

Aanwerving van personen met een atypisch curriculum: hinderpalen tot integratie

Verbergt Greet & Vanroose Anja

1. Inleiding

Toegang tot de arbeidsmarkt blijkt moeilijk of onmogelijk voor sommige groepen in onze samenleving. Verminderde tewerkstelling van ongeveer 30% bij personen die hinder¹ ondervinden in het dagelijkse leven (OECD, 2003; Samoy E, 2008) en oververtegenwoordiging van personen met psychische klachten in de invaliditeitsstatistieken (RIZIV; OECD, 2009), bevestigen dit. We merken echter dat sommigen uit deze groep wel (betaalde) arbeid verrichten - ondanks hinder - terwijl anderen er niet in slagen om op die arbeidsmarkt te geraken of om er te blijven (Smith A & Twomey B, 2002; Corbière *et al*, 2005; MHE, 2009).

Ziekte of het hebben van een arbeidshandicap resulteert daarenboven vaak in armoede door inkomensverlies (verminderd verdienvermogen) en hogere kosten door gezondheidsuitgaven (Saunders P, 2007; Gannon B & Nolan B, 2007; Avalosse *et al*, 2009). Mede hierdoor worden allerhande beleidsmaatregelen getroffen om de inkomenspositie van deze groepen te verhogen door hen te integreren en te activeren op de arbeidsmarkt. Deze (re)integratie op de werkvloer wordt echter bemoeilijkt door bepaalde uitsluitingmechanismen (waaronder diplomavereiste, nationaliteitsvereiste,...). Evengoed stellen we individuele barrières vast die kunnen resulteren in het staken van het arbeidsleven (inactiviteitvallen) of het stopzetten van de zoektocht naar werk; discouraged worker effect (Bogaerts K, 2008; Bogaerts *et al*, 2009; Schweitzer S & Smith R, 1974).

Activering van deze groepen gebeurt op diverse domeinen om de toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Zo zijn verschillende voordeelmaatregelen getroffen voor werkgevers om mensen uit kansengroepen aan te trekken – zo ook voor diegenen zonder werkervaring. Ondertussen heeft ook de reguliere arbeidsmarkt in ons land zich aangepast naar deze groepen; zij het dan in aparte niches van sociale economie, beschutte werkplaatsen en projecten arbeidszorg. Deze arbeidsmarkttransitie voltrok zich veeleer door een gebrek aan toegangsmogelijkheden voor bepaalde kansengroepen tot die reguliere economie en een blijvende behoefte aan een zinvolle dagbesteding bij deze werkzoekenden. Daarnaast bestaan er eveneens allerhande begeleidingsmogelijkheden voor de werkzoekenden om hen bij te staan in de zoektocht naar gepast werk (Steenssens *et al*, 2008). Ondanks deze maatregelen blijkt de (re)integratie op de arbeidsmarkt niet te lukken.

In dit artikel willen we daarom dieper ingaan op de thematiek van aanwerven van personen met een atypisch curriculum² die werkbegeleiding krijgen. Hiervoor presenteren we resultaten van een kwalitatief onderzoek (68 vraaggesprekken)

¹ Hinder omvat vaak fysische problemen en/of beperkingen.

² Atypisch wordt bij het luik methode verder uitgelegd.

uitgevoerd in Vlaanderen³ in het voorjaar van 2009 bij selecteurs (HRM, werving/selectiebureaus) (18), werkzoekenden (26) en (werk)begeleiders (24).

2. Methode

Een atypisch curriculum is een geconstrueerde categorie uit de wereld van het personeelsbeleid (werving en selectie). Het gemeenschappelijke lijkt een periode van onvrijwillige (arbeids)onderbreking of het problematisch aanvoelen in het vinden ervan, waardoor het curriculum vitae (CV) minder fraai oogt, meer nog: verdacht maakt bij sommige selecteurs⁴. Het tegenovergestelde, het 'typische curriculum', verloopt volgens één doorlopende lijn van werkervaring. Daarenboven dient deze werkervaring het liefst bij niet teveel verschillende werkgevers te gebeuren, tenzij met als doel een opwaartse mobiliteit. Atypisch is dan een combinatie van factoren die afwijken en waarbij vooral een negatief label wordt geplakt.

In ons onderzoek hebben we personen met een atypisch curriculum geoperationaliseerd als zijnde deze met een "gat in het curriculum"⁵. Het gaat om een periode van onvrijwillige en vaak langdurige arbeidsonderbreking of een onderbreking in de opleiding. Personen die hieronder gecategoriseerd worden, zijn ondermeer ex-gedetineerden en ex-geïnterneerden, personen met een arbeidshandicap of personen die een (langdurige) fysische of psychische episode doormaken.

Bij gebrek aan cijfermateriaal (ondermeer door de geconstrueerde term) en het negatieve label (stigma) rond het atypische CV, opteerden we voor een kwalitatieve bevraging. De keuze van de drie protagonisten (selecteurs – werkzoekenden met atypische CV – werkbegeleiders) lijkt ons gerechtvaardigd door hun specifieke positie en rol die elk bekleedt bij aanwerving op de arbeidsmarkt. Via deze (kwalitatieve) diepte-interviews hopen we meer zicht te krijgen op ieders functioneren en trachten we inzicht te verwerven in de mechanismen en strategieën die in de praktijk optreden, en de mogelijke onderhandelingen en compromissen die plaatsvinden tussen de verschillende spelers. De selectie van respondenten gebeurde bij aanvang eerder arbitrair om vervolgens vanuit de respondenten zelf het sneeuwbaaleffect te laten spelen en hiaten te ondervangen. We hebben in de vijf verschillende Vlaamse provincies gesprekken gevoerd om zo mogelijke provinciale en lokale arbeidsmarktverschillen mee in de analyse te nemen. Bij de selecteurs (18 interviews) hebben we voornamelijk middelgrote bedrijven⁶ bevraged uit verschillende sectoren. Werkzoekenden met een atypisch curriculum (verschillende achtergrond van detentie, internering, fysische en/of psychische problemen, 26 interviews) waren allemaal in (werk)begeleiding en bij de meeste betrof het een comeback na een langdurige arbeidsonderbreking. De (werk)begeleiders (24 interviews) werden eerst gerekruteerd uit de Gespecialiseerde trajectbepaling –en begeleidingsdienst (GTB) om vervolgens (werk)begeleiders uit diverse hoek te bevragen⁷.

³ RECAM-project, meer info: www.cocom.be

⁴ Verzamelnaam voor personen die mensen aanwerven en selecties doen om de openstaande vacature in te vullen.

⁵ Het sociologisch discours over biographical disruption (Bury M, 1982) vormt hier een leidraad.

⁶ Middelgrote bedrijven tussen de 50-250 werknemers in dienst.

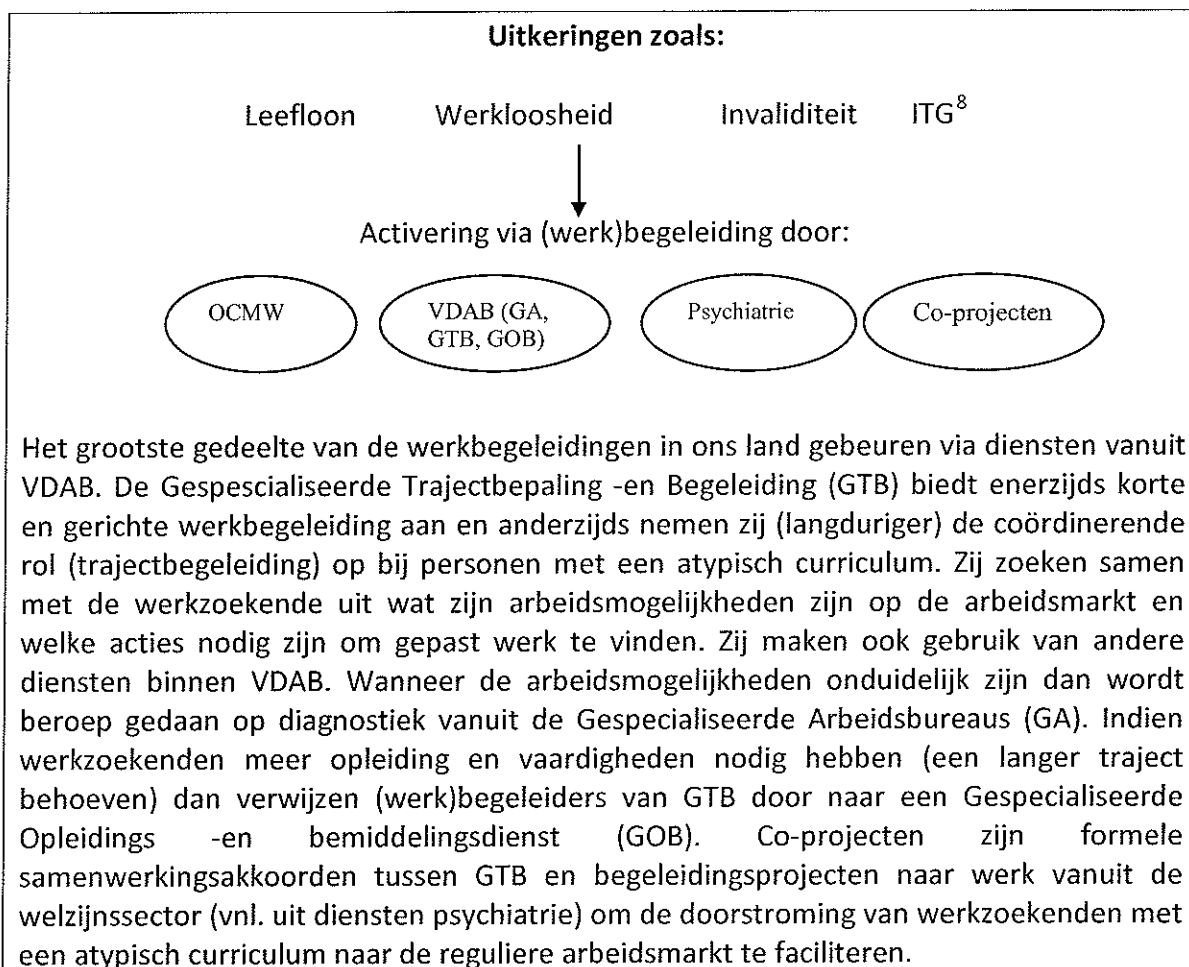
⁷ In ons land zijn er tal van (welzijns)organisaties die (werk)begeleiding doen om mensen te activeren (zie schema).

De vraaggesprekken (diepte-interviews) verliepen aan de hand van een semi-gestructureerde vragenlijst die gaandeweg veranderde wanneer over bepaalde onderwerpen verzadiging (saturatie) optrad. De vraaggesprekken werden opgenomen en vervolgens werden deze beluisterd en kwam een transcript (samenvatting) tot stand (eerste analyse). Aan de hand van dit transcript gebeurde de eigenlijke analyse van het onderzoeksmateriaal.

3. Analyse

We bespreken hier enkele resultaten die voortkomen uit het onderzoeksproject. Al de werkzoekenden uit ons onderzoek genieten een bepaalde vorm van (werk)begeleiding.

Schema (werk)begeleiding bij ons



3.1 Stabiele tewerkstelling: divergerende eisen

Selecteurs en werkzoekenden met een atypisch curriculum willen beiden een stabiele en duurzame invulling realiseren in de tewerkstelling. We merken echter dat hieromtrent onderliggende en schijnbaar onoverbrugbare tegenstrijdigheden gelden. Duurzame invulling wordt door selecteurs gelezen als de zekerheid verkrijgen dat de kandidaat het werk volhoudt en dat die in het bedrijf blijft. Zij zoeken hiervoor naar een stabiel arbeidsverleden in het CV, waarbij jobhoppen of bepaalde arbeidsonderbrekingen zelden positief worden gehonoreerd. Het probleem is echter dat deze werkzoekenden geen aantoonbare stabiele invulling uit het verleden kunnen voorleggen (= kenmerk van atypisch). Daarenboven kent hun huidige zoektocht naar werk vaak een grillig en onstabiel verloop, wat het (re)integratieproces bemoeilijkt. Hierin vinden selecteurs voldoende bewijzen om te twijfelen aan de garantie van duurzaamheid bij diegene met een atypisch CV.

De selecteur moet 2 stapeltjes maken en het enige middel die hij heeft is het cv. De bedoeling is te komen tot een lijst van een 20-tal cv's. Heel belangrijk is de mate van risico die de werkgever en de selecteur wil nemen." (bestuurder, selectie&headhunting)

⁸ Integratietegemoetkoming voor gehandicapten

Risicoperceptie en twijfels lijken de bovenhand te halen bij selecteurs. Personen met een atypisch curriculum geraken zelden door de primaire selectie van CV's door eerder subjectieve en vooringenomen denkbeelden over datgene wat afwijkt, dan competenties waarover deze werkzoekenden wel beschikken. Werkzoekenden van hun kant vertalen "duurzame tewerkstelling" doorgaans in het rechtstreeks bekomen van een "vast contract" bij de toekomstige werkgever. Die eis stoelt enerzijds voort op het kunnen afsluiten van een negatief verleden waardoor die arbeidsonderbreking plaatsvond en anderzijds willen zij stressvolle selectieprocedures vermijden waarbij zij vaak weinig succes boeken.

"Ik heb schrik dat ze vragen waar ik nu werk. Ik zou het liefst liegen, maar dat is zo simpel niet, want ze moeten mijn papier van arbeidsongeschiktheid invullen en dan weten ze het toch. Werkgevers denken dat ze altijd problemen met mij gaan hebben, nochtans zijn mijn angsten zo goed als onder controle. Maar wanneer ben je zeker? Ik durf dat niet zeker te zeggen." (man, psychisch)

De risicoperceptie bij veel selecteurs enerzijds en de eis van een langdurig contract vanuit werkzoekenden anderzijds, maken dat het gemeenschappelijke doel van duurzame tewerkstelling niet (rechtstreeks) wordt bereikt. Ontoegankelijkheid blijft en meestal kan enkel een intermediair (zoals een werkbegeleider) eventueel een doorbraak forceren.

3.2 Ongekende arbeidsmogelijkheden: onbenutte competenties

Het kennen van de arbeidsmogelijkheden (qua inhoud, arbeidsregime en werkritme) is voor deze specifieke groep met een atypisch CV vaak onduidelijk voor hen zelf. Velen onder hen zijn (nog) niet in staat om het klassieke patroon van voltijdse tewerkstelling bij de (her)intrede aan te vatten. Daarnaast zijn ze extra onzeker over hun dagelijks functioneren, hebben minder marge bij veranderingsprocessen en hebben een bepaalde inlooperperiode nodig met begeleiding en ondersteuning.

"Mijn raadgeving naar anderen is een duidelijke bewustwording dat je die beperking hebt. Als je gemotiveerd en creatief bent, zal je wel aan werk geraken, maar je mag niet te hoog mikken. Onder je niveau blijven werken om het vol te houden." (man, psychisch)

Het is net die kennis en dat inzicht over hun mogelijkheden dat bij velen ontbreekt om rechtstreeks een "gepaste" job te vinden. Zij hebben vaak een jobdoel voor ogen dat moeilijk te rijmen valt met de arbeidsmarktrealiteit. Het uittesten van die mogelijkheden kent vooralsnog weinig tot geen ruimte in het reguliere economische circuit. Meestal is het eerst de werkzoekende die zich moet aanpassen, terwijl succes in integratie wordt beoogd wanneer er aan weerszijde effectieve toegankelijkheid wordt gecreëerd.

"Het is niet zo dat we nooit afwijken. Human Resources is geen wiskunde, er is geen zwart-wit. Iemand moet me overtuigen dat hij er klaar voor is om te starten. Ik zal de criteria niet verlagen. We gaan geen job op maat creëren. Het bedrijf moet nog altijd haar bedrijfsresultaten halen hé." (HR Officer, scheikunde)

Grote ruis op het kennen van hun arbeidsmogelijkheden situeert zich daarenboven op een onvoltooid en vaak problematisch aanvaardingsproces.

“Ik kan niet meer dan drie uur werken. Vier uur in een rustig tempo en geen zware arbeid zou lukken. Ik wil niet naar een beschutte werkplaats gaan. Ik ken iemand die daar werkt. Dat zijn mensen die gehandicapt zijn. Ze kunnen niet goed mee. Ik ben niet zo.” (man, fysisch en psychisch)

Ook voor de werkbegeleiders is dit proces van inschatten niet eenvoudig en vereist diverse kennis van zowel de problematiek van de werkzoekende als inzicht in de eisen en de werking van de arbeidsmarkt. In Steenssens *et al* (2008) wordt beschreven dat activering ook geldt voor de werkbegeleiders. Het gaat volgens de onderzoekers niet enkel om het *grijpen*, maar vooral het *begrijpen* van de doelgroep. Het bepalen/inschalen van arbeidsmogelijkheden blijkt geen evidentie te zijn, omdat niet enkel de beperking van de werkzoekende meespeelt.

“Het moeilijkste in een begeleiding is ontdekken wat iemand nog kan. Het tweede moeilijkste is aanvaarden wat ze nog kunnen. De mate van handicap staat niet altijd gelijk met de problemen om aan een job te geraken.” (consulent, GA⁹)

Werkbegeleiders proberen die mogelijkheden zichtbaar te maken door eventueel enerzijds een advies in te winnen (bij een GA), maar ook door het aanbieden van verschillende stages in bedrijven. Werkzoekenden ervaren hierdoor al begeleidend hun beperkingen, maar krijgen evenzeer de kans om hun competenties te tonen.

Werkzoekenden die niet lijken te beantwoorden aan de (veeleisende) criteria van de arbeidsmarkt moeten meestal hun (her)intrede eerst elders (via sociale tewerkstelling, beschutte werkplaatsen of arbeidszorg) doen. Mensen blijven echter in deze tewerkstellingsprojecten steken en weinig doorstroming naar de reguliere economie wordt gerealiseerd, terwijl dit voor sommigen wel tot de mogelijkheden behoort. Het is onduidelijk wat oorzaak en gevolg is voor deze “sputterende doorstroming”. Enerzijds zijn werknemers in die projecten zelf niet geneigd om de stap naar de (ontoegankelijke) reguliere arbeidsmarkt te zetten omwille van de vroegere (negatieve) ervaring bij hun (her)intrede. Anderzijds lijken werkgevers/selecteurs uit het NEC¹⁰ niet geneigd veel van hen aan te werven. We stellen vast dat er zo een gesegregeerde arbeidsmarkt ontstaat en dat er weinig sprake is van effectieve integratie in de reguliere economie.

3.3 Stigma en demotivatie: een geschonden identiteit

Goffman (1963) beschreef uitvoerig processen van stigmatisering in de interactie tussen mensen. Het gaat om een negatief label dat op iemand gekleefd wordt omwille van bepaalde afwijkende kenmerken. Vaak gebeurt het dat de identiteit van de gestigmatiseerde persoon er schade van ondervindt of zijn gedrag erdoor wordt beïnvloed. Gevolgen van stigma treffen we vaak aan in het aspect “disclosure”: het niet vrijelijk (kunnen) uiten van bepaalde fundamentele aspecten uit angst voor afwijzing en uitsluiting (Bishop *et al*, 2007). In deze thematiek van het atypische CV komt disclosure

⁹ GA: Gespecialiseerde Arbeidsonderzoek. Dienst bij VDAB die de arbeidsmogelijkheden onderzoekt.

¹⁰ Normaal economisch circuit.

zeker voor tijdens sollicitatiegesprekken (vb psychiatrische patiënten en ex gedetineerden).

“Als je een gat hebt van 2 jaar en je hebt niet in de gevangenis gezeten, dan stellen ze vragen. Als je zegt dat je kanker gehad hebt, dan kunnen ze dat plaatsen. Als dat niet zo is en je hebt in de psychiatrie gezeten, dan roept dat vragen op. Dus als ik niet spreek over het Vlaams Fonds nummer, dan stellen ze toch vragen.” (man, psychisch)

Het lijkt een voortdurend balanceren en zoeken voor de werkzoekende welke houding die aanneemt over bepaalde atypische aspecten tijdens het gesprek. Werkbegeleiders hebben hiervoor geen eensluidend antwoord qua advies tijdens het solliciteren.

“Mensen die hier komen hebben al veel tegenslagen gehad. Ze hebben een beperking en krijgen geen kans van de werkgever. Benoemen ze de beperking, dan krijgen ze geen kans. Zeggen ze het niet, dan houden ze het niet vol.” (begeleider, GOB¹¹)

In specifieke tewerkstellingsprojecten (zoals beschutte werkplaatsen) zijn de begeleidingsbehoeften en kwaliteiten van de doelgroep gekend en biedt de beperking (erkenning van arbeidshandicap) net een toegang tot de tewerkstellingsplek.

Economen stelden een ander “scar effect”¹² vast inzake arbeidsparticipatie, namelijk: een discouraged worker effect, waarbij werkzoekenden zich terugtrekken van participatie op de arbeidsmarkt (Schweitzer & Smith, 1974). Deze houding wordt beïnvloed door de gepercipieerde kansen om een job te vinden en wordt mee gevormd door gebeurtenissen uit het verleden en de huidige context. In ons onderzoek lijken de vele onsuccesvolle sollicitaties en/of enkel toegang tot kortdurende jobs te resulteren in demotivatie naar het zoeken van een job in de reguliere economie.

“Ik zit in een rolstoel. Ik ben zo geboren. Ik kan mezelf niet goed verkopen. Ik moest bij een sollicitatie mijn slechte en goede punten opsommen. Ik leg de nadruk op mijn slechte. Ik weet dat ik mijn moeilijke moet ombuigen, maar ik kan moeilijk zeggen waar ik goed in ben. Het heeft een stuk met mijn beperking te maken, omdat ik weinig zelfvertrouwen heb. Ik zat vroeger in een speciale school. Ze hebben daar altijd alles voor mij gedaan en ik werd in een hoekske geduwd. De stap naar werk is enorm groot.” (man, fysisch)

Stigma en demotivatie bepalen vaak mee de manier hoe werkzoekenden zich presenteren tijdens een sollicitatiegesprek. Selecteurs krijgen hierdoor vaak personen te zien die zwakker overkomen of wiens verhaal hiaten vertoont, waardoor hun twijfel inzake stabiele invulling wordt versterkt.

3.4 Interim-arbeid, quota's en/of tewerkstellingsbevorderende maatregelen: paden tot integratie op de reguliere arbeidsmarkt?

Uit het voorgaande weten we dat tegengestelde arbeidsmarkteisen door werkgevers en werkzoekenden, ongekende arbeidsmogelijkheden, en stigma of discouraged worker effect belangrijke hinderpalen vormen voor (her)integratie op de arbeidsmarkt. Enkele

¹¹ Gespecialiseerde Opleidings-, begeleidings -en bemiddelingsdienst.

¹² Een litteken.

pistes tot meer toegankelijkheid werden tijdens de diepte-interviews aangehaald. Er was echter geen consensus of deze effectief mogelijkheden voor (her)integratie betekenen. De interim-piste blijkt zo één van die ambigue toepassingen. Enerzijds bekleedt zij een bepaald segment van de arbeidsmarkt, maar dan vooral voor aanvankelijk kortlopende contracten. Werkzoekenden willen dit vermijden, omdat het geen oplossing biedt voor hun wens van een langdurige tewerkstelling. Ze willen uit dat gekende circuit van tijdelijke jobs geraken. Daarnaast spelen nog andere denkbeelden mee.

“Je moet hetzelfde kunnen presteren na 1 dag, dan iemand die ditzelfde al jaren doet.”
(man, fysisch en psychisch)

Interim-piste lijkt weinig populair te zijn, hoewel we merken dat sommige werkzoekenden dit kanaal tijdens hun comeback wel aanwenden. Tijdens de periode van het onderzoek (voorjaar 2009) was er echter sprake van een administratieve barrière naar interim-arbeid. Werkzoekenden in werkbegeleiding die zich engageren om een opleiding en een begeleiding op de werkvloer (via stage) te volgen, moeten dit nakomen. Tijdelijke jobs (zoals interim) kunnen deze voorwaarde dwarsbomen¹³. Daarenboven plaatsen werkbegeleiders zelf vraagtekens bij de haalbaarheid voor hun doelgroep van deze stap tot de reguliere arbeidsmarkt.

“Onze mensen hebben gewoon meer aanpassingstijd nodig in plaats van één dag, twee weken.” (begeleider, voortraject psychiatrie)

Het vinden van een langdurige en stabiele werkomgeving blijft wel moeilijk via deze weg, wat maakt dat deze mogelijke arbeidspiste voorlopig nog vele hindernissen kent. Interim-arbeid zou echter in meer dan de helft van de gevallen uitmonden in een vast contract.

Quota's en daarbij gevoegd de tewerkstellingsondersteunende maatregelen zijn beiden door de overheid ingeroepen. Wat het eerste betreft -de quota's - is er in ons land nog geen verplichting. Daarenboven slaagt de overheid er zelf niet in om aan een streefquota te geraken. De roep dat werkgevers in de reguliere economie dit moeten doen, verstomd dan ook. Daarnaast blijken werkzoekenden met een atypisch CV zelf nogal afkerig van het idee rond een bepaald quota, omdat het volgens hen stigmatisering in de hand werkt. Zij wensen vooral gelijkwaardig te worden behandeld.

De kieskeurigheid van werkgevers kan ik begrijpen. Ik zou ook niemand aannemen die niet echt meekan. Ook de collega's zouden protesteren. Zij moeten harder werken en worden hetzelfde betaald. De werkgever krijgt de tegemoetkoming en heeft er geen last van, maar de collega's zitten er wel mee. De werkgever moet hen inlichten. De roddels zijn anders zo vertrokken en de persoon zou nogal afzien.” (vrouw, fysisch)

Dit maakt dat het invoeren van quota voorlopig weinig maatschappelijk draagvlak kent. We merken wel dat werkgevers geneigd zijn om voor bestaande werknemers die terugkeren naar de werkvloer, aanpassingen en flexibiliteit mogelijk zijn. Deze houding wordt meestal nog niet ingeroepen wanneer het een nieuwe aanwerving betreft.

¹³ Persoon zou zijn begeleiding verliezen indien er via interim wordt gewerkt.

“We hebben in productie iemand aangeworven die na een tijdje ruglast had. We hebben die persoon een functie gegeven die lichter was. Op die manier hebben we de persoon kunnen houden.” (HR Officer, scheikunde)

Tewerkstellingsondersteunende maatregelen behoren tot het amalgaam van subsidies en ondersteuningsmaatregelen zoals werkbegeleiding met als doel de tewerkstellingskansen van personen uit kansengroepen te verhogen (waaronder een groot deel met een atypisch CV behoren). Werkbegeleiding helpt velen van hen aan werk, maar vaak boeken ook deze begeleiders enkel kortdurende successen.

“Een tewerkstelling van drie maanden is voor ons al een succes.” (Begeleider, GTB)

Het gevolg van deze kortdurende tewerkstellingen mondt uit in een terugkeer naar werkbegeleiding. Dit zorgt voor een overaanbod van vragen tot werkbegeleiding, waardoor wachtlijsten ontstaan. In hoeverre werkzoekenden afhankelijk worden van deze begeleiding of dat de arbeidsmarkt ontoegankelijker wordt, konden we niet achterhalen. Wel stelden we vast dat “nazorg” fundamenteel wordt geacht in succesvolle werkbegeleiding. Deze nazorg betekent dat er gedurende een effectieve tewerkstelling nog een minimale begeleiding wordt voorzien die losstaat van de werkplek. Het proces van verzelfstandigen wordt hierdoor niet abrupt afgesloten bij tewerkstelling.

“Enerzijds moeten we meer meegaan en zo en aan de andere kant moeten mensen hun plan kunnen trekken. Waar trek je de grens? Hoe ver ga je daarin? Als je afbouwt dan zie je soms dat het mislukt. Dan kan je de vraag stellen of ze er klaar voor zijn om te werken. Mits structuur en begeleiding lukt het wel, maar als je loslaat, lukt het niet.” (begeleider, voortraject psychiatrie)

Op het moment van het onderzoek blijkt veel onduidelijkheid te bestaan over de maatregelen inzake “subsidies” en dit bij de drie bevraagde groepen. Daarnaast wordt er ook verschillend met deze thematiek omgegaan. Sommige werkzoekenden en werkbegeleiders gebruiken dit als (economische) troef in strijd voor het verkrijgen van een job (vb. lagere loonkost), terwijl anderen er net over zwijgen om stigmatiserende redenen. De complexiteit en de onduidelijkheid over de verschillende maatregelen zorgt ervoor dat er een bepaalde non take-up is van ondersteuningsmaatregelen en anderzijds hinderpalen worden ervaren door de ontoegankelijkheid van het systeem zelf.

“Iemand met een duidelijke fysieke handicap, die kan je zeggen wat er is, dan kan je vlot subsidies aanvragen. Een werkgever weet waar hij moet op letten. Dat zal wel lukken en dat is iemand die op krediet kan rekenen van collega’s. Handicaps die minder duidelijk zijn zoals rugklachten, dat is moeilijker te beargumenteren, moeilijker om subsidies aan te vragen. Ook de artsen weten het soms zelf niet.” (consulent, GA)

4. Bespreking en Conclusie

In dit artikel hebben we gepoogd om hinderpalen in het integratieproces op de reguliere arbeidsmarkt voor sommige groepen werkzoekenden bloot te leggen. Het atypische CV leek in eerste instantie het probleem voor die ontoegankelijkheid naar werk. We stellen

echter vast dat vooral tegengestelde arbeidsmarkteisen door werkgevers en werkzoekenden, ongekende arbeidsmogelijkheden, stigma en discouraged worker effect de hoofdtoon vormen voor die ervaren hinderpalen bij het betreden van de reguliere arbeidsmarkt voor deze doelgroep. Bepaalde integratiebevorderende pistes zoals interim-arbeid, quota's en sommige tewerkstellingsondersteunende maatregelen blijken onvoldoende uitgewerkt of vertonen onbedoelde neveneffecten om volwaardige participatie te garanderen.

We willen enkele beperkingen van dit onderzoek toelichten. Op methodologisch vlak hebben we hoofdzakelijk selecteurs uit middelgrote bedrijven bevestigd. Tewerkstelling van mensen met een atypisch cv wordt schijnbaar voornamelijk bij kleine bedrijven gerealiseerd. We pretenderen hierdoor niet voor dé groep selecteurs/werkgevers te spreken, maar we menen dat bepaalde patronen van uitsluiting bij selectie wel terugkerend zijn. Daarnaast zijn onze bevestigde werkzoekenden allen in werkbegeleiding, terwijl niet elke persoon met een atypisch CV professionele hulp inschakelt. We weten hierdoor niet of het proces van comeback: van vallen en opstaan, ongekende arbeidsmogelijkheden en een geschonden zelfbeeld typisch is voor het (her)integratieproces bij alle personen met een atypisch CV.

In de literatuur vonden we bepaalde inactiviteitvallen, maar we hebben de financiële kant niet verder bevestigd als mogelijke hinderpaal naar de reguliere arbeidsmarkt. Het gaat ons in dit onderzoek om de aanwervingbarrières die mensen ondervinden die een keuze maken om zich op die arbeidsmarkt te begeven.

Verder onderzoek lijkt ons noodzakelijk om meer determinanten voor de lage arbeidsparticipatie van deze groepen te kennen. Dit onderzoek zou best op individueel niveau gebeuren (rational choice) op basis van een keuze om te arbeiden of niet. Anderzijds is er eveneens een meer macrogericht onderzoek nodig vanuit de verschillende uitkeringsstelsels dat ons een zicht kan geven op de tewerkstellingspaden van personen die terugkeren. Zowel kwalitatief als kwantitatieve gegevens zijn hiervoor noodzakelijk.

De auteurs bedanken Cocom vzw voor de financiering van het onderzoeksproject en de stuurgroepvergaderingen georganiseerd door Cocom vzw voor inhoudelijke feedback. De auteurs nemen echter de volledige verantwoordelijkheid op zich voor de inhoud van dit artikel.

6. Bibliografie

- Avalosse H, *et al* (2009). Chronisch zieken in België: impact op de financiële situatie van de huishoudens. *CM-Informatie*, 237: 23-47.
- Bishop M, Stenhoff DM, Bradley KD & Allen CA (2007). The differential effect of epilepsy labels on employer perceptions: Report of a pilot study. *Epilepsy & Behavior*, 11: 351-356.
- Bogaerts K (2008). Bestaan er nog financiële vallen in de werkloosheid en in de bijstand in België? *CSB-Berichten december 2008*. Universiteit Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, p28.

- Bogearts K, De Graeve D, Marx I & Vandenbroucke P (2009). Inactiviteitsvallen voor personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen. Eindrapport Viona-onderzoek (maart 2009), Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, p120.
- Bury M (1982). Chronic illness as biographical disruption. *Sociology of health and illness*, 4 (2): 167-182.
- Corbière M, Mercier C, Lesage A & Villeneuve K (2005). L'insertion au travail de personnes souffrant d'une maladie mentale: analyse des caractéristiques de la personne. *Can J Psychiatry*, 50 (11) 722-733.
- Gannon B & Nolan B (2007). The impact of disability transitions on social inclusion. *Social Science & Medicine*, 64: 1425-1437.
- Goffman, E (1963). *Stigma: notes on the management of a spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 147p.
- MHE (2009). *Mental Health & the issues facing society: mental health work and social integration*. MHE-congres 28-29 September 2009: Mersch, Luxemburg.
- OECD (2003). *Transforming Disability into ability. Policies to promote work and income security for disabled people*. Paris: OECD p216.
- OECD (2009). *Sickness, disability and work. Keeping on track in the economic downturn*. High-Level Forum, Stockholm, 14-15 May 2009. Paris: OECD p44.
- Samoy E (2008). VDAB Ontcijferd, nummer 13.
- Saunders P (2007). The costs of disability and the incidence of poverty. *Australian Journal of social issues*, 42 (4): 461-480.
- Schweitzer SO & Smith RE (1974). The persistence of the discouraged worker effect. *Industrial and Labour Relations Review*, 27 (2): 249-260.
- Smith A & Twomey B (2002). Labour market experiences of people with disabilities. *Labour Market Trends: Office of National Statistics*, 415-427.
- Steensens K, Sannen L, Ory G & Nicaise I (2008). *W²: Werk –en Welzijnstrajecten op maat*. Een totaalconcept. Leuven: HIVA, 184p.