenzelfde 'hoofdcategorie' geplaatst worden, toch geconfronteerd kunnen worden met andere vormen van vooroordelen, specifiek op basis van hun subcategorie (Bodenhausen et al., 2012; Hutter et al, 2009). Zo kunnen er bijvoorbeeld andere vooroordelen bestaan ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond afhankelijk van hun migratieachtergrond, of andere vooroordelen bestaan ten opzichte van mensen met een handicap afhankelijk van hun specifieke beperking (Rosette et al., 2018). Bij de identificatie van vooroordelen is het daarom belangrijk om de verschillende complexe sociale groepen en subgroepen van de individuen mee in overweging te nemen.

Hoewel vooroordelen in de psychologische literatuur vaak omschreven worden als het resultaat van individuele, cognitieve processen (Allport, 1954; Dovidio et al., 2010) is het belangrijk om te erkennen dat de maatschappelijke context een belangrijke invloed heeft

op het proces van categorisering en de invulling van de vooroordelen. Zo zal de ruimere maatschappelijke context sterk beïnvloeden welke verschillen gebruikt worden om mensen op te delen in categorieën. Sociale identiteiten of kenmerken waarvoor veel aandacht is in publieke debatten en media, of die een belangrijke historische betekenis hebben, vormen sneller de basis voor categorisering (Thomas & Chrobot-Mason, 2005; Van Laer & Janssens, 2011). Tevens zal de historische, maatschappelijke en politieke context een invloed hebben op de inhoud van vooroordelen die over de groepen ontstaan, zoals bijvoorbeeld een koloniale relatie. Huidige of historische relaties tussen verschillende groepen binnen de maatschappij of de manier waarop ze vaak afgebeeld worden in de media, beïnvloeden en versterken de inhoud van de vooroordelen. Zo ontstaan vaak negatieve vooroordelen over groepen waarmee men het gevoel heeft in competitie te staan, over groepen die socio-economisch zwak zijn, of over groepen waarmee men historisch in een ongelijke machtsrelatie gestaan heeft (Dovidio et al., 2010; Prasad et al., 2006; Van Laer & Janssens, 2011). Voorbeelden hiervan kunnen gevonden worden in hoe Afro-Belgen geassocieerd worden met luiheid en intellectuele inferioriteit, of hoe Belgen met een Marokkaanse migratieachtergrond geassocieerd worden met criminaliteit.

‘Nieuwe’ theorieën over vooroordelen wijzen erop dat individuen vaak sterk geloven in het idee van gelijkheid en zichzelf ook als niet-bevooroordeeld zien, maar ondertussen wel, soms onbewuste of ongemakkelijke emoties hebben ten opzichte van bepaalde groepen (Dovidio et al., 2010; Rosette et al., 2018). Deze conflicterende attitudes kunnen ervoor zorgen dat vooroordelen vooral naar boven komen indien men het gevoel heeft dat ze geïnterpreteerd kunnen worden als gerechtvaardigde visies, gebaseerd op feiten en losstaand van enige vooringenomenheden. Het kan er ook voor zorgen dat men vooroordelen vooral uit in vermijdingsgedrag, eerder dan in direct conflict; of in oppositie

tegen maatregelen die ervoor moeten zorgen dat gelijke kansen tot stand gebracht worden. Vooroordelen kunnen zo vervat raken in herhaaldelijke, kleine incidenten en opmerkingen, die net zeer negatieve effecten hebben door het feit dat ze herhaaldelijk voorkomen (Van Laer & Janssens, 2011).

3.1.2. Stereotypen

Een concept dat nauw samenhangt met vooroordelen, zijn stereotypen. Stereotypen zijn een generaliserend geloof over karakteristieken, attributen en kenmerken van een bepaalde sociale groep. Dit betekent dat stereotypen verwijzen naar veralgemenende, en veeleer foutieve en uitvergrootte, ideeën over een bepaalde groep, waarbij uitgegaan wordt van hoge interne consistentie tussen de leden van die groep en van duidelijke verschillen binnen de andere groepen (Dovidio et al., 2010; Hilton & von Hippel, 1996; Rosette et al., 2018). In interacties met andere mensen zullen stereotypen twee uitwerkingen hebben. Ten eerste zullen stereotypen gebruikt worden om betekenis te geven aan mensen die toebehoren aan een bepaalde groep. Een persoon, die gepercipieerd wordt als deel uitmakend van een bepaalde sociale groep, wordt hierbij gereduceerd tot de karakteristieken, attributen en kenmerken die men toeschrijft aan deze gehele groep, ongeacht de feitelijke realiteit (Dovidio et al., 2010; Rosette et al., 2018). Ten tweede zullen stereotypen ook individuele observaties sturen. Stereotypen zullen er met name voor zorgen dat mensen vooral aandacht hebben voor gedrag dat in lijn ligt met het bestaande stereotiepe beeld, terwijl er minder aandacht geschonken wordt aan gedrag dat het stereotype in twijfel trekt (Dovidio et al., 2010; Van Laer et al, 2011).

Vooroordelen en stereotypen worden vaak onderling inwisselbaar gebruikt. Net zoals vooroordelen zijn stereotypen immers gebaseerd op het proces van categorisering en

draaien ze om de beoordeling van bepaalde groepen en hun leden (Dovidio et al., 2010; Hilton & von Hippel, 1996; Rosette et al., 2018). Theoretisch wordt traditioneel echter vaak gewezen op twee belangrijke verschillen tussen beide concepten. Ten eerste worden vooroordelen vaak gezien als het meer affectieve en stereotypen als het meer cognitieve gevolg van categoriseringsprocessen. Desalniettemin wordt erkend dat aan beide processen zowel affectieve als cognitieve aspecten verbonden zijn. Ten tweede worden vooroordelen traditioneel eerder als een negatieve houding gezien, terwijl stereotypen zowel positief als negatief kunnen zijn.

3.1.3. Discriminatie

In de ruime zin verwijst discriminatie naar de ongelijke of onderscheidende behandeling van personen wegens hun lidmaatschap aan een bepaalde sociale groep (Shen & Dhanani, 2018). Meer specifiek wordt gedrag traditioneel als discriminatie gezien indien er ongelijke of oneerlijke behandeling plaatsvindt op basis van beschermde criteria, zoals migratieachtergrond of handicap (Dovidio et al., 2010). Discriminatie wordt vaak gezien als het gedragsmatige gevolg van vooroordelen en stereotypen. Om de complexiteit van discriminatie te vatten, wordt er in de wetenschappelijke literatuur vaak een onderscheid gemaakt tussen verschillende types discriminatie.

Een eerste onderscheid kan gemaakt worden tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie staat voor doelbewuste ongelijke of onderscheidende behandelingen die worden uitgevoerd met welbepaalde sociale groep(en) op het oog. Indirecte discriminatie daarentegen is een behandeling of maatregel die op het eerste zicht neutraal lijkt, maar die bepaalde sociale groepen toch benadelen. Een voorbeeld hiervan is een werkgever die enkel opleidingen aanbiedt aan voltijdse werknemers. Dit kan indirect

discriminatie op basis van geslacht inhouden, aangezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse tewerkstelling (Wrench, 2005).

Een tweede onderscheid kan gemaakt worden tussen formele en interpersoonlijke discriminatie. Formele discriminatie staat voor discriminatie ingebed in organisatorische en formele beslissingen, zoals aanwerving en promoties (Shen & Dhanani 2018; Jones, 2016). Interpersoonlijke discriminatie staat voor discriminatie in sociale interacties, door zowel verbaal, als non-verbaal gedrag (Shen & Dhanani 2018).

Een derde onderscheid kan gemaakt worden tussen subtiele en openlijke discriminatie. Openlijke discriminatie verwijst naar gemakkelijk waarneembare en doelbewuste manifestaties van discriminatie. Dit is het type discriminatie waar men klassiek aan denkt indien men spreekt over discriminatie (Nkomo, 2008; Rosette et al., 2018; Van Laer & Janssens, 2011). Subtiele discriminatie daarentegen is een vorm van ongelijke behandeling die het slachtoffer negatief beïnvloedt, maar die veel onzichtbaarder is (Rowe, 1990; Van Laer & Janssens, 2011). Dit doordat het veelal is ingebed in routinepraktijken die vaak als normaal of onschadelijk worden beschouwd, vaak een zekere ambiguïteit hebben, en mogelijks onbewust worden uitgevoerd door personen die niet noodzakelijkerwijs discriminerende intenties hebben (Jones, 2016; Marchiondo et al., 2018; Rosette et al., 2018; Van Laer & Janssens, 2011). Voorbeelden hiervan zijn ongevoelige grapjes of selectieve onbeleefdheid (bv. Cortina, 2008; Van Laer & Janssens, 2011).

3.2. VOOROORDELEN EN ARBEIDSHANDICAP

De groep van personen met een handicap wordt in het VN-verdrag inzake de rechten van mensen met een handicap, in lijn met het sociaal model van handicap (Barnes & Mercer, 2005; Goodley & Van Hove, 2005), gedefinieerd als ‘personen met langdurige fysieke, mentale,

verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving' (VN-verdrag, 2009). Binnen dit onderzoek zal aldus het sociaal model van handicap gevolgd worden, wat ervan uitgaat dat een beperking een handicap wordt in interactie met contextuele factoren die juist zorgen voor participatieproblemen (Jammaers, 2016; Scholz, 2018). Voorbeelden van zulke contextuele factoren zijn vooroordelen over personen met een handicap en verschillende vormen van discriminatie die hiervan een gevolg kunnen zijn.

3.2.1 Overzicht gekende vooroordelen in wetenschappelijk literatuur

De literatuur over vooroordelen op de arbeidsmarkt ten aanzien van personen met een handicap wijst traditioneel op het bestaan van twee grote vormen van vooroordelen ten opzichte van personen met een handicap. In de eerste plaats wijzen ze erop dat personen met een arbeidshandicap geconfronteerd worden met vooroordelen aangaande hun competenties en prestaties. Hierbij worden ze gezien als werknemers die minder productief zijn op de werkvloer en daardoor een kost zullen vormen voor de werkgever en collega's mogelijk tot last zijn (Colella & Stone, 2005; McLaughlin, et al., 2004; Stone-Romero et al., 2006). Een tweede vorm vooroordelen ten opzichte van personen met een handicap heeft te maken met hun attitude of persoonlijkheid. Zo kunnen vooroordelen ervoor zorgen dat ze bijvoorbeeld verlegen, bitter, onzeker, onvoorspelbaar, hulpbehoevend, hypersensitief en/of emotioneel onstabiel worden (Jones, 1997; McLaughlin, et al., 2004; Stone & Colella, 1996; Stone-Romero et al., 2006).

Naast deze traditionele vormen van vooroordelen, wijst onderzoek erop dat personen met een arbeidshandicap eveneens geconfronteerd kunnen worden met emotionele reacties die heel specifiek zijn voor deze groep. De eerste is medelijden. Medelijden kan zorgen

voor ongemak bij de persoon zonder beperking, wat ertoe kan leiden dat men de persoon met de arbeidshandicap zal proberen te vermijden. Daarnaast kan medelijden ook leiden tot neerbuigend gedrag, waarbij neergekeken wordt op de persoon waarmee men medelijden voelt en deze tegen zijn of haar wil zal proberen te helpen en paternalistisch te behandelen (Colella & Stone, 2005). Ten tweede kan een arbeidshandicap ook angst oproepen. Dit hangt samen met het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap gevaarlijk zijn of onverwacht gedrag zullen vertonen. Daarnaast kan deze angst voortkomen uit het feit dat contact met de persoon met een arbeidshandicap ervoor zorgt dat men zelf geconfronteerd wordt met de eigen kwetsbaarheden en mogelijk verval. Een derde emotionele reactie op personen met een arbeidshandicap is rancune. Dit hangt samen met het vooroordeel dat zij minder presteren en daarom speciale gunsten kunnen krijgen, waardoor de persoon met een arbeidshandicap in een bevoordeelde positie zal komen ten opzichte van de collega's. Collega's zullen dan ook vaak negatief reageren op redelijke aanpassingen. Hoewel deze als doel hebben ervoor te zorgen dat personen met een handicap op gelijke voet kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, worden ze eerder gezien als een voorkeursbehandeling door mensen zonder handicap (Colella, 2001; Colella & Stone, 2005).

Hoewel onderzoek naar beperkingen traditioneel weinig rekening houdt met verschillen binnen de groep van mensen met een beperking, wordt in de literatuur wel soms gewezen op een aantal elementen die mogelijk een invloed kunnen hebben op de vooroordelen waarmee personen met een beperking geconfronteerd worden. Ten eerste hebben studies gewezen op de invloed van specifieke kenmerken van een iemands beperking. Bijvoorbeeld, collega's en werkgevers kunnen verschillend reageren op verschillende types van beperking (Stone & Colella, 1996; Stone & Colella, 2005). Daarbovenop kunnen de reacties van werkgevers en collega's bijvoorbeeld ook beïnvloed

worden door de mate waarin de beperking als onaantrekkelijk wordt geëvalueerd en de oorsprong van de beperking (Stone & Colella, 1996; McLaughlin, et al., 2004; Stone & Colella, 2005). Zo kunnen bepaalde beperkingen in meer of mindere mate als onaantrekkelijk gezien worden, of als ‘eigen fout’, waardoor deze personen kunnen geconfronteerd worden met negatievere beoordelingen over hun beperking. Zo is op te merken dat er een ‘hiërarchie van handicap’ ontstaat (Van Laer et al., 2011).

3.2.2. Gekende gevolgen van vooroordelen op de arbeidsmarkt

Vooroordelen hebben een heel aantal negatieve gevolgen op de arbeidsmarkt voor mensen met een arbeidshandicap. In de eerste plaats kunnen vooroordelen leiden tot formele discriminatie, waarbij ze een effect hebben op beslissingen met betrekking tot instroom en doorstroom. Door vooroordelen over hun competenties en attitude komen personen met een arbeidshandicap bijvoorbeeld vaker terecht in jobs waarvoor men eigenlijk overgekwalificeerd is (Jones, 1997; Van Laer & Janssens, 2011).

Ten tweede leiden vooroordelen tot een slechtere band met de collega's en kan het leiden tot interpersoonlijke discriminatie op de werkvloer. Hierdoor zullen zij vaak een solostatus in de groep bekleden (Jones, 1997). Men vindt minder snel rolmodellen met eveneens een arbeidshandicap, wat hun kansen op mentorschapsrelaties verminderd (Jones, 1997). Bovendien zullen vooroordelen ervoor zorgen dat anderen minder geneigd zijn om samen te werken met personen met een arbeidshandicap (Stone & Colella, 1996). Dit gebrek aan sociale relaties leidt dan weer tot een tekort aan informatie over mogelijke job kansen (Klimoski & Donahue, 2001).

3.3. VOOROORDELEN EN MIGRATIEACHTERGROND

Personen met een migratieachtergrond zijn individuen waarvan minstens 1 grootouder geboren is met een niet-Belgische nationaliteit (UNIA, 2017). Aangezien migratieachtergrond vaak een zichtbaar kenmerk is, is het een gemakkelijke basis voor categoriseringsprocessen, waarbij personen met een migratieachtergrond door personen zonder migratieachtergrond als een duidelijk verschillende uit-groep met specifieke karakteristieken beschouwd worden (Zanoni et al., 2010).

3.3.1. Overzicht gekende vooroordelen in wetenschappelijk literatuur

Als men spreekt over vooroordelen ten opzichte van personen met een migratieachtergrond, is het belangrijk om te benadrukken dat er vaak een onderscheid gemaakt wordt tussen biologische en etnisch-culturele vormen van categorisering en vooroordelen. Ten eerste kunnen vooroordelen een biologische basis hebben, waarbij men ervan uitgaat dat mensen kunnen opgedeeld worden in verschillende ‘rassen’ en dat er intrinsieke verschillen bestaan tussen mensen van deze verschillende ‘rassen’. Bepaalde ‘rassen’ worden hierbij als inherent inferieur beschouwd, in termen van intelligentie, ambitie, betrouwbaarheid of andere persoonskenmerken. Deze specifieke vorm van vooroordelen, waarbij de onderscheidende factor ‘ras’ is, noemt men racisme (Avery et al., 2018).

Ten tweede kunnen vooroordelen een etnisch-culturele basis hebben, waarbij personen met een migratieachtergrond worden opgedeeld aan de hand van etnisch-culturele typering (Siebers & Dennissen, 2015). Men gaat er hierbij vanuit dat individuen met een migratieachtergrond volledig door hun etnisch-culturele achtergrond worden gevormd, waarbij men als fundamenteel anders wordt herkend: ze zijn vreemd, minderwaardig en exotisch (Blommaert & Verschueren, 1998; Ceuppens & Geschiere, 2005). Hierdoor

ontstaat de indruk dat de cultuur of etniciteit van de persoon met de migratieachtergrond onverenigbaar is met de eigen cultuur of etniciteit (Siebers & Denissen, 2015).

Daarnaast wordt in de literatuur beschreven dat er opnieuw twee grote vormen van vooroordelen te onderscheiden zijn ten opzichte van personen met een migratieachtergrond: vooroordelen die kunnen gaan over de persoonlijkheid van personen met een migratieachtergrond, of over hun productiviteit. Deze vooroordelen beïnvloeden zowel de ervaringen van de instroom op de werkvloer, als de werkbaarheid van de job.

De eerste vorm van vooroordelen betreft de persoonlijkheidskenmerken van personen met een migratieachtergrond. Zo worden zij gezien personen die lui en minder gemotiveerd zijn (Kleinpenning & Hagendoorn, 1993; McConahay, 1986; Nkomo, 2008; Pettigrew & Meertens, 1995; Zanoni & Janssens, 2004). Het zijn personen die zouden profiteren van de sociale zekerheid (Meuleman & Billiet, 2003; Van Laer & Janssens, 2011). In Vlaanderen vertaalt deze vorm van cultureel racisme zich vaak in een zeer negatieve houding ten opzichte van Moslims en de Islam, die verbonden worden aan fundamentalisme, waarbij men gezien wordt als een bedreiging voor de Westerse cultuur door de onderdrukking van de vrouw en een onwil om te integreren.

De tweede vorm van vooroordelen betreft de productiviteit en competenties van personen met een migratieachtergrond op de werkvloer, waarbij men ervan uit gaat dat deze personen minder goed presterende burgers of werknemers zijn (Brief et al., 2005; Moss & Tilly, 1996). Hun competenties en intellect worden consequent onderschat (Van Laer & Janssens, 2017; Boogaard & Roggeband, 2010). Het vooroordeel stelt dat zij een bedreiging vormen voor de welvaart, door te zorgen voor een inkrimping van jobs, een lager inkomen en minder overheidsmiddelen van de personen zonder migratieachtergrond (Unia, 2009).

Welke specifieke vormen van vooroordelen voorkomen, ten aanzien van welke subgroepen, en hoe deze vooroordelen exact ingevuld worden, blijft afhankelijk van het publiek debat en de maatschappelijke context. Zo is op te merken de vooroordelen ten aanzien van personen met een migratieachtergrond uit een voormalig gekoloniseerd gebied sterk beïnvloed worden door de machtsverhoudingen en het publiek discours dat gevoerd werd ten tijde van deze kolonisatie (Blanchard, 2014; Nimako et al., 2014). Zo worden personen met een Sub-Saharische migratieachtergrond in België geconfronteerd met de vooroordelen dat zij minderwaardig en minder beschaafd zijn (UNIA, 2011).

3.3.2. Gekende gevolgen van vooroordelen op de arbeidsmarkt

Geconfronteerd worden met vooroordelen op basis van migratieachtergrond zorgt voor een nadelige positie, zowel op de arbeidsmarkt, als op de werkvloer (Heath & Cheung, 2007). Ten eerste kunnen vooroordelen ertoe leiden dat personen met een migratieachtergrond minder kansen krijgen in het vinden van werk, maar ook eens ze tewerkgesteld zijn. Zo zorgen bepaalde vooroordelen over de persoonlijkheidskenmerken van individuen met een migratieachtergrond dat zij sterker geassocieerd worden met jobs gekenmerkt door een laag loon, ongunstige werkomstandigheden en hoge onzekerheid (MacKenzie & Ford, 2009; Anderson & Ruhs, 2010). Deze vooroordelen zorgen ervoor dat personen met een migratieachtergrond herkend worden als meer werkwillig voor zulke sectoren, in vergelijking met werknemers van de etnische meerderheid (MacKenzie & Ford, 2009).

Ten tweede zullen bepaalde vooroordelen leiden tot interpersoonlijke discriminatie, waardoor personen met een migratieachtergrond moeilijker een relatie kunnen opbouwen met collega's. Zo worden ze vermeden, krijgen ze te maken krijgen met onvriendelijk

gedrag of met racistische opmerkingen, of gaat men sneller in conflict met hen gaan (Ogbonna & Harris, 2006; Van Laer & Janssens, 2011).

Ten derde zullen vooroordelen ook beïnvloeden hoe de personen met een migratieachtergrond zich voelen op het werk. Zo kunnen deze vooroordelen leiden tot een verlaagde betrokkenheid en hogere ontevredenheid over hun positie op de werkvloer (Heslin et al., 2012; Sanchez & Brock, 1996). Geconfronteerd met deze vooroordelen, heeft de persoon met een migratieachtergrond het gevoel dat hun eigenlijke talenten en hun werkelijke persoonlijkheid niet worden herkend. Dit kan leiden tot een slechtere mentale gezondheid, met een hogere kans op depressie, psychiatrische symptomen en verhoogde stress (Van Laer et al., 201; Van Laer & Zanoni, 2018; Heslin et al., 2012).

4. METHODOLOGIE

Dit onderzoek maakt deel uit van het ESF-project *Talent boven Vooroordelen*. Het doel van dit onderzoek was het identificeren van de vooroordelen waar personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond mee kunnen worden geconfronteerd op de Vlaamse arbeidsmarkt. Dit inzicht fungeerde als input voor de ontwikkeling van alternatieve tools binnen het project, die vooroordelen moeten aanpakken en talentgericht werk moeten bevorderen.

4.1 OPZET, SAMPLING EN REKRUTERING

De opzet van dit onderzoek is kwalitatief van aard. Het voordeel van kwalitatief onderzoek is dat het de mogelijkheid geeft om diepgaand inzicht te krijgen in opvattingen, ervaringen en belevingen van arbeidsmarktactoren (Neuman, 2000; Sekaran & Bougie, 2016). Dit was belangrijk omdat dit onderzoek niet wilde onderzoek *of* en *hoe vaak* vooroordelen voorkomen op de arbeidsmarkt (waarvoor kwantitatief onderzoek geschikt zou zijn), maar een diepgaander inzicht wilde krijgen in de soorten vooroordelen waar mensen mee geconfronteerd worden.

De sampling logica had als doel zoveel mogelijk perspectieven en ervaringen te verzamelen (Neuman, 2000; Sekaran & Bougie, 2016) om hierdoor een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen over vooroordelen ten opzichte van mensen met een migratieachtergrond en mensen met een arbeidshandicap in Vlaanderen. Een eerste groep die daarom in de sample opgenomen werd, waren personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond, waarbij zij allen op het moment van het interview ofwel aan het werk waren, ofwel recent (<1jaar) werkloos/werkongeschikt waren geworden. De reden hiervoor is dat zij degene zijn die met vooroordelen geconfronteerd kunnen worden, en vanuit hun eigen ervaringen inzicht kunnen geven in deze vooroordelen op de werkvloer. Omwille van

de subgroep-specifieke focus van het onderzoek, werd er bij de sampling specifiek aandacht geschonken aan de diversiteit binnen deze groepen. Bij personen met een migratieachtergrond werd bijvoorbeeld rekening gehouden met geslacht, generatie en de specifieke migratieachtergrond. Uiteindelijk werden 14 personen met een migratieachtergrond geïnterviewd. Tabel 1 geeft een overzicht van hun profiel.

TABEL 1: PROFIEL WERKNEMERS MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

Migratieachtergrond			
Respondent	Gender	Migratieachtergrond	Generatie in Vlaanderen
M1	V	Turkije	1 ^{ste}
M2	V	Turkije	3 ^{de}
M3	V	Turkije	2 ^{de}
M4	V	Turkije	1 ^{ste}
M5	M	Oezbekistan	1 ^{ste}
M6	V	Marokko	2 ^{de}
M7	V	China	2 ^{de}
M8	V	Oekraïne	1 ^{ste}
M9	M	Turkije	2 ^{de}
M10	M	Marokko	2 ^{de}
M11	M	Afghanistan	1 ^{ste}
M12	M	Afghanistan	1 ^{ste}
M13	V	Bulgarije	1 ^{ste}
M14	M	Congo/Rwanda	2 ^{de}

Bij personen met een handicap werd bij de sampling bijvoorbeeld rekening gehouden met geslacht en type beperking. Uiteindelijk werden 17 personen met een arbeidshandicap geïnterviewd. Tabel 2 geeft een overzicht van hun profiel.

TABEL 2: PROFIEL WERKNEMERS MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Respondent	Gender	Beperking
H1	M	Fysiek + psychisch
H2	V	Fysiek + psychisch
H3	V	Psychisch
H4	V	Fysiek
H5	M	Fysiek
H6	V	Fysiek
H7	M	Fysiek
H8	M	Psychisch
H9	V	Psychisch
H10	V	Fysiek
H11	M	Fysiek
H12	V	Fysiek
H13	M	Sensorisch
H14	V	Sensorisch
H15	V	Sensorisch
H16	M	Sensorisch
H17	V	Psychisch

Een tweede groep die in de sample werd opgenomen waren vertegenwoordigers van belangengroepen die werken rond handicap en migratieachtergrond. De reden hiervoor is dat zij een globaler inzicht kunnen geven over de vooroordelen waarmee een bepaalde groep geconfronteerd wordt. Zo konden zij cruciale informatie aanbrenge die aanvullend is op de individuele ervaringen die verkregen werden via de interviews met personen met een migratieachtergrond en met een arbeidshandicap. Tabel 3 geeft een overzicht de focus van de belangengroepen en de aanwezige respondenten in de interviews.

TABEL 3 : PROFIEL BELANGENORGANISATIES

Organisatie	Focus organisatie	Respondent
Belangenorganisatie A	Personen met een arbeidshandicap op de werkvloer	BO.A – 1
		BO.A – 2
		BO.A – 3
		BO.A – 4
		BO.A – 5
Belangenorganisatie B	Personen met een migratieachtergrond op de werkvloer	BO.B – 1
		BO.B – 2
		BO.B – 3
		BO.B – 4
		BO.B – 5
		BO.B – 6
Belangenorganisatie C	o.a. personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond op de werkvloer	BO.C – 1
		BO.C – 2
		BO.C – 3
		BO.C – 4
		BO.C – 5
		BO.C – 6

Een derde groep die in de sample werd opgenomen waren individuele werkgevers. De reden hiervoor is dat deze interviews een inzicht kunnen geven in de vooroordelen die bestaan op de werkvloer, en dit zowel vanwege werkgevers zelf als van mensen binnen organisaties. In tabel 4 worden de sectoren, focus van jobs binnen de organisaties en de grootte van de organisaties beschreven.

TABEL 4 : PROFIEL WERKGEVERS

Werkgevers			
Respondent	Sector bedrijf	Job focus binnen bedrijf	Aantal werknemers
W1	Retail	Verkoop	>150
W2	Industrie	Technisch	>150
W3	Bouwnijverheid	Technisch	0-10
W4	Transport	Arbeid	11-50
W5	Retail	Arbeid	>150
W6	Dienstensector	Arbeid	11-50
W7	Retail	Verkoop	>150
W8	Industrie	Technisch	11-50
W9	Industrie	Arbeid	0-10
W10	Industrie	Technisch	>150
W11	Bouwnijverheid	Technisch	51-100
W12	Dienstensector	Arbeid	51-100
W13	Dienstensector	Arbeid	>150
W14	Groothandel	Arbeid	>150
W15	Dienstensector	Dienst	11-50
W16	Landbouw	Arbeid	11-50
W17	Dienstensector	Technisch	11-50
W18	Non-profit	Dienst	11-50
W19	Industrie	Arbeid	51-100
W20	Non-profit	Dienst	101-150
W21	Dienstensector	Arbeid	101-150
W22	Overheid	Dienst	>150

Een vierde groep in de sample waren vertegenwoordigers van werkgeversorganisatie en vakbonden. Zij konden opnieuw een globaler beeld geven over de vooroordelen die heersen in organisaties en op de arbeidsmarkt, zowel vanwege werkgevers als andere werknemers. Tabel 5 geeft een overzicht van de aanwezige respondenten.

TABEL 5 : PROFIEL WERKGEVERORGANISATIE EN VAKBONDEN

Organisatie	Respondent
Werkgeversorganisatie A	WO.A – 1
	WO.A – 2
	WO.A – 3
Vakbond A	VB.A – 1
	VB.A – 2
	VB.A – 3
Vakbond B	VB.3 – 1
	VB.B – 2
	VB.B – 3
	VB.B – 4

Het empirisch materiaal van dit onderzoek is uiteindelijk verzameld in Vlaanderen, in de periode tussen april 2017 en november 2018. In totaal zijn 80 individuen geïnterviewd, bestaande uit 31 ervaringsdeskundigen, 22 werkgevers en 27 vertegenwoordigers uit het middenveld (vakbonden, belangengroepen en werkgeversorganisaties).

De rekrutering van de kandidaat-deelnemers gebeurde via eigen netwerken en netwerken van de projectpartners. In de laatste fase van de rekrutering werden extra inspanningen geleverd om personen te rekruteren die behoorden tot de doelgroepen, maar die tot op dat moment ondervertegenwoordigd waren binnen het onderzoek. Tijdens het onderzoek werd gebruik gemaakt van zowel individuele interviews en groepsinterviews, en dit afhankelijk van de voorkeur van de betrokken respondenten. De gesprekken duurden tussen 45 minuten en 2,5 uur en werden volledig opgenomen met een audiorecorder. Deze

opnames werden gebruikt voor volledige transcriptie van de gesprekken. Bij de opstelling van gespreksleidraad werd rekening gehouden met de verschillende profielen van de respondenten, om aldus hun specifieke perspectieven en contexten aangaande vooroordelen in beeld te krijgen. Elke leidraad volgende wel hetzelfde verloop, waarbij men vier grote thema's besprak: hoe men kijkt naar talenten en diversiteit op de werkvloer; hoe men spreekt over vooroordelen op de arbeidsmarkt en werkvloer; hoe de relatie tussen de arbeidsmarktactoren verloopt en eventuele vooroordelen die hierin opduiken; en reflecties aangaande vooroordelen.

4.2 ANALYSE

Bij de analyse van de interviews werd een coderingsproces van verschillende fasen doorlopen (Miles & Huberman, 1994). In de eerste fase was er een proces van 'open codering'. Hierbij werden alle interviewfragmenten geïdentificeerd waarin sprake was van een vooroordeel. Hiervoor werd de volgende definitie gevolgd van een vooroordeel: een vooroordeel is een houding op individueel niveau naar groepen en hun leden, die de hiërarchische status tussen de groepen, of leden, behoudt (Dovidio et al., 2010). Het zijn vooringenomen evaluaties van een sociale groep, en individuen die gezien worden als leden van die groep, gebaseerd op feitelijke of waargenomen kenmerken (Brewer & Brown, 1998; Rosette et al., 2018).

In de tweede fase werden vooroordelen met elkaar vergeleken, om codes binnen deze vooroordelen te identificeren, te kruisen met elkaar en te clusteren (Neuman, 2000; Strauss, 1987). Dit zorgde voor de identificatie van een aantal hoofdcodes en subcodes. Op het eerste niveau werden er specifiek de volgende hoofdcodes geïdentificeerd: *competenties*, *attitudes*

en *aanpassingen*. Tabel 6 geeft een overzicht en beschrijving van de codes die gebruikt werden op het eerste niveau van codering.

TABEL 6 : CODERINGEN NIVEAU 1

Codering	Beschrijving codering
Competenties	Vooroordelen over de kennis en de vaardigheden van een persoon/groep
Attitude	Vooroordelen over de persoonlijkheid en het gedrag van een persoon/groep
Aanpassingen	Vooroordelen over eventuele aanpassingen voor de inclusie van een persoon/groep op de werkvloer

De codes op het eerste niveau bleken overkoepelde concepten te zijn, waarbinnen verschillende typen inhoud van vooroordelen te vinden waren. Op het tweede niveau bleek dat binnen de codering *competentie*, de subcodes *minder prestaties*, *minder kennis en verstandelijk vermogen* en *minder verantwoordelijkheid* konden worden geïdentificeerd. Bij de codering aangaande *attitude* konden de subcodes *profiteren*, *moeilijker karakter* en *minder te vertrouwen* geïdentificeerd worden. Binnen bepaalde subcodes op het tweede niveau, konden nog een derde niveau codes geïdentificeerd worden. Dit was onder andere het geval bij de subcode *minder prestaties* waaronder de subcodes *minder rendementsvol* en *minder continue prestaties* konden herkend worden. Bij de subcode *minder kennis en verstandelijke vermogen*, kwamen de subcodes op het derde niveau: *verstandelijke beperking*, *lager opleidingsniveau* en *gebrek aan talenkennis*.

In een derde fase werd er een ‘selectieve codering’ toegepast (Neuman, 2000; Strauss, 1987), waaruit bleek dat de ervaringen van de coderingen op het tweede niveau beïnvloed werden door de bepaalde identiteitskenmerken binnen personen met een

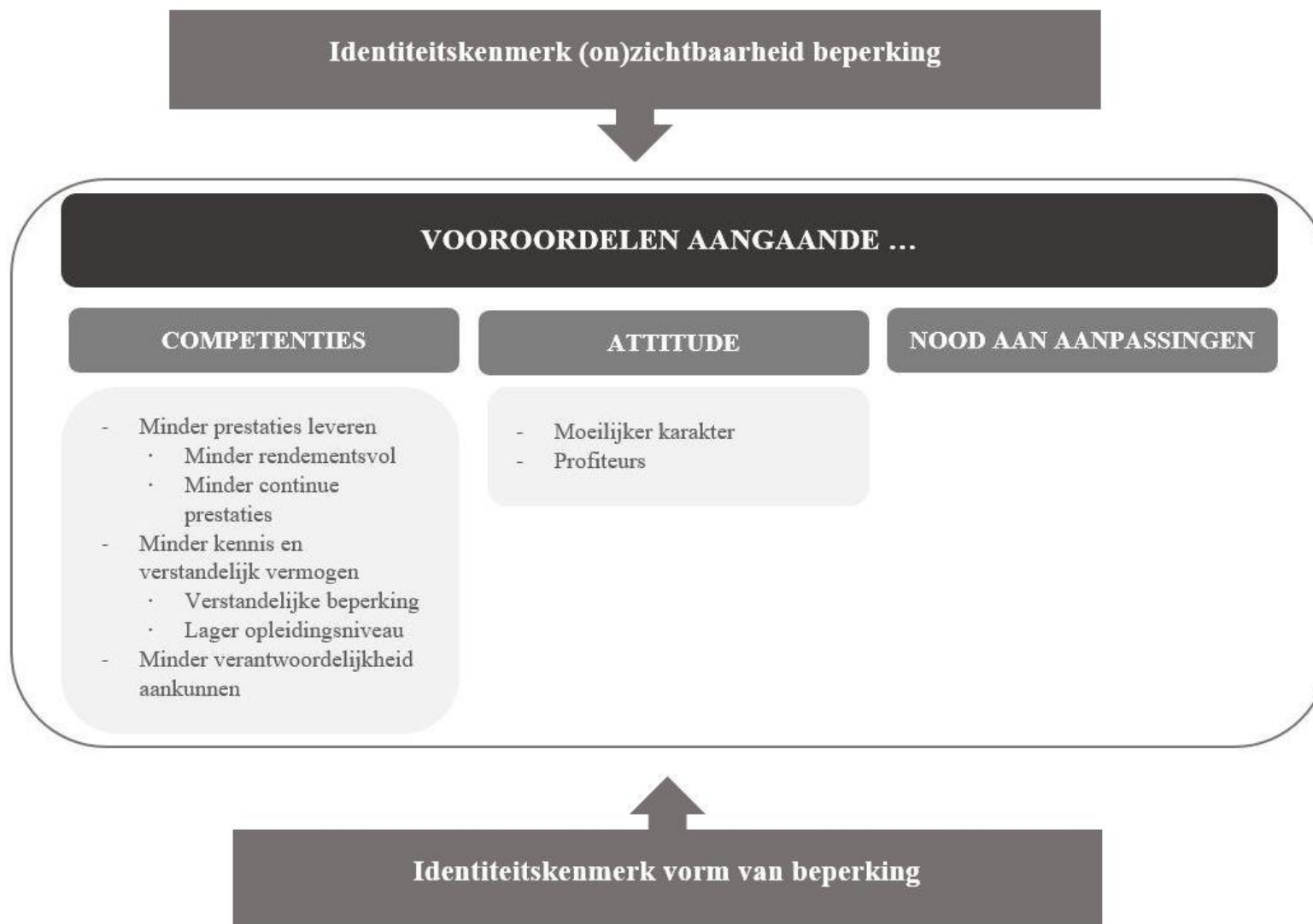
arbeidshandicap of migratieachtergrond. Betreffende arbeidshandicap werden er twee identiteitskenmerken geïdentificeerd op dit niveau: *de vorm van de beperking* en de *zichtbaarheid van de beperking*. Aangaande migratieachtergrond werden de kenmerken *gender, religie, zichtbare migratieachtergrond* en *generatie* geïdentificeerd.

4.3 ETHISCH ASPECT ONDERZOEK

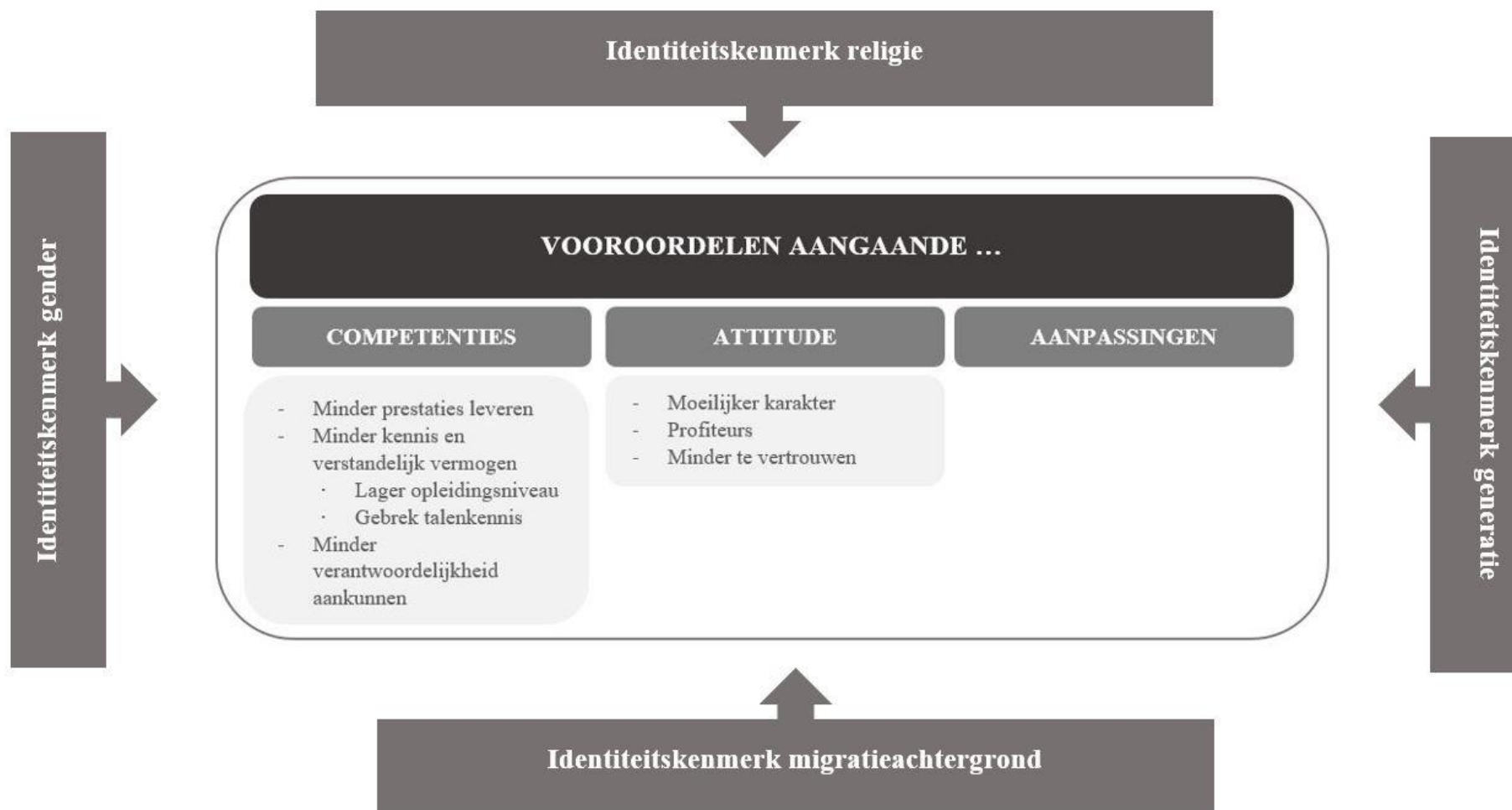
Voorafgaand aan het onderzoek, werd een positief advies verkregen vanwege de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie (SMEC) van de Universiteit Hasselt. Op basis van dit advies werden informatiebladen en geïnformeerde toestemmingen gebruikt om het ethisch verloop van het onderzoek te garanderen.

Reeds bij de rekrutering werden de kandidaat-deelnemers op de hoogte gebracht van het thema van het onderzoek, de doelstelling van het project waarbinnen het onderzoek valt, de praktische organisatie van de interviews en de rechten die zij als respondenten zouden bezitten, waaronder recht op terugtrekking uit het onderzoek en de complete vertrouwelijkheid van hun data. Voorafgaand aan elk interview kregen de respondenten nogmaals een heldere en objectieve uiteenzetting van het doel en de risico's van het onderzoek, waarbij er geen gebruik werd gemaakt van misleiding. Daaropvolgend ondertekenden zij vrijwillig een geïnformeerde toestemming, waarbij men op de hoogte werd gesteld over mogelijk audio- en video-opnames. De deelnemers waren op de hoogte dat zij de onderzoekster steeds konden contacteren om de eventuele transcriptie of opname van hun interview in te zien/te beluisteren en bemerkingen toe te voegen aan deze data. Er werd bovendien niet gewerkt met kostenvergoedingen voor de respondenten; elke deelname aan het onderzoek was volledig vrijwillig.

Model 1: Overzicht vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt ten aanzien van personen met een arbeidshandicap



Model 2: Overzicht vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt ten aanzien van personen met een migratieachtergrond



5. ONDERZOEKSRESULTATEN

5.A. VOOROORDELEN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de soorten vooroordelen waarmee de groep van personen met een arbeidshandicap geconfronteerd worden. Personen met een arbeidshandicap kunnen geconfronteerd worden met vooroordelen aangaande hun competenties, attitudes en nood aan aanpassingen. Opvolgend wordt beschreven hoe bepaalde identiteitskenmerken, zijnde (on)zichtbaarheid van de beperking en de specifieke vorm van de beperking, ervoor kunnen zorgen dat personen met deze identiteitskenmerken eerder met bepaalde vooroordelen te maken krijgen. Een visuele representatie van dit overzicht is terug te vinden in Model 1.

5.A.1. Typen vooroordelen

Uit de interviews blijkt dat personen met een arbeidshandicap kunnen geconfronteerd worden met vooroordelen aangaande hun competenties, aangaande hun attitude en aangaande aanpassingen.

I. Vooroordelen over competenties

Uit de interviews blijkt ten eerste dat personen met een arbeidshandicap geconfronteerd kunnen worden met vooroordelen aangaande competenties. Deze vooroordelen betreffen dat personen met een arbeidshandicap minder prestaties leveren, minder kennis en verstandelijk vermogen hebben en minder verantwoordelijkheid kunnen dragen.

I.a. Minder prestaties leveren

Een eerste soort vooroordeel over personen met een arbeidshandicap is het idee dat zij minder prestaties leveren. Dit vooroordeel heeft te maken met de productiviteit van personen met een arbeidshandicap. Het vooroordeel houdt in dat deze personen die tot de groep van personen met

een arbeidshandicap behoren, minder rendementsvol zijn en minder lang werk kunnen volhouden.

MINDER RENDEMENTSVOL

Ten eerste bleek uit de interviews dat personen met een arbeidshandicap kunnen geconfronteerd worden het vooroordeel dat ze minder rendementsvol zouden zijn dan personen zonder arbeidshandicap. Bij dit vooroordeel wordt ervan uitgegaan dat de groep van personen met een arbeidshandicap nooit dezelfde productiviteit zullen kunnen behalen als zij zonder arbeidshandicap. Ondanks dat niet elke arbeidshandicap noodzakelijk een rendementsverlies betekent op de werkvloer, wordt hierbij het idee dat mensen met een arbeidshandicap per definitie minder productief zijn veralgemeend op alle personen met een handicap. H4, een vrouw met een fysieke handicap, verwoordt het vooroordeel aangaande mindere productiviteit op de volgende manier:

“Ze weten wel dat er verschillende handicaps zijn, maar het komt er uiteindelijk op neer dat personen met een arbeidshandicap allemaal inefficiënte mensen zijn die veel minder kunnen dan andere mensen” – H4 - Werknemer met een fysieke handicap

Ze geeft aan dat personen met een arbeidshandicap in aanraking komen met het vooroordeel dat zij allen, zonder onderscheid van hun specifieke beperking, worden gezien als personen die minder efficiënt zijn en dus minder rendementsvol. Hierbij maakt men geen onderscheid tussen individuele verschillen, en gaat men ervan uit dat een arbeidshandicap per definitie gelijkstaat aan een financiële kost voor de organisatie. Een voorbeeld hiervan is de volgende uitspraak van werkgever W7, waarin gesteld wordt dat werknemers met een arbeidshandicap schadelijk kunnen zijn voor het rendement van de organisatie:

“Als ik zelfstandige eigenaar ben van een winkel dan denk ik ook van foert, je kijkt naar je portemonnee bottom line. En wij kunnen dat nu wel opvangen in ons bedrijf. Maar ik snap dat heel veel werkgevers dan zeggen van foert. Dat werkt gewoon niet. Allé ja. Je moet daar realistisch in zijn [...] Dat kost ons geld. Wij zijn geen sociaal instelling. Ik heb al vaak gezegd, op den duur zijn wij hier gewoon een beschutte werkplaats. Alleen krijgen we daar de middelen niet voor.” – W7

Deze werkgever stelt dus dat op basis van dit vooroordeel veel werkgevers geen personen met een arbeidshandicap in dienst zullen willen nemen. Het vooroordeel dat mensen met een arbeidshandicap per definitie minder productief zijn, en dus een rendementsverlies en financiële kost betekenen, is ook terug te vinden in de volgende uitspraak van werkgever W21. Het aanwerven van personen met een arbeidshandicap wordt als niet rendementsvol gezien en eerder als een vorm van sociaal engagement. Om deze kost niet te hoog te laten oplopen, gaat deze werkgever er dus ook vanuit dat het aantal personen met een arbeidshandicap die men in dienst kan nemen beperkt is:

“Het is een vorm van sociaal engagement [om iemand met een arbeidshandicap in dienst te houden], want qua rendement is dat niet heel hoog [...] dus we mogen ook wel iets terug doen naar de maatschappij, hé. Maar je kunt er zo geen 20 in dienst houden” – W21

MINDER CONTINUE PRESTATIES

Een tweede vorm van vooroordeel waarbij het vooroordeel aangaande minder prestatie wordt geuit, is het vooroordeel dat de groep personen met een arbeidshandicap een job of taak minder lang kunnen volhouden en deze meer zal onderbreken dan zij zonder een arbeidshandicap. Dit komt tot uiting wanneer men ervan stelt dat mensen met een arbeidshandicap vaker afwezig zullen zijn. Zo geeft respondent H6, een vrouw met een

fysieke handicap, aan hoe zij geconfronteerd wordt men het vooroordeel dat zij niet zou kunnen blijven werken.

“Vanaf dat je er zwakker eruitziet of vanaf dat je stereotype-gewijs zwakte toont, dat men dat onmiddellijk gaat associëren met van die persoon is niet goed om nog te kunnen blijven werken of om te werken.”- H6- Werknemer met een fysieke handicap

Soortgelijk geeft respondent H11 aan geconfronteerd met dit vooroordeel te zijn bij een sollicitatie. De toekomstige werkgever wilde immers testen of hij op lange termijn zou kunnen blijven werken en stelde daarom voor om eerst op vrijwilliger basis te testen in welke mate hij de job zou kunnen volhouden.

“Ik ging wel met goede moed naar die laatste sollicitatieronde. Dan vroeg de selectievrouw of ik de job op vrijwillige basis wilde vervullen. Ik was helemaal verbouwereerd. Waarom vrijwillig?” – H11 – Werknemer met een fysieke handicap

Het vooroordeel dat men minder kan volhouden, ziet men ook terugkomen in het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap frequenter afwezig zouden zijn en een groter absenteïsme hebben. H1, een man met een fysieke en psychische handicap, vertelt over zijn ervaringen met dit vooroordeel:

“Hoe lang ga je ziek zijn, dat vragen ze direct. Hoelang en wanneer. Ze willen graag een begin en een einddatum hebben. Hoeveel keren ga je ziek zijn per jaar?”

– H1 – Werknemer met een fysieke & psychisch handicap

Het vooroordeel dat individuen met een arbeidshandicap dus minder kunnen volhouden en vaker afwezig zullen zijn, geeft ook respondent WO.A-1 mee:

*“Werkgevers hebben schrik voor afwezigheid. Absenteïsme. Gaat dat lukken? Gaan ze niet meer afwezig zijn dan andere mensen? Dat is een zeker feit.” – WO.A-1 –
Werkgeversorganisatie A*

I.b. Minder kennis en verstandelijk vermogen

Een soort vooroordeel binnen de vooroordelen aangaande competentie, is het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten. Dit vooroordeel uit zich in twee vormen: het vooroordeel dat alle persoon met een arbeidshandicap eveneens een verstandelijke beperking bezitten, en het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap laag opgeleid zijn.

VERSTANDELIJKE BEPERKING

Een eerste vorm van het vooroordeel minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten, is het vooroordeel dat personen die een fysieke, psychische of sensorische handicap hebben, eveneens een verstandelijke beperking zouden hebben. H1, een man met een fysieke en psychische handicap beschreef dit vooroordeel op de volgende manier:

“Ik weet ondertussen wel dat mensen mij zien als iemand met een verstandelijke beperking voordat ik mijn mond opendoe” – H1- Werknemer met een fysieke & psychisch handicap

Werknemer H11, een persoon met een fysieke arbeidshandicap, vertelt hoe de gevolgen van een fysieke beperking ervoor zorgen dat hij gezien wordt als iemand met een verstandelijke beperking.

“... ik liep verder, en ik hoorde die man tegen zijn vrouw zeggen van allé, joh, die heeft een vijs los, ziet die ne keer gaan gelijk een eend. Dus die zag mij lopen en de manier waarop dat ik liep dat gaf hem het recht om te zeggen dat ik ook mentaal een beetje zot was.” – H11- Werknemer met een fysieke handicap

Werknemer H12 geeft aan hoe door het vooroordeel dat zij ook een verstandelijke beperking zou hebben, men haar op de werkvloer eerder behandelde als een patiënte dan als collega. Dit zorgde ervoor dat er minder oog was voor haar talenten:

“Dikwijls had ik het gevoel dat ze me ook zagen als iemand waar verstandelijk iets mis mee was [...] Ze zagen mij eerder als aanvulsel van de leefgroep, dan als een collega. [...] om zo gecategoriseerd te worden, dat je in vakjes gezet wordt, en dat er dan eigenlijk niet meer gekeken wordt naar wie dat je bent, en wat dat je eigenlijk allemaal van talenten in je hebt. Daar wordt dan ook geen gebruik meer van gemaakt.” – H12 –
Werknemer met fysiek handicap

LAGER OPLEIDINGSNIVEAU

Een tweede vorm van het vooroordeel van minder kennis en verstandelijk vermogen is het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap per definitie een lager opleidingsniveau bezitten, en bijvoorbeeld naar het buitengewoon- of beroepsonderwijs gegaan zijn. Bij dit vooroordeel gaat men er dus van uit dat deze personen geen hogere opleiding kunnen genoten hebben en dat ze aldus ook minder kennis bezitten. Een voorbeeld van dit vooroordeel werd gegeven door werknemer H8, die getuigt dat door het vooroordeel dat hij lager opgeleid en dommer is, kansen op de werkvloer hem passeren.

“Ze zien je als lager opgeleid, als dommer. Je krijgt gewoon geen vertrouwen om echt iets op te bouwen, om mee te werken aan een nieuwe zaak, om echte voorstellen uit te werken. Je krijgt geen vertrouwen, want ze denken dat je dat niet kan.” – H8 –
Werknemer met psychische handicap

Omdat het vooroordeel leeft dat personen met een arbeidshandicap geen hoge opleiding kunnen gevolgd hebben, worden ze vaak enkel als geschikt herkend voor bepaalde jobs, zoals bijvoorbeeld in beschutte werkplaatsen. Zo bestaat het vooroordeel dat personen met een

arbeidshandicap beter tewerkgesteld kunnen worden op werkplaatsen in de sociale economie. Een voorbeeld hiervan werd gegeven door een vertegenwoordiger van een belangenorganisatie:

“Er was een doof persoon die een doctoraat had gehaald en werk zocht. Men had daartegen gezegd: ‘je zou beter dan een beschutte werkplaats gaan’. Men is zich niet altijd bewust dat men niet kijkt naar de competenties van de persoon, maar eerder naar de handicap en linken dat dan aan een bepaalde arbeiderspost” –

BO.A-4 – Belangenorganisatie A

I.c. Minder verantwoordelijkheid aankunnen

Een derde type vooroordelen aangaande minder competenties bezitten, is het vooroordeel om personen met een arbeidshandicap te zien als personen die minder verantwoordelijkheid kunnen dragen. Dit houdt in dat personen met een handicap bepaalde verantwoordelijkheden niet kunnen dragen en aldus niet kunnen tewerkgesteld worden in jobs met veel verantwoordelijkheid. Dit heeft als gevolg deze personen promoties mislopen, of dat verantwoordelijkheden worden afgenomen. Respondent H9, een vrouw met een psychische handicap, werd bijvoorbeeld geconfronteerd met dit vooroordeel toen men in haar plaats besliste hoeveel verantwoordelijkheid iemand met haar beperking aan zou kunnen:

“Ze denken dat wij die verantwoordelijkheid niet aankunnen of dat wij niet in staat zijn om op een of andere manier die verantwoordelijkheid te kunnen dragen terwijl dat er eigenlijk heel veel met een normale begaafdheid zijn die dat wel kunnen.” –

H9 – Werknemer met een psychisch handicap

Een ander voorbeeld van het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap minder verantwoordelijkheid kunnen dragen, en dus geen verantwoordelijke positie kunnen

bekleden, werd gegeven door een respondent van een belangenorganisatie. Zo bestaat het vooroordeel dat mensen, omwille van hun handicap, niet de verantwoordelijkheid kunnen dragen om een team te leiden:

“Ik zie ook veel dove mensen die promotie willen maken en dat gaat dan vaak niet. Promotie betekent dan vaak een team leiden en veel mensen hebben die competentie daarvoor, maar moeten zich zo hard verdedigen om te kunnen opklimmen, terwijl andere collega's hun inhalen en meer opklimmen dan zij [...] zij worden altijd gezien als 'die kan geen team leiden ofzo'.” – BO.A-3 - Belangenorganisatie A

Het vooroordeel van minder verantwoordelijkheid kunnen dragen, kan ervoor zorgen dat men personen met een arbeidshandicap tegen zichzelf willen beschermen. Op basis van vooroordelen denkt men dus, beter dan de betrokken personen zelf, te weten welke verantwoordelijkheid ze precies aankunnen. Zo geeft een vertegenwoordiger van een belangenorganisatie aan dat personen met een arbeidshandicap geconfronteerd worden met het vooroordeel dat ze een promotie niet zouden aankunnen en men hen wil beschermen tegen te veel taken op de werkvloer.

“Men heeft vooroordelen bij promotie, over het onderschatten, het beschermen: ‘die heeft al genoeg [taken op het werk] nu, we zullen het zo laten, het werkt zoals het werkt. We zullen daar niet te veel bij steken’. De capaciteiten ook verkeerd inschatten, dat je iemand niet te veel moet stretchen. Dat ze het niet aankunnen” – BO.C-2 – Belangenorganisatie C

Dit vooroordeel kan er dus toe leiden dat personen met een arbeidshandicap niet dezelfde doorgroei- en opleidingskansen krijgen als werknemers zonder arbeidshandicap. Respondent van een belangenorganisatie geef aan personen met een arbeidshandicap hierdoor vaak blijven zitten op hun starter job. Men geeft hen geen kans om verantwoordelijkheid op te nemen in jobs.

"Men creëert een spanningsveld van verwachtingen. Want ik merk dat ook, over loopbaanontwikkeling, over mogelijkheden krijgen. Ik ga ervan uit dat iemand die hoger onderwijs gedaan heeft toch wel wat kan en kan blijven groeien in zijn job. Maar je moet iemand die kans geven uiteraard om dat te doen. Maar dan moet je als werkgever ervan uitgaan dat zo iemand kan blijven voortdoen [cf. verder groeien in zijn/haar job]. Maar als je ervan uitgaat van 'neen, die moet daar blijven zitten', dan verandert er natuurlijk niks." – BO.A-1 - Belangenorganisatie A

II. Vooroordelen over attitude

Een tweede vorm vooroordelen waar personen met een arbeidshandicap mee worden geconfronteerd, zijn vooroordelen aangaande hun attitude. Dit uit zich in de vooroordelen dat men moeilijkere karakters heeft en men profiteurs zijn.

II.a. Moeilijk karakter

Ten eerste bestaat er het vooroordeel dat mensen met een arbeidshandicap moeilijke karakters hebben. Zo communiceren sommige personen met een arbeidshandicap op een manier die men niet gewoon is; door deze 'andere' communicatie komt het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap moeilijke mensen zijn in de omgang. H8, een man met psychische handicap, wordt geconfronteerd met dit vooroordeel. Hij geeft aan dat hij een moeilijke relatie had met zijn collega's omdat het vooroordeel was dat hij een raar persoon met een moeilijk karakter was omwille van zijn andere communicatiestijl door zijn psychische beperking.

"Het ging moeilijk met collega's. [...] Men dacht dat ik 'ne rare' was. Alleszins, ne moeilijke, denk ik." – H8- Werknemer met een psychisch handicap

Het vooroordeel dat personen met een arbeidshandicap moeilijker zijn, wordt ook duidelijk wanneer men personen met een arbeidshandicap beschrijven als koppige, eigenzinnige of

vocaal agressievere personen. Zo geeft H16, een man met een sensorische handicap, aan dat door zijn doofheid hij bepaalde boodschappen niet altijd meekrijgt tijdens vergaderingen. Als gevolg hiervan leeft het vooroordeel dat hij een koppig persoon is, die weigert te luisteren en kort door de bocht reageert.

“Soms komen mijn woorden komen anders over. Niet iedereen begrijpt dat. Voor mijn directeur, ben ik een stijfkop, ja. Daar ben ik automatisch verloren.” – H16 –

Werknemer met een sensorische handicap

II.b. Profiteurs

Een tweede vooroordeel aangaande de attitude van personen met een arbeidshandicap is dat zij profiteurs zijn. Zo worden personen met een arbeidshandicap geconfronteerd met de percepties dat zij medelijden of belangstelling zoeken en misbruik proberen te maken van hun handicap. Wanneer respondent H12 te vaak uitviel wegens ziekte, werd zij geconfronteerd met haar collega's perceptie dat zij te veel mededogen vroeg en eigenlijk het zware werk wou vermijden:

“Voor een tijdje niet kunnen werken, daar hebben collega's begrip voor. Maar na een tijd wordt je echt afgestempeld als het sociaal geval en als die één die gaat klagen en jammeren en janken. Als ze komt met een briefje van haar dokter, dan krijgt ze toch altijd alles gedaan. Dan moet ze het zwaar werk niet meer doen” –

H12- Werknemer met een fysieke handicap

Een ander voorbeeld werd gegeven door H17, een vrouw met een psychische handicap. Zij werd geconfronteerd met het vooroordeel dat zij profiteur was, met name wanneer haar collega's laconiek reageerden op haar vragen voor hulp.

“Als je hulp vraagt, collega’s maken daar zo spottende opmerkingen rond. Zo van ‘goh daar is ze weer’. Die houding. Zo met ogen draaien. Dus dan vermijd je hulp te vragen.” – H17- Werknemer met een psychische handicap.

III. Vooroordelen over nood aan aanpassingen

Naast de vooroordelen die bestaan aangaande de competenties van de personen met een arbeidshandicap en hun attitude, kunnen zij eveneens geconfronteerd worden met vooroordelen over de aanpassingen die nodig zouden zijn om hen tewerk te stellen. Aan de ene kant worden de competenties en attitude van personen met een arbeidshandicap omwille van de bovenstaande vooroordelen systematisch onderschat worden. Aan de andere kant zijn er ook vooroordelen over redelijke aanpassingen die nodig kunnen zijn om bepaalde mensen optimaal te kunnen laten presteren. De vooroordelen rond aanpassingen houden in dat men denkt dat redelijke aanpassingen altijd een grote praktische en/of financiële impact zullen hebben, en daardoor te moeilijk of zelfs onmogelijk zouden zijn. Een voorbeeld van dit vooroordeel wordt gegeven door een respondent van een belangenorganisatie:

“Werkgevers schatten het risico of het probleem groter in dan het in de praktijk is. Soms zijn dingen veel eenvoudiger in de oplossing dan ze veronderstellen op voorhand. Ze denken ‘oei over welke plank moeten wij nu wandelen om dat probleem op te lossen’, terwijl dat het eigenlijk over een klein probleempje gaat.” – BO.A-3 -

Belangenorganisatie A

Een ander voorbeeld van dit vooroordeel is het idee dat personen met een arbeidshandicap nauwelijks kunnen functioneren zonder begeleider of coach. Deze aanpassing associeert men met grote kosten voor de organisatie, waardoor deze werknemer financieel minder interessant is. Zo erkent respondent van een werkgeversorganisatie het bestaan van dit vooroordeel, waarbij er een bezorgdheid ontstaat over de kosten van de begeleiders.

“De bezorgdheid is wel groot dat er altijd een coach moet bij zijn. ... je kunt die mensen nooit alleen laten. Je moet altijd zorgen dat er een begeleider aanwezig is.”

– WO.A-1 - Werkgeversorganisatie A

5.A.2. Kruispuntdenken: rol van identiteitsassen

Als groep kunnen personen met een fysieke, sensorische en psychische arbeidshandicap geconfronteerd worden met alle van de bovenstaande vooroordelen. Uit de analyse blijkt echter dat de zichtbaarheid van de beperking en de vorm van de beperking kunnen beïnvloeden met welke vooroordelen men meer te maken zal krijgen. Deze twee identiteitskenmerken op de identiteitsassen kunnen ervoor zorgen dat het individu met een arbeidshandicap eerder met bepaalde vooroordelen zou te maken krijgen. Hierbij maakt het onderzoek dus geen uitspraak of een persoon omwille van deze identiteitskenmerken met meer of minder vooroordelen zal geconfronteerd worden. Het onderzoek doet enkel een uitspraak over het feit dat, onder invloed van de identiteitskenmerken, bepaalde vooroordelen eerder kunnen toegeschreven worden op deze individuen. Deze identiteitskenmerken kunnen elkaar overlappen, waardoor de mate waarin een individu geconfronteerd wordt met bepaalde vooroordelen afhankelijk is van het samenspel van de invloed van de twee identiteitskenmerken.

I. (On)zichtbaarheid

De zichtbaarheid van een beperking beïnvloedt in welke mate de vooroordelen aangaande competenties, attitude en aanpassingen zullen voorkomen. Enerzijds heeft zichtbaarheid uiteraard een effect op de mate waarin individuen onmiddellijk gecategoriseerd worden als personen met een arbeidshandicap. Hierbij zal men eerder de vooroordelen ervaren die men associeert met deze beperking. Dit kan betekenen dat personen met een onzichtbare arbeidshandicap inderdaad soms ontsnappen aan bepaalde vooroordelen die op hen zouden

toegepast worden indien ze gecategoriseerd zouden worden als persoon met een handicap. Aan de andere kant betekent dit niet dat ze zomaar met minder vooroordelen geconfronteerd worden. Zo kunnen ze vaak op minder begrip van collega's rekenen, wat ervoor kan zorgen dat ze zeer vatbaar zijn voor vooroordelen aangaande hun attitude, en bijvoorbeeld sneller als profiteur kunnen gezien worden. Zo kan, wanneer de arbeidshandicap onzichtbaar is, de ernst van de handicap niet volledig erkend worden door derden. Het vooroordeel ontstaat dat de persoon met de arbeidshandicap profiteert, die de gevolgen van de arbeidshandicap vooral ingebeeld of overdrijft. Geconfronteerd met dit vooroordeel, gaf H17, een vrouw met een onzichtbare psychische handicap, aan dat haar arbeidshandicap niet erkend werd door anderen.

*“Als je daar over las, iedereen zei dat niet bestond. Nu begint dat wat te keren. Maar in die tijd was dat helemaal een nepziekte. Nep diagnoses. Dat was wel heel zwaar om te dragen want je voelt u wel echt niet in staat om 100% te functioneren. [...] Die (cf. de werkgever en collega's) hadden daar totaal geen oog voor.” – H17-
Werknemer met een psychische handicap*

Zo werd ook respondent H12 geconfronteerd met het vooroordeel van profiteur te zijn, met name wanneer men ervan uitging dat haar arbeidshandicap zichtbaar verdwenen was na de revalidatie:

“Het ongeluk, dat is nu voorbij, je bent gerevalideerd. En daar komt heel dikwijls dan het misbegrip. Als ik nu effectief continue in die rolstoel had gezeten, ja, dan hadden ze dat veel makkelijker aanvaard. [...] Omdat mijn handicap ook dikwijls onzichtbaar is. En ja, weet je, als je uitvalt, als dat één, twee keer gebeurt, dan hebben ze daar begrip voor, maar als dat regelmatig, op regelmatige basis gebeurt, dan hebben ze daar geen begrip meer voor.” –H12 - Werknemer met een fysieke handicap

Werkgevers W21 en W22 reageerden op elkaar in de focusgroep over hoe de onzichtbaarheid en zichtbaarheid van een arbeidshandicap beïnvloedt hoe personen met een arbeidshandicap eventueel eerder geconfronteerd zouden kunnen worden met de vooroordelen dat zij profiteurs zijn of dat zij niet de juiste competenties bezitten.

W21: “Ik denk dat ze voor een arbeidshandicap vaak nog meer begrip kunnen opbrengen. Omdat dat iets heel zichtbaar is. Dat is duidelijk voor hen, dat die persoon daar zelf ook niets kan aan doen. [...] Ik denk dat dit voor arbeidshandicap die niet zo zichtbaar is, moeilijker is ja.”

W22: “Het is moeilijk. Ik heb zo iemand in mijn dienst gehad die ook iets autistisch had en dat is zeer moeilijk. Je probeert dat, maar de collega's ja.... Die persoon maakte dan fouten, en daar wordt geen begrip voor gehad, en dat is moeilijk. En na een tijd blijven die dan toch wel eenzaam achter.”

– W21 & W22 in Focusgroep 1 van werkgevers

II. Vorm van beperking

Een tweede identiteitskenmerk dat een invloed heeft op de vooroordelen waarmee men eerder zal geconfronteerd worden, is de vorm van de beperking. Zo blijkt uit de analyse dat personen met een psychische handicap sterk geconfronteerd worden met vooroordelen aangaande hun attitude, met name dat zij moeilijkere karakters hebben, en met het idee dat ze weinig verantwoordelijkheid aankunnen. Zo gaf H1, een man met een fysieke en psychische handicap, geeft aan dat zodra men wist tijdens een sollicitatiegesprek dat hij psychische beperking had, het gesprek was afgelopen omdat men het vooroordeel uitte dat personen met zijn psychische beperking lastigere mensen zijn in omgang.

“Ik heb een keer gezegd dat ik autisme heb en dan zeggen ze [de werkgevers] ‘ik denk niet dat je bij ons moet solliciteren want wij zijn niet voor zulke ambetante mensen.’” – H1- Werknemer met een fysieke & psychisch handicap

Het vooroordeel bestaat eveneens dat personen met een psychische arbeidshandicap minder verantwoordelijkheid aankunnen en vooral tegen zichzelf beschermd moeten worden. Zo uit werkgever W7 het vooroordeel:

“Iemand die autistisch is, die moet je stuk voor stuk afgelijnde taken geven. Want die slagen onmiddellijk tilt. Daar moet je heel veel tijd in investeren, eer dat die hun routine terug hebben [...] je kunt die niet uit die winkel halen want dan slagen die mensen tilt. Je weet dat gewoon.” – W7

Personen met een fysieke handicap worden dan weer sneller geconfronteerd met vooroordelen aangaande competenties, met name dat zij niet continue kunnen presteren. Zo geeft H12, een vrouw met fysieke handicap, aan dat collega's haar afschermen van bepaalde taken omdat men het vooroordeel heeft dat ze deze niet zou aankunnen. Men wil haar beschermen, terwijl dit voor H12 niet nodig is. Op deze manier zorgt het vooroordeel van minder volhouden er eveneens voor dat haar een gedeeltelijk stuk verantwoordelijkheid wordt afgenomen.

“Want ze zetten je in een positie van ‘zet jij je daar maar’, alsof ze je precies onder een glazen stop willen zetten. Dat is mijn vraag niet om mij onder een glazen stolp te zetten. Ik wil bewegen, ik wil mijn vrijheid hebben.” – H12 – Werknemer met een fysieke handicap

Personen met een sensorische handicap worden eerder geconfronteerd met het vooroordeel dat zij geen verantwoordelijkheid zouden aankunnen. Omwille van hun beperking, bestaat het vooroordeel dat zij niet in staat zouden zijn om de verantwoordelijkheden te dragen.

“Men is vooral verrast dat ik hier werk. Ik ben gebouwbeheerder. Ik heb veel werk en veel verantwoordelijkheid. Ze zeggen dan: ‘amai, dat jij dat allemaal kan’”- H16 –
Werknemer met sensorische handicap

Zo worden personen met een sensorische arbeidshandicap ook vaker geconfronteerd met het vooroordeel dat aanpassingen voor hen standaard moeilijk en duur gaan zijn. Een respondent van een belangenorganisatie getuigt over dit vooroordeel: hoe doof zijn er frequent zorgt voor het vooroordeel dat men begeleiders nodig heeft.

“Ook die vooroordelen over doof zijn, zijn er zeker ook. Oh, komt er een tolk mee? En dan begint de werkgever al te wankelen. Ah, wat betekent dat dan voor jouw werk, is dat jouw begeleider, ben jij dan niet zelfstandig?”- BO.A-4 –
Belangenorganisatie A

5.B. VOOROORDELEN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND

Tegenover personen met een migratieachtergrond kunnen er vooroordelen zijn aangaande hun competenties, attitudes en aanpassingen. Iedere persoon met een migratieachtergrond kan dus in aanraking komen met deze vooroordelen. In welke mate men wordt geconfronteerd met bepaalde vooroordelen, wordt echter bepaald door vier identiteitskenmerken: de zichtbare migratieachtergrond van de persoon, de religie, het gender en tot welke generatie de persoon behoort. Een visuele representatie van dit overzicht is terug te vinden in Model 2.

5.B.1. Typen vooroordelen

Personen met een migratieachtergrond kunnen geconfronteerd worden op de arbeidsmarkt en werkvloer met vooroordelen aangaande hun competenties en aangaande hun attitude.

I. Vooroordelen over competenties

In de eerste plaats worden personen met een migratieachtergrond geconfronteerd met vooroordelen aangaande hun competenties op de werkvloer. Zo bestaan de vooroordelen dat zij minder prestaties kunnen leveren, minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten en minder verantwoordelijkheid kunnen dragen.

I.a. Minder prestaties leveren

Een eerste soort vooroordelen aangaande competenties, is het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond minder prestaties kunnen leveren. Het vooroordeel stelt dat zij onvoldoende kunde en ervaring bezitten voor bepaalde taken of jobs en aldus minder presteren op de werkvloer. M8, een vrouw met een Oekraïense achtergrond, werd geconfronteerd met dit vooroordeel op de werkvloer:

“Alle nieuwkomers, die worden allemaal bekeken als minder competent. En dat is dan echt de mentaliteit. Voor hen moet er gezorgd worden. En dan komt er plots een collega [verwijzend naar zichzelf] die ook een nieuwkomer is en die wil als gelijke behandeld [als collega zonder migratieachtergrond] worden en dan lukt het niet. [...] We [personen met een migratieachtergrond] worden op de arbeidsmarkt niet als gelijken gezien. Dat is het.”-M8 – Werknemer met Oekraïense achtergrond

Hetzelfde soort vooroordeel werd beschreven door werkgever 16. Zij geeft aan dat ze het vooroordeel van minder prestaties kunnen leveren, is tegengekomen op de werkvloer toen ze personen met een migratieachtergrond wou aanwerven.

“Het vooroordeel [bij het aanwerven van iemand met een migratieachtergrond] is dat die niet goed kunnen werken. Dat heb ik gevoeld. “‘t Is een buitenlander.” echt racisme gewoon hé” – W16

Een uiting van dit vooroordeel is terug te vinden in de stelling van werkgever W3, die aangaf blij te zijn dat hij weinig sollicitanten met een migratieachtergrond tegenkomt. Dit omdat in zijn ogen, deze groep personen nu eenmaal minder presteert.

“Eigenlijk vind ik het goed dat niet zoveel personen [met een migratieachtergrond] hier solliciteren. Het hoeft voor mij niet want ik vind het ook niet leuk om mensen af te wijzen. Ik zeg ook niet dat het altijd is om hoe ze eruitzien ofzo, maar als je die voor je hebt: die kunnen niks, die weten niks.” – W3

I.b. Minder kennis en verstandelijke vermogen

Een tweede soort vooroordelen aangaande competentie, is het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond minder kennis en verstandelijke vermogen hebben. Dit vooroordeel bestaat uit deze vormen: het vooroordeel dat men lager is opgeleid en het vooroordeel dat men een gebrekkig talenkennis heeft.

LAGER OPGELEID

De eerste vorm van het vooroordeel minder kennis en verstandelijk vermogen, is het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond dat zij lager opgeleid zijn. Een vertegenwoordiger van een vakbond geeft aan hoe personen met een migratieachtergrond geconfronteerd worden met het vooroordeel dat zij laaggeschoold zijn, en dus minder kennis bezitten.

“Men heeft nog steeds het idee: ahja, die worden allemaal onderdrukt, zijn laaggeschoold, [...] voor hen is elke allochtoon simpel en dom. [...] heel veel vooroordelen, dat is hun referentiekader: een allochtoon is per definitie dom” – VB.B-

2 – Vakbond B

Het vooroordeel van lager opgeleid zijn, reflecteert ook op het bestaande diploma van een persoon met een migratieachtergrond: deze schat men minder waard in. Respondent M5, een man met Oezbeekse achtergrond, geeft aan dat ondanks het succesvol beëindigen van hogere studies, hij toch nog steeds beschouwd wordt als laagopgeleid.

“Ze vragen waar ik ben geboren. Ik zeg, in Sovjet-Unie. Ah, onderwijs bij jullie was niks, zeggen ze dan. Ik zeg van ‘ja, en met welke raket vloog Frank De Winne naar de ruimte?’” – M5 – Werknemer met Oezbeekse achtergrond

Het vooroordeel stelt dat een hoger diploma uit niet-Westerse landen per definitie minderwaardig is. Dit heeft als gevolg dat men personen met een migratieachtergrond als minder verstandig beschouwd.

GEBREK TALENKENNIS

De tweede vorm van het vooroordeel minder kennis en verstandelijk vermogen is het vooroordeel dat de groep van personen met een migratieachtergrond een gebrek aan talenkennis bezitten. Men gaat ervan uit dat personen met een migratieachtergrond ofwel

nauwelijks Nederlands spreken, of de taal zelfs geheel onmachtig zijn. Een voorbeeld van dit vooroordeel werd gegeven door een vertegenwoordiger van een vakbond, wanneer hij vertelt hoe een leidinggevende maandenlang tegen een werknemer met Marokkaanse migratieachtergrond in het Frans sprak, ondanks dat de moedertaal van die werknemer Nederlands is.

“Die leidinggevende heeft tegen hem maandenlang alleen Frans gesproken. Op een bepaald moment was hij iets aan het uitleggen en hij kwam niet op de Franse woorden. Hij zegt: ‘godverdikke, hoe ga ik dat nu in het Frans zeggen?’. Zegt de werknemer: ‘ja, Marcel, doe maar in het Nederlands.’ Ja maar godverdikke, jij kunt Nederlands? Ja, zegt hij, Marcel, je hebt toch gezien waar ik geboren ben? In Limburg, hé. Zegt Marcel: jaja, maar ik dacht dat je ook zo ene was die geen Nederlands kon.” – VB.A-2 – Vakbond A

I.c. Minder verantwoordelijkheid

Een derde soort vooroordelen aangaande competenties, is het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond minder verantwoordelijkheid kunnen dragen. Geconfronteerd met dit vooroordeel, stelt M6, een vrouw van Marokkaanse achtergrond, dat de verantwoordelijke taken haar steeds passeerden, ondanks haar ervaring:

“Ik vind dat spijtig dat ze je het gevoel geven van minderwaardig te zijn, terwijl je weet dat je meer bent. Of meer kunt. Maar ze gaan jou niet als verantwoordelijke aanstellen. Ze stellen iemand aan als verantwoordelijke die minder is dan jou.” –

M6 – Werknemer met Marokkaanse achtergrond

Dit vooroordeel kan er dus toe leiden dat personen met een migratieachtergrond niet dezelfde verantwoordelijkheden krijgen als werknemers zonder migratieachtergrond. Werknemer M3, met een Turkse achtergrond, geeft aan dat door het vooroordeel van geen

verantwoordelijkheid te kunnen dragen, personen met een migratieachtergrond nog al te vaak blijven steken op lagere jobs, ondanks hun ervaring en goede capaciteiten. Men geeft hen geen kans om verantwoordelijkheid op te nemen in jobs.

“Iedereen is positief over jouw capaciteiten. Maar zodra puntje bij paaltje komt, zodra taken moeten uitgedeeld worden, dan stopt het. Het is een glazen muur. Ik voelde mij echt in een glazen kubus. Iedereen is vriendelijk en je denkt van alles is perfect en alles is goed. Maar zodra een beslissing genomen moet worden, worden de verantwoordelijke taken aan anderen gegeven worden en niet aan jou.” – M3 – Werknemer met Turkse achtergrond

Een soortgelijke ervaring wordt gedeeld door werknemer M8, die opmerkte dat haar nieuwe collega's steeds weer opnieuw meer verantwoordelijkheden kregen, terwijl zij noodgedwongen ter plaatse bleef trappelen in haar job.

“Ik zag: iedereen steekt me voorbij. Er komen nieuwe medewerkers, en in het begin dacht ik OK, ik ben zelf een nieuwe medewerker en ik moet nog inwerken, maar uiteindelijk zag ik steeds hetzelfde. Er zijn veel mensen na mij toegekomen in het bedrijf en iedereen stak mij voorbij. En ik bleef niet alleen op dezelfde plaats trappen, ik ging ook achteruit. En daar ging het om. Ik wou gewoon op dezelfde manier behandeld worden, niet beter, niet slechter, gewoon op dezelfde manier [...] Ik weet wat ik wil en ik weet wat ik kan. Ik moest gewoon kansen krijgen.” – M8 – Werknemer met een Oekraïense achtergrond

II. Vooroordelen over attitude

Personen met een migratieachtergrond kunnen eveneens geconfronteerd worden met vooroordelen over hun attitude. Deze vooroordelen stellen dat zij bepaalde negatieve

attitudes op de werkvloer belichamen, zijnde dat zij profiteren, dat zij minder betrouwbaar zijn en dat zij moeilijkere karakters hebben.

II.a. Profiteurs

Het eerste vooroordeel aangaande attitude, is het vooroordeel dat werknemers met een migratieachtergrond profiteurs zijn. Het vooroordeel stelt dat zij vooral willen profiteren van het sociaal systeem in Vlaanderen (bv. ziekte-uitkeringen en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen) en de kantjes ervan aflopen op de werkvloer. Zo geven zowel een vertegenwoordiger van een vakbond, als werknemer M4 aan dat dit een vooroordeel is waar zij al mee geconfronteerd zijn geweest op de werkvloer.

“Zo van vuile bruine, wat komt ge hier doen, wanneer ga je op de ziekenkas, al die zever.” – VB.A-2 – Vakbond C

“Men denkt van allochtonen dat die niet werken, maar op de ziekenkas staan.” – M4 – Werkneemster met Turkse achtergrond

Werkgever W21 geeft aan hoe deze vooroordelen zich manifesteren op de arbeidsmarkt en hoe ze binnen haar eigen organisatie heeft moeten opboksen tegen het vooroordeel van personen met een migratieachtergrond als profiteurs.

“We hebben een project gedaan met vluchtelingen. En dat was eigenlijk heel grappig om te zien hoe dat men daar vooroordelen naartoe hadden. Zij waren ervan overtuigd dat dat niet ging lukken. Dat die binnen een aantal maanden wel ziek zouden zijn of dat die dan wel gingen profiteren. Zo dat stigma van ‘het zijn allemaal profiteurs’. [...] Ondertussen zijn die al zes maanden in dienst, en dan nog zullen zeggen ze van: “en hoe is het daar nu mee? Ze zijn ondertussen zeker al allemaal ziek?”- W21

Een voorbeeld van dit vooroordeel is ook terug te vinden in de volgende uitspraak van werkgever W3, die stelt dat personen met een migratieachtergrond de motivatie om te werken missen en vooral hun eigenbelang dienen.

“Ik denk, om terug te komen op diversiteit en migratieachtergrond, die motivatie zit niet in hen om te willen werken [...] Ze hebben niet de werkinzet van de doorsnee Vlaming. Er wordt meer gesproken in termen van profiteren en niet genoeg doen. Langere pauze nemen dan dat afgesproken is. Langzamer terug in gang schieten. Tien minuten voor het tijd is, stoppen. Zo van die dingen.” – W3

II.b. Minder te vertrouwen

Een tweede vooroordeel dat te maken heeft met de attitude van personen met een migratieachtergrond is dat zij minder te vertrouwen zijn dan werknemers zonder migratieachtergrond. Zo heeft men de vooroordelen dat deze personen crimineel gedrag vertonen op het werk of meer liegen. Geconfronteerd met dit vooroordeel, vertelt respondent M4, een vrouw met een Turkse achtergrond:

“Personen met een migratieachtergrond worden gezien als personen die niet te vertrouwen zijn. Simpel: men denkt dat alle Turken en Marokkanen krapuul en dieven zijn.” – M4 - Werknemer met een Turkse achtergrond

Dit vooroordeel wordt ook beschreven door werkgever W6. Werkgever W6 geeft aan dat bij zijn klanten het vooroordeel bestaat dat ze niet te vertrouwen zijn en criminelen zijn.

“Wij zitten ook bijvoorbeeld in de villawijk. Ja, bij rijkere grote huizen, daar laat ik hem bijvoorbeeld weinig naar toe gaan. Waarom? Omdat die mensen dat niet fijn vinden. Die hebben echt het vooroordeel van ‘ik moet hier geen Portugees hebben.’ Ja, dat hoor ik zo wel van hun. Zo van ‘oh nee, die Portugees dat moet ik hier niet in mijn tuin hebben [...] omdat ze daar toch een vooroordeel over hebben, omdat ze

schrik hebben dat die hun huis zou komen leeghalen. Ja, dat is gewoon een vooroordeel.” – W6

Het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond niet te vertrouwen zijn, kan ook tot uiting komen in het vooroordeel dat bepaalde culturen onbetrouwbaar gedrag aanmoedigen. Dit vooroordeel is bijvoorbeeld duidelijk terug te vinden in de volgende uitspraak van werkgever W7, die het volgende zei over mensen van Turkse achtergrond:

“En die, die hebben gewoon andere, hoe moet ik dat zeggen? Liegen is daar positief. Als je liegt om er uiteindelijk zelf beter uit te komen, is dat OK. Dat is niet OK bij ons. [...] En dan is in hun cultuur: liegen is beter dan het toegeven. Toegeven doen zij niet.” – W7

II.c. Moeilijk karakter

Een derde type vooroordeel aangaande attitude is het vooroordeel dat stelt dat personen met een migratieachtergrond moeilijkere karakters hebben. Dit vooroordeel stelt dat personen met een migratieachtergrond sneller opgejaagd of kwaad zijn, en moeilijker kunnen samenwerken met andere. Zo geeft werknemer M2 aan dat het vooroordeel leeft dat Marokkaanse mannen sneller als agressief en luidruchtiger worden gezien.

“Ze zien Marokkaanse mannen als sneller agressief en luidruchtiger. Ze worden allemaal over dezelfde kam geschoren” – M2 – Werknemer met Turkse achtergrond

Werknemer M6 geeft gelijkaardig aan hoe zij geconfronteerd werd met het vooroordeel dat mensen met een migratieachtergrond een moeilijker communicatiestijl hebben, en minder diplomatisch zijn:

“Ze zeiden: “uw communicatiestijl dat heeft te maken met je origine. Wij als Vlamingen zijn meer diplomatischer en gereserveerder.” Ik was zo in shock. Ik zeg welke origine?

*“Awel ja, uw Marokkaans zijn.” Ik zeg naar mijn weten ben ik Belgisch.” – M6 –
Werknemer met Marokkaanse achtergrond*

Dit soort vooroordelen werden ook geuit door geïnterviewde werkgevers. Een voorbeeld van uiting van dit vooroordeel wordt gegeven door W4, wanneer hij stelt dat personen met een migratieachtergrond zich vooral sneller beledigd voelen op de werkvloer, en onnodige conflicten starten als ze ‘bruine’ genoemd (en dus racistisch behandeld) worden:

“Ze zijn heel rap gepikeerd. Dat heb ik wel gemerkt met iedereen die hier werkte. Er zijn er die heel rap zeggen van ‘ja, maar jij zegt dat wij bruine zijn’. Ja, dat hebben die heel fel. Allemaal, en dat gaat over Marokkaan tot Turk, tja van waar komt dat?” – W4

Een laatste voorbeeld werd aangehaald door een respondent van een werkgeversorganisatie, die stelde dat het vooroordeel leeft bij werkgevers dat werknemers met bepaalde achtergronden per definitie conflicten met elkaar zouden starten.

“Men denkt ook: ook de culturen, de cultuur ten opzichte van elkaar. We zitten hier met een paar Serviërs en Kroaten, we gaan ze niet mogen samen steken in dezelfde groep.” – WO.A.3 – Werkgeversorganisatie A

Al deze elementen samen zorgen ervoor dat personen met een migratieachtergrond geconfronteerd kunnen worden met het vooroordeel dat zij moeilijkere karakters hebben, tegenover zowel collega’s, als werkgevers.

III. Vooroordelen over aanpassingen

Naast de vooroordelen die bestaan aangaande de competenties en attitudes van personen met een migratieachtergrond, bestaan er ook vooroordelen over de aanpassingen die nodig zouden zijn om hen tewerk te stellen en op de impact die dit soort aanpassingen zouden hebben op de organisatie. Hierbij bestaat het vooroordeel dat mensen met een

migratieachtergrond cultureel zo fundamenteel anders zijn dat hen integreren op de werkvloer veel te moeilijk of zelfs onmogelijk is, of dat dit onoverkomelijke problemen zal stellen voor werknemers zonder migratieachtergrond. Een voorbeeld van het vooroordeel dat personen met een migratieachtergrond tewerkstellen voor te veel aanpassingen vraagt, geeft werkgever W7. Omwille van een gepercipieerd cultuurverschil veronderstelt zij dat het tewerkstellen van personen met een migratieachtergrond zoveel tijd en energie zal vragen van de organisatie dat het haast onmogelijk is:

“De Arabische cultuur, dat past niet in alle winkels. Als je een winkel hebt in bepaalde gemeentes, dat is een team van alleen maar blanken en je zet daar een Marokkaan bij, dat is moeilijk. Je kunt dat draaien of keren zoals je wil. Dat vraagt tijd en energie [...] Dat cultuur, dat is cultureel verschil” - W7

Het vooroordeel bestaat met andere woorden dat het onmogelijk is om praktische oplossingen te vinden waarbij men met ieders identiteit rekening houdt en met verschillende culturele achtergronden laat samenwerken. Een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie herkent dat werkgevers er vaak vanuit gaan dat het tewerkstellen van personen met een migratieachtergrond te moeilijk is, tenzij zij voldoen aan de eis om hun identiteit compleet weg te cijferen:

“Ook twijfels naar cultuur, ja, maar ja, als het Moslims zijn, gaan ze dan moeten een gebedshoekje hebben en een tapijtje, en gaan ze dat doen tijdens de uren? Ze moeten ons systeem op de werkvloer volgen.” – WO.A-1 – Werkgeversorganisatie

A

Werknemers met een migratieachtergrond die tewerkgesteld zijn, merken inderdaad op dat als ze willen aanvaard worden, ze zich als een ‘een bounty’ moeten gedragen. Een ‘bounty’

is een persoon met een donkere huidskleur, die zich gedraagt als iemand met een lichte huidskleur; genoemd naar de chocoladereep met kokosvulling.

“Hoe meer je een bounty bent, hoe beter. Je bent exotisch, het is leuke muziek, je kunt lekker koken; zolang je voor de rest niet verschilt men de rest van de cultuur op de werkvloer is het goed. Ze vinden je exotisch, ze vinden je fijn” – BO.B-5 – Belangengroep B

Echter, zelfs wanneer personen met een migratieachtergrond zich compleet aanpassen, zal dit nog niet voldoende zijn om echt aanvaard te worden op de werkvloer.

“Het spreekt mekaar wat tegen, hé. Als ze het hebben over personen met een migratieachtergrond: ze moeten zich integreren, aanpassen. Maar vanaf het moment dat ze dat doen, dan is er weer een probleem met acceptatie op de werkvloer. Dat is iets dat ik erg opmerk.” - VB.A - 3 – Vakbond A

5.B.2. Kruispuntdenken: rol van identiteitsassen

Als groep kunnen personen met een migratieachtergrond geconfronteerd worden met alle van de bovenstaande vooroordelen. Uit de analyse blijkt echter dat er bepaalde identiteitskenmerken zijn, die ervoor kunnen zorgen dat individuen eerder met bepaalde vooroordelen te maken kunnen krijgen. Voor personen met een migratieachtergrond zijn dit de kenmerken: de herkenbaarheid van de migratieachtergrond, religie, gender en generatie. Afhankelijk van deze vier identiteitskenmerken op de identiteitsassen zal een individu met een migratieachtergrond eerder met bepaalde vooroordelen geconfronteerd kunnen worden. Hierbij maakt het onderzoek dus geen uitspraak over of een persoon omwille van deze identiteitskenmerken met meer of minder vooroordelen zal geconfronteerd worden. Het onderzoek doet enkel een uitspraak over het feit dat, onder

invloed van de identiteitskenmerken, bepaalde vooroordelen eerder toegeschreven kunnen worden op deze individuen.

I. Herkenbaarheid migratieachtergrond

De herkenbaarheid van de migratieachtergrond zal een invloed hebben op de vooroordelen waarmee een individu eerder mee zal geconfronteerd worden. De mate waarin een persoon met een migratieachtergrond, op biologische of etnisch-culturele basis, kan gecategoriseerd worden als lid van een bepaalde subgroep, zal beïnvloeden of bepaalde vooroordelen eerder toegeschreven worden op deze persoon. Specifiek zullen de vooroordelen aangaande attitude in de werkcontext in grotere mate blijken voor te komen bij personen die men herkent als ‘anders’. Zo worden personen met een Sub-Saharische achtergrond sterk geconfronteerd met het vooroordeel dat zij profiteurs zijn en minder betrouwbaar zijn op de werkvloer. Een vertegenwoordiger van een belangengroep geeft aan:

“Afrikanen, men denkt dat die goedlachs zijn, maar ze hebben de neiging om lui te zijn. Lui, dom, traag. [...] Ze zijn flierefluiters, je kunt veel minder rekenen op hen. Ze kunnen het vooral goed uitleggen.” – BO.B-3 – Belangengroep B

Vrouwen met Sub-Saharische achtergrond ervaren eveneens het vooroordeel van minder bekwaam te zijn, zo getuigt M13, werknemer met Congolese-Rwandese achtergrond. De inhoud van dit vooroordeel is dat het natuurlijke haar, welke als ‘anders’ wordt gezien, onprofessioneel zou zijn.

“Het vooroordeel bestaat nog steeds dat Afro-vrouwen niet professioneel genoeg zijn als ze hun haar naturel laten. Er wordt verwacht dat ze het sluijk maken. Dat is een vooroordeel waar men echt over spreekt in de Afro-Belgische kringen.” – M13 –
Werknemer met Congolese-Rwandese achtergrond

Een ander voorbeeld is hoe personen met een Maghrebijnse achtergrond geconfronteerd worden met sterkere vooroordelen aangaande hun betrouwbaarheid, omgang met andere en aanpassing aan de bedrijfscultuur. Werknemer M4 geeft aan dat Turken en Marokkanen specifiek worden geconfronteerd met het vooroordeel dat zij zich weigeren aan te passen aan de bedrijfscultuur:

“Dat wordt ook wel heel uitdrukkelijk gezegd [...] de Turken en de Marokkanen daar loopt het wel altijd mis.” – M4 - Werknemer met Turkse achtergrond

De zichtbaarheid van iemands migratieachtergrond, en daar bijkomend in welke mate dit als ‘anders’ wordt herkend door de etnische en culturele meerderheid, beïnvloeden sterk met welke vooroordelen deze personen eerder geconfronteerd kunnen worden.

II. Religie

Het identiteitskenmerk religie bepaalt mee of personen met een migratieachtergrond eerder met bepaalde vooroordelen kunnen geconfronteerd worden, waarbij de inhoud van vooroordelen specifiek gelinkt wordt aan hun geloofsbelijdenis. Vooral Moslims lijken tegenwoordig vaak het slachtoffer te zijn van vooroordelen die te maken hebben met hun religie.

Het gecategoriseerd worden als Moslim(a) beïnvloed het vooroordeel dat men minder competenties bezit en aanpassingen maken moeilijker zijn. Zo geeft een vertegenwoordiger van een belangengroep aan dat Moslims worden geconfronteerd met het vooroordeel dat zij minder prestaties zouden kunnen leveren vanwege de Ramadan en dat men het vooroordeel heeft dat het onmogelijk is om praktische oplossingen te vinden die het mogelijk maken om de vasten te combineren met werken:

“Die heeft Arabische roots, dus die is Moslim, dus die gaat vasten en zijn werk niet kunnen doen.” – BO.B-1 – Belangengroep B

Het vooroordeel stelt dat Moslims niet te vertrouwen zijn en bijvoorbeeld mogelijk terrorist zijn. Werkgever W14 geeft aan dat hij zichzelf al betrapt heeft op vooroordelen, waarbij hij de associatie maakte tussen terrorisme en Moslims:

“Terrorisme en heel die zever, ze vergroten nu negatieve dingen van de Islam uit. [...] Dat is hier ook. Allé, een tijd geleden, ik zit op de bus en plotseling zag ik daar 20 negers [verwijzend naar Moslims] bij mekaar. Dat was ook bevreemdend voor mij. Ik zag: ik voelde aan mezelf van je voelt u niet op uw gemak hé” – W14

III. Gender

Een derde identiteitskenmerken welke beïnvloed of vooroordelen eerder voorkomen, is gender. Bepaalde vooroordelen zullen immers eerder gelinkt worden aan een bepaald gender. Zo worden vrouwen met een migratieachtergrond eerder geconfronteerd met de vooroordelen dat zij minder presteren en dat zij niet te vertrouwen zijn. Een vertegenwoordiger van een vakbond, zelf met een migratieachtergrond, geeft aan hoe ze tijdens haar cursussen geconfronteerd wordt met het vooroordeel dat zij minder bekwaam zou zijn en dus minder kan presteren.

“Ik hoor vaak als ik voor een groep sta: hoezo, ben jij Marokkaanse en Moslima en jij doet deze job? Ja, men heeft nog steeds het idee: die worden allemaal onderdrukt en ze zijn allemaal laaggeschoold” – VB.A-3 – Vakbond A

Werkgever W22 uit het vooroordeel dat vrouwen met een migratieachtergrond niet te vertrouwen zijn: zo zouden ze veel sneller manipulerend gedrag tonen. Dit omdat zij, volgens W22, opgroeien in een machocultuur die hen dwingt om zo te worden:

“Die krijgen altijd hun goesting hé, maak u geen illusies, onderschat die niet, omdat die van kleins af aan, dus die leven in een machocultuur, dus die vrouwen moeten

inderdaad van kleins af aan gewoon een stukje manipuleren om hun zin te krijgen!

En die hebben dat echt hé.”- W22

Mannen met een Marokkaanse migratieachtergrond daarentegen worden eerder geconfronteerd met het vooroordeel dat zij een moeilijker karakter hebben, met name dat zij zich agressiever gedragen. Zo uit werkgever W2 dit vooroordeel:

“Marokkanen zijn een heel uitgesproken entiteit, hoe moet ik dat zeggen, zijn zo een beetje een ras apart. [...] Dat zijn meer de mannen die wel proberen een beetje de felle uit te hangen.” – W2

Werkgever W20 geeft aan dat haar klanten het vooroordeel hebben dat een man met een donkere huidskleur niet te vertrouwen is:

“Dat is een zwarte man en gender [...] Dat is nog veel moeilijker. Ze hebben daar angst voor! Klanten voelen zich daar gewoon niet goed bij, nee, ze willen dat niet, ze kennen dat niet, ze moeten dat niet hebben.” – W20

IV. Generatie

Of de persoon met een migratieachtergrond geboren is in België, of een nieuwkomer is, zal mede beïnvloeden of vooroordelen eerder worden gelinkt aan een persoon. De zogenaamde ‘eerste generatie migranten’ worden eerder geconfronteerd met de vooroordelen dat zij minder kunnen presteren en dat zij minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten. Zo geeft respondent M8 aan dat zij de indruk heeft dat in haar organisatie de personen met een migratieachtergrond van de eerste generatie, hierdoor niet als gelijken worden behandeld.

“Nieuwkomers, die worden allemaal bekeken als minder competent. Of ze spreken de taal niet goed of dit of dat.” – M8 – Werknemer met Oekraïense achtergrond

Desondanks bestaat ook het vooroordeel dat de personen met een migratieachtergrond die in België zijn geboren en/of opgegroeid een slechtere attitude bezitten dan de eerste generatie migranten. Deze jongere generatie worden eerder geconfronteerd met het vooroordeel dat zij profiteurs zijn. Werkgever W20 uit dit vooroordeel door te stellen dat de eerste generatie migranten een betere attitude dan de jongere generatie bezit.

“Mensen die pas hier kwamen, die vanuit gezinsverenigingen naar hier komen: die hebben nog wel een goed attitude, die willen echt nog wel eens werken, en gemotiveerd en die willen ook echt nog wel. Daar is toch wel een verschil met diegene die hier al zijn, die hier gegroeid zijn en die hier opgevoed zijn. Dat is moeilijker” – W2

6. CONCLUSIE

Het doel van dit onderzoek is inzicht te verlenen in de vooroordelen waar personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond mee geconfronteerd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Op die manier ondersteunt het onderzoek in de eerste plaats de ontwikkeling van tools om vooroordelen en discriminatie aan te pakken en talentgericht werken te bevorderen binnen het ESF-project *Talent boven Vooroordelen* van POM Limburg en SEIN-UHasselt. Enkel door een diepgaand inzicht in vooroordelen te krijgen, was het immers mogelijk om effectieve tools te ontwikkelen om bestaande vooroordelen te bestrijden.

Eén bron van inzicht in vooroordelen is de wetenschappelijke literatuur: het maakt een duidelijke definiëring van het concept mogelijk, het linkt het concept ‘vooroordeel’ aan de verwante fenomenen van stereotypering en discriminatie, en het verleent inzicht in de blijvende manifestaties ervan op de arbeidsmarkt. Een nadeel is echter dat deze literatuur vooral gebaseerd is op internationale studies, waardoor het minder inzicht geeft in de specifieke invulling van vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarenboven besteedt de huidige literatuur nog onvoldoende aandacht aan de interne diversiteit binnen de groepen van personen met een arbeidshandicap en migratieachtergrond. Om met behulp van de tools vooroordelen op de Vlaamse arbeidsmarkt effectief te kunnen bestrijden, was een bijkomend onderzoek in Vlaanderen nodig. Hiervoor werd geopteerd om met het onderzoek een overzicht te creëren van de vooroordelen waar personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond mee worden geconfronteerd op de Vlaamse arbeidsmarkt. Naast het bieden van input aan de ontwikkeling van de tools binnen dit project, kunnen uit dit overzicht en de besproken internationale literatuur een aantal belangrijke lessen getrokken worden.

In lijn met de internationale literatuur (Avery et al., 2018; Marchiando et al., 2018; Colella & Stone, 2005), kan op basis van dit onderzoek geconcludeerd worden dat vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond nog steeds een reëel probleem vormen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het onderzoek toont aan dat deze groepen zowel met vooroordelen geconfronteerd worden tijdens de aanwervingsprocessen, als wanneer ze daadwerkelijk aan het werk zijn. Deze vooroordelen kunnen geuit worden door zowel werkgevers, als collega's, als cliënten. Vooroordelen hebben op deze manier niet alleen een effect op de instroom, maar ook op de doorstroom, inclusie en retentie van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond. Om de kansen op een duurzame tewerkstelling te verhogen, is dus bijzondere aandacht vereist voor de rol van vooroordelen zowel bij het vinden van werk als gedurende de tewerkstelling.

Ten tweede is het belangrijk om te erkennen dat vooroordelen op verschillende manieren geuit worden, gaande van zeer expliciete en doelbewuste uitingen tot onbedoelde of impliciete uitingen, die verweven kunnen zitten in schijnbaar onschuldig of zelfs goedbedoeld gedrag (bv. een persoon tegen een te hoge werkdruk proberen te beschermen). Hoewel onderzoek spreekt over het feit dat expliciete uitingen van vooroordelen steeds minder vaak voorkomen (Dovidio, 2010; Rosette et al., 2018), bleek uit deze studie dat expliciete uitingen van vooroordelen toch nog voorkomen op de Vlaamse arbeidsmarkt, zonder dat ze noodzakelijk herkend worden als vooroordelen door de personen die ze uiten. Ze worden simpelweg als realiteit aanvaard door degene die ze uiten. Deze zijn echter niet de enige uitingen van vooroordelen. Onderzoek toont aan dat ze zich ook kunnen nestelen in beleids- of HR-processen (Shen & Dhanani 2018) of kunnen vervat zitten in herhaaldelijke, kleine incidenten en opmerkingen, die net zeer negatieve effecten hebben door het feit dat ze herhaaldelijk voorkomen (Van Laer & Janssens, 2011). Het is aldus belangrijk niet enkel te focussen op vooroordelen die expliciet geuit worden. Daarenboven

kan men het effect van vooroordelen pas goed begrijpen wanneer men rekening houdt met het feit dat elke confrontatie met een vooroordeel plaatsvindt in de context van eerdere ervaringen, die een effect zullen hebben op de impact van de confrontatie met vooroordelen (Van Laer & Janssens, 2011). Zorgen dat de talenten van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond erkend worden op de arbeidsmarkt, betekent aldus dat het noodzakelijk is om aandacht te besteden aan zowel de expliciete als impliciete uitingen van vooroordelen.

Ten derde toont het onderzoek aan dat zowel personen met een arbeidshandicap als personen met een migratieachtergrond geconfronteerd worden met drie grote categorieën van vooroordelen: vooroordelen over wat ze kunnen, over wie ze zijn en over de aanpassingen op de werkvloer. De eerste gaan over vooroordelen met betrekking tot competenties. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat mensen uit deze groepen minder presteren, minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten en geen verantwoordelijkheid aankunnen, en aldus minder competente werknemers zullen zijn. De tweede categorie gaat over vooroordelen met betrekking tot attitudes, of de persoonlijkheid en het gedrag van de personen. Zelfs als mensen objectief over de juiste formele of technische kennis beschikken, kunnen mensen minder kansen krijgen omdat ze gezien worden als werknemers die niet over de juiste houding, persoonlijkheid, of waarden beschikken. Dit is bijzonder problematisch gezien het toenemend belang dat op de huidige arbeidsmarkt gehecht wordt aan zogenaamde ‘soft skills’, waarbij men werknemers juist meer beoordeelt op basis van deze attitudes. Aanwervingen of doorstromingen op de werkvloer gaan niet enkel meer over het juiste diploma bezitten, maar eveneens over de ‘juiste’ attitudes en persoonlijkheidskenmerken tonen (Capelli, 1995; Moss & Tilly, 1996; Grugulis & Vincent, 2009). Zolang vooroordelen over attitudes blijven bestaan, is het bezitten van de juiste ‘hard skills’ (zoals diploma’s) niet voldoende om gelijke kansen te krijgen op de arbeidsmarkt.

Ten vierde toont dit onderzoek aan dat hoewel personen met een arbeidshandicap en personen met een migratieachtergrond geconfronteerd worden met vooroordelen aangaande competenties, attitude en aanpassingen, er een verschil is in de specifieke invulling van deze vooroordelen. Ondanks dat er enkele overlappingsen bestaan tussen deze invullingen van de vooroordelen, is een gelijktrekking tussen de twee groepen niet mogelijk of wenselijk.

Ten aanzien van competenties toont het onderzoek dat alle personen met een arbeidshandicap geconfronteerd kunnen worden met de vooroordelen dat zij minder prestaties leveren, minder kennis en verstandelijk vermogen hebben en minder verantwoordelijkheid aankunnen. Het vooroordeel aangaande prestaties is onder te verdelen in de vooroordelen dat zij minder rendementsvol zijn en minder continue kunnen presteren. Het vooroordeel van minder kennis en verstandelijk vermogen is onder te verdelen in het vooroordeel dat zij lager opgeleid zijn en het vooroordeel dat zij, ongeacht werkelijke beperking, een verstandelijke beperking bezitten. Ten aanzien van attitude toont het onderzoek aan dat alle personen met een arbeidshandicap kunnen geconfronteerd worden met de vooroordelen dat zij profiteurs zouden zijn en moeilijkere karakters bezitten.

Alle personen met een migratieachtergrond kunnen eveneens geconfronteerd worden met vooroordelen ten aanzien van hun competenties. Gelijkaardig worden deze vooroordelen ingevuld dat zij minder prestaties leveren, minder kennis en verstandelijk vermogen bezitten en minder verantwoordelijkheid aankunnen. De inhoud van de vooroordelen is echter anders: zo gaat het vooroordeel over minder prestatie leveren bij personen met een migratieachtergrond eerder over bekwaamheid en kunde. Aangaande attitude, kunnen alle personen met een migratieachtergrond, gelijkaardig aan personen met een arbeidshandicap, geconfronteerd worden met de vooroordelen dat zij profiteurs zijn en moeilijkere karakters hebben. Bijkomend is er ook ten aanzien van personen met een migratieachtergrond het vooroordeel dat zij niet te vertrouwen zijn.

Ten vijfde toont het onderzoek dat, bovenop vooroordelen ten aanzien van competenties en attitude, er ook vooroordelen bestaan ten aanzien van de mogelijkheid voor organisaties om een context te scheppen die inclusie bevordert. Hoewel inclusie creëren in de werkcontext inderdaad bepaalde aanpassingen kan vragen, bestaat er het vooroordeel dat deze aanpassingen altijd te moeilijk of zelfs onmogelijk zouden zijn. Bij personen met een arbeidshandicap bestaat het vooroordeel dat aanpassingen op de werkvloer voor personen met een arbeidshandicap consequent omslachtig en duur zouden zijn. Personen met een arbeidshandicap worden dus niet enkel geconfronteerd met de vooroordelen dat zij minder competent zijn en minder goede attitudes bezitten, maar ook dat werkgevers niet in staat zouden zijn om initiatieven te nemen die hun tewerkstellingskansen kunnen verhogen. Een gelijkaardig proces is terug te vinden bij personen met een migratieachtergrond, waarbij het vooroordeel leeft dat bepaalde culturele verschillen onmogelijk overbrugbaar of verzoenbaar zouden zijn. Hierbij bestaat het vooroordeel dat mensen met een migratieachtergrond cultureel zo fundamenteel anders zijn dat hen integreren op de werkvloer veel te moeilijk of zelfs onmogelijk is, of dat dit onoverkomelijke problemen zal stellen voor de werknemers zonder migratieachtergrond. Het onderzoek toont dus aan dat inclusie tewerkstellen op de werkvloer nog steeds erg moeilijk wordt bevonden. Dit wijst erop dat er een blijvende nood is aan het sensibiliseren van werkgevers met betrekking tot inclusie te faciliteren in organisaties, en duidelijk te maken dit niet noodzakelijk een onmogelijke opdracht is.

Ten zesde, hoewel alle personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond geconfronteerd kunnen worden met de bovenstaande vooroordelen, toont de studie aan dat identiteitskenmerken beïnvloeden of men eerder met bepaalde vooroordelen wordt geconfronteerd. Zo toont het onderzoek aan dat bij personen met een arbeidshandicap de identiteitskenmerken (*on*)*zichtbaarheid* en *vorm van de beperking* beïnvloeden met welke

vooroordelen een individu eerder geconfronteerd kan worden. Bij personen met een migratieachtergrond zorgen de identiteitskenmerken *gender*, *herkenbare migratieachtergrond*, *religie* en *generatie* hiervoor. Hiermee stelt het onderzoek niet dat bepaalde subgroepen meer of minder geconfronteerd worden met vooroordelen in het algemeen. De conclusie is dat door de invloeden van de identiteitskenmerken, de interne diversiteit binnen de groep van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond steeds mee in consideratie moet genomen worden wanneer men vooroordelen wil bestrijden.

Overkoepeld kan dus gesteld worden dat vooroordelen een probleem blijven op de Vlaamse arbeidsmarkt. Het is een complex probleem, dat vele vormen aanneemt, en waarin verschillende actoren een rol spelen. Als de Vlaamse arbeidsmarkt wil blijven inzetten op talentgericht aanwerven en werken, is er dus een blijvende nood aan goede praktijken om de specifieke vooroordelen die bestaan op de arbeidsmarkt te bestrijden. Zolang de huidige vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap of migratieachtergrond blijven bestaan, blijft de instroom, doorstroom, inclusie en retentie van deze personen op basis van hun werkelijke talenten zeer moeilijk.

De ontworpen tools binnen het ESF-project *Talent boven Vooroordelen* kunnen een hulpmiddel zijn, om een beter inzicht krijgen in de vooroordelen die voorkomen op de arbeidsmarkt. De tools binnen het project zijn ontwikkeld om net de verschillende typen vooroordelen en discriminatie te bestrijden, op de verschillende momenten in het arbeidsproces. Zo vechten deze tools zowel subtiele als openlijke, directe en indirecte, en interpersoonlijke en formele discriminatie aan. De ontwikkelde tools stellen alle stakeholders op de Vlaamse arbeidsmarkt in staat om aandacht te blijven besteden aan de vooroordelen en zetten zo een eerste grote stap naar een arbeidsmarkt waar talent steeds boven vooroordelen komt.

7. REFERENTIES

- Allport, G. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley.
- Anderson, B. and Ruhs, M. (2010). Migrant employees: Who needs them? In M. Ruhs and B. Anderson (Eds.), *Who Needs Migrant Employees?* (pp. 15-56). New York: Oxford University Press.
- Avery, D. R., Volpone, S. D. & Holmes IV, O. (2018). Racial discrimination in organizations. In: A. J. Collela & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (pp.89-110). Oxford: Oxford University Press.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68(3), 467–500.
- Barnes, C. & Mercer, G. (2005). Disability, work and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527-545.
- Blanchard, P. (2014). *Colonial culture in France since the revolution*. Bloomington: Indiana University Press.
- Blommaert, J. & Verschueren, J. (1998). *Debating diversity: Analysing the discourse of tolerance*. London: Routledge.
- Bodenhause, G., Kang, S. & Peery, D. (2012). Social categorisation and the perception of social groups. In: S. Fiske & C. N. Macrae (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Cognition* (pp. 311-329). Los Angeles: Sage.
- Boogaard, B. & Roggeband, C. (2010). Paradoxes of intersectionality: Theorizing inequality in the Dutch police force through structure and agency. *Organization* 17(1): 53–75.
- Brewer, M. B. & Brown, R. J. (1998). Intergroup relations. In: D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (Vol. 2, 4th ed., pp. 554–594). New York, NY: McGraw-Hill.

- Brief, A., Butz, R. & Deitz, E. (2005). Organizations as reflections of their environments: The case of race composition. In: R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases* (pp. 119-148). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cappelli, P. (1995). Is the 'skills gap' really about attitudes? *California Management Review*, 37, 108-124.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M. (2012). *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards?* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Ceuppens, B. & Geschiere, P. (2005). Autochthony: Local or global? New modes in the struggle over citizenship and belonging in Africa and Europe. *Annual Review of Anthropology* 34: 385–407.
- Colella, A. (2001). Coworker distributive fairness judgments of the workplace accommodation of employees with disabilities. *Academy of Management Review*, 26(1), 100-116.
- Colella, A. & Dipboye, R. (2005). An Introduction. In: R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work. The Psychological and Organizational Bases* (pp. 1-8). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Colella, A. & King, E. (2018). Introduction In: A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination* (pp. 1-4). Oxford: Oxford University Press.
- Colella, A. & Stone, D. (2005). Workplace discrimination toward persons with disabilities: A call for some new research direction. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases* (pp. 227-254). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cortina, L.M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review* 33(1): 55–75.

- Dovidio, J. F. & Hebl, M. R. (2005). Discrimination at the level of the individual: Cognitive and affective factors. In: R. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases* (pp. 11-35). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P. & Esses, V. M. (2010). Prejudice, stereotyping and discrimination: Theoretical and empirical overview. In: J. F. Dovidio, M. Hewstone, P. Glick & V. M. Esses (Eds.) *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 3-28). London: Sage.
- Goodley, D. & Van Hove, G. (2005). Disability studies, people with learning disabilities and inclusion. In: D. Goodley & G. Van Hove (Eds.) *Another Disability Studies Reader? People with Learning Difficulties and a Disabling World*. Antwerpen: Garant.
- Grugulis, I. & Vincent, S. (2009). Whose skill is it anyway? 'Soft' skills and polarization. *Work, Employment and Society* 23(4): 597-615.
- Heath, A. F. & Cheung, S. Y. (2007). The comparative study of ethnic minority disadvantage. In: A. F. Heath & S. Y. Cheung (Eds.) *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets* (pp. 1-44). Oxford: Oxford University Press/British Academy.
- Heslin, P. A., Bell, M. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 840-862.
- Hilton, J. L. & von Hippel, W. (1996). Stereotypes. *Annual Review of Psychology* 47(1): 237-271
- Hutter, R. R. C., Crisp, R. J., Humphreys, G. W., Waters, G. M. & Moffitt, G. (2009). The dynamics of category conjunctions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(5): 673-686.
- Jammaers, E. (2016). *Beyond Barriers: Exploring Ableism in the Workplace*. Doctoraat Universiteit Hasselt.

- Janssens, M. & Zanoni, P. (2004). Many diversities for many services: theorizing diversity (management) in service companies. *Human Relations*, 58: 311-340.
- Jones, G. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1): 55-76
- Jones, M. (2016), Disability and perceptions of work and management. *British Journal of Industrial Relations*, 54 (1), 83-113
- Kleinpenning, G. & Hagendoorn, L. (1993). Forms of racism and the cumulative dimension of ethnic attitudes. *Social Psychology Quarterly*, 56(1): 21–36.
- Klimoski, R.J. & Donahue, L.M. (2001). Person perception in organizations: an overview of the field. In M. London (Eds.) *How people evaluate others in organisations* (pp. 5-44). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- MacKenzie, R. & Forde, C. (2009). The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employer's use and the experiences of migrant workers. *Work, Employment and Society*, 23(1), 142-159.
- Marchiondo, L., Ran, S. & Cortina, L. (2018). Modern discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp.217-236). Oxford: Oxford University Press. May et al., 2006
- McConahay, J. B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In: J. F. Dovidio & S. L. Gaertner (Eds.) *Prejudice, Discrimination and Racism* (pp. 91–125). Orlando, FL: Academic Press.
- McLaughlin M.E., Bell M.P. & Stringer D.Y. (2004). Stigma and acceptance of persons with disabilities: Understudied aspects of workforce diversity. *Group and Organization Management*, 29(3): 302-333.

- Meuleman, B. & Billiet, J. (2003). De houding van Vlamingen tegenover “oude” en “nieuwe” migranten: diffuus of specifiek? In: *Vlaanderen gepeild!* Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. 137 – 176.
- Miles, M. B. & Huberman, M. A. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks: Sage.
- Moss, P. & Tilly, C. (1996). "Soft" skills and race: an investigation of black men's employment problems. *Work and occupations*, 23(3): 252-276.
- Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Allyn and Bacon: Boston.
- Nimako, K., Abdou, A. & Willemsen, G. (2014). Chattel slavery and racism: A reflection on the Dutch experience. In: P. Essed & I. Hoving (Eds.) *Dutch Racism* (pp. 33–51). Amsterdam: Rodopi.
- Nkomo, S. (2008) Discrimination. In: J. Barling & C. Cooper (Eds.) *The Sage Handbook of Organizational Behavior, Volume 1: Micro Approaches* (pp. 657–672). London: Sage.
- Ogbonna, E. & Harris, L. C. (2006). The dynamic of employee relationships in an ethnically diverse workforce. *Human Relations*, 59(3): 379–407.
- Pettigrew, T. & Meertens R (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25(1): 57-75.
- Prasad, P., Pringle, J.K. & Konrad, A.M. (2006). Examining the contours of workplace diversity: concepts, contexts and challenges. In: A.M. Konrad, P. Prasad & J.K. Pringle (Eds.) *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 1-22). London: Sage.
- Rosette, A. S., Akinola, M. & Ma, A. (2018). Subtle discrimination in the workplace: Individual-level factors and processes. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp.7-24). Oxford: Oxford University Press.
- Rowe, M. P. (1990). Barriers to equality: The power of subtle discrimination to maintain unequal opportunity. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 3(2): 153–163.

- Sanchez, J. & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity. *Academy of Management Journal*, 39(3): 704-719.
- Scholz, F. (2018). *Disability inequality and the recruitment process: responding to legal and technological developments*. Doctoraat Leeds University.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley: Chichester, UK.
- Shen, W. & Dhanani, L. (2018). Measuring and defining discrimination. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 297-312). Oxford: Oxford University Press.
- Siebers, H. & Dennissen M. H. J. (2015). Is it cultural racism? Discursive Exclusion and Oppression of Migrants in the Netherlands. *Current Sociology* 63(3): 470–489.
- Siebers, H. (2017). What Turns Migrants into Ethnic Minorities at Work? Factors Erecting Ethnic Boundaries Among Dutch Police Officers. *Sociology* 51(3): 608-625.
- Stainback, K. (2018). Organizations, employment discrimination, and inequality. In A. J. Colella & E. B. King (Eds.), *The Oxford handbook of workplace discrimination* (pp. 41-58). Oxford: Oxford University Press.
- Steunpunt Werk, 2017. Cijfers Steunpunt Werk werkzaamheidsgraad 2017, <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers> (op 05/12/2018).
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996) A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21(2): 352-401.
- Stone-Romero, E., Stone, D. & Lukaszewski, K. (2006). The influence of disability on role-taking in organizations In: A.M. Konrad, P. Prasad & J.K. Pringle (Eds.) *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 401-430). London: Sage.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analyses for social scientist*. New York: Cambridge University Press

- Tajfel, H. (1982) *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel and L. W. Austin (eds.), *Psychology of Intergroup Relation* (pp.7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Thomas, K. & Chrobot-Mason, D. (2005) Group-level explanations of workplace discrimination. In R. Dipboye & A. Colella (Eds.) *Discrimination at work. The psychological and organizational bases* (pp. 63-88). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- UNIA, 2017. Socio-economische monitoring 2017: arbeidsmarkt en origine. <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/socio-economische-monitoring-2017-arbeidsmarkt-en-origine> (op 05/12/2018).
- UNIA, 2009. Brochure 2009: Discriminatie op de arbeidsmarkt. <https://www.unia.be/nl/publicaties-statistieken/publicaties/discriminatie-op-de-arbeidsmarkt>. (op 05/12/2018).
- Van Laer, K. & Janssens, M. (2011). Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace. *Human Relations*, 64(9): 1203-1227.
- Van Laer, K. & Janssens, M. (2017). Agency of ethnic minority employees: Struggles around identity, career and social change. *Organization*, 24(2) 198-217.
- Van Laer, K., Verbruggen, M. & Janssens, M. (2011). *Diversiteit in loopbanen. Over (on)gelijke kansen op de arbeidsmarkt*. Leuven: Acco.
- Van Laer, K. & Zanoni, P. (2018). Individualisering en flexibilisering als antwoord op het probleem van ongelijke kansen? Een kritische analyse. *Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 1, 97-106.
- VN, Verenigde Naties (2009). Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en zijn facultatief protocol.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>, op 05/12/2018.

Wrench, J. (2005). Diversity management can be bad for you. *Race & Class*, 46(3), 73-84.

Zanoni, P. (2011). Diversity in the lean automobile factory: doing class through gender, disability and age. *Organization* 18(1): 105-127.

Zanoni, P. & Janssens, M. (2004). Deconstructing difference: The rhetorics of HR managers' Diversity discourses. *Organization studies*, 25(1):55-74.

Zanoni, P., Janssens, M., Benschop, Y. & Nkomo, S. (2010). Unpacking diversity, grasping inequality: Rethinking difference through critical perspectives. *Organization* 17(1): 1-21.