

Bevindingen: zoekconferentie “elk talent telt” 2019

Op 27 mei en op 11 juni 2019 kwam je samen met meer dan honderd geëngageerde mensen naar de zoekconferentie ‘Elk talent telt’. Het doel: uitklaren wat er nodig is om (beroeps-inactieve)vrouwen met migratieachtergrond en werkgevers bij elkaar te brengen voor een inhaalbeweging op de arbeidsmarkt.

De uitnodiging voor deze cocreatiedagen kwam van een stuurgroep van dertien organisaties die in de krapte op de arbeidsmarkt zowel een noodzaak als kans zagen om vooruitgang te boeken in dit domein.

Voor het volledige rapport surf je naar vdab.be/waarom-elk-talent-telt.

In deze samenvatting lees je de bevindingen van de tweedaagse zoekconferentie. We delen dit graag met iedereen die aan de slag wil rond het thema.

Onze voornaamste oproep: vooral doen! Er ligt namelijk heel wat maatschappelijke meerwaarde op dit terrein.

BEVINDING 1

De huidige krapte wijst op de noodzaak het anders te doen

De structurele krapte op de arbeidsmarkt, door onder andere de demografische trend, vraagt ons om buiten onze bestaande kaders te gaan kijken. We worden verplicht dieper en ruimer op zoek te gaan naar het potentieel dat onze arbeidsmarkt nodig heeft.

- Dieper: door het huidige potentieel van werkzoekenden meer en innovatiever te versterken in hun competenties.
- Ruimer: door het momenteel onontgonnen potentieel aan te spreken, waaronder beroeps-inactieven. Vrouwen met migratieachtergrond zijn in beide groepen sterk vertegenwoordigd, zoals ook Sarah Vansteenkiste van het Steunpunt Werk in [haar onderzoek](#) aanhaalt.

BEVINDING 2

De krapte oplossen is een zaak van velen, met werkgevers én potentiële werknemers als hoofdaandeelhouders in de aanpak

Het verhaal speelt zich langs twee kanten af. Zowel vrouwen met migratieachtergrond als werkgevers, die soms al openstaan voor meer diversiteit, stoten op bijna dezelfde drempels. Zij zijn beide hoofdaandeelhouders. Cocreatie is hiervoor de manier bij uitstek.

We leerden dat **er vraag is naar connectie van beide kanten.**

De beroeps-inactieve vrouwen met een migratieachtergrond denken na over groei en vooruitgang in hun leven. Een kleine 30% kijkt nu al uit naar werk dat bij hen past. Ook werkgevers zoeken naar manieren om talent kansen te geven. Ze zoeken aansluiting bij mensen die momenteel niet beroepsactief zijn. We stelden vast dat tussen beiden een hoge muur staat van drempels, die ervoor zorgt dat ze elkaar niet voldoende kennen.

BEVINDING 3

Informeer je voldoende over deze 'diepte' en 'ruimte', over drempels én hefbomen, om ze constructief in te zetten

Naar aanloop van de zoekconferentie deden we onderzoek, zowel bij [vrouwen](#) als bij [werkgevers](#). Hieruit blijkt dat zowel werkgevers als de betrokken vrouwen te vaak op **drempels** botsen waardoor ze elkaar vandaag niet vinden. Een paar voorbeelden: werkgevers en vrouwen lopen beide structureel vast op een onvoldoende aangepast aanbod in kinderopvang - Op individueel vlak bleek dan weer dat een groot deel van de bevroegde vrouwen een moeilijker schoolparcours kende.

Meteen toonden deze onderzoeken ook **hefbomen** die we kunnen inzetten om die 'muur' van drempels af te breken. Doorvragen bij de vrouwen in het onderzoek leerde ons dat ze veel actiever zijn dan we op het eerste zicht vermoeden. Vaak zijn ze net actief bezig met de zorg van hun gezin, hun familie en in uitbreiding met hun gemeenschap door het vele vrijwilligerswerk dat ze doen in verenigingen. In feite voeren ze taken uit die ook een plek hebben binnen betaalde arbeid. Al die activiteiten zijn hefbomen voor competenties.

Het is aan ons om deze drempels op een innovatieve manier om te buigen en de hefbomen zo goed mogelijk in te zetten.

BEVINDING 4

'Dé' bestaat niet - put kracht uit die diversiteit

We leerden dat **dé vrouw met migratieachtergrond in de praktijk niet bestaat**.

Te snel en te vaak wordt gegrepen naar klassieke argumenten zoals 'ze willen niet' (motivatie), ze mogen niet (cultuur) of ze kennen niet (scholingsgraad of taal). We leerden dat deze argumenten er kunnen zijn, soms of voor enkelen, maar niet altijd en zeker niet voor allen. We zagen een enorme diversiteit aan vrouwen en dus aan kapitaal - een diversiteit die per definitie vraagt om op maat te werken. Voorbijgaan aan deze diversiteit en veralgemenen verlamt elk perspectief op vooruitgang en succes.

Op eenzelfde manier leerden we dat **dé werkgever evenmin bestaat**. We gaan er te vaak en te snel vanuit dat ze 'niet willen investeren in mensen', dat ze 'alleen geïnteresseerd zijn in de witte raaf', dat ze 'liever geen mensen met migratieachtergrond in hun bedrijf hebben', Ook hier geldt deze stelling maar voor sommigen. Wij ontmoetten vooral werkgevers en bedrijven die wel investeren, die wel willen, maar net als anderen op zoek zijn naar een aanpak om van hun inclusief personeelsbeleid een succes te maken.

BEVINDING 5

Alleen een inclusieve arbeidsmarkt klaart de klus

Drempels wegwerken, zodat toegang en deelname mogelijk wordt, is werken aan een inclusieve arbeidsmarkt. Dat is meteen ook een **belangrijke les: alleen een inclusieve arbeidsmarkt zal de klus klaren**. Kiezen voor meer inclusie in dienstverlening en op de werkvloer is de meest krachtige strategie om met de toekomstige uitdagingen om te gaan.

BEVINDING 6

Hanteer een 'growth mindset'

De uitdagingen op de arbeidsmarkt dwingen ons om anders te kijken naar mensen. Minder in hokjes en meer naar het potentieel dat in iedereen schuilt. Het vraagt om een **“growth mindset”** waarbij we drempels losmaken van de persoon erachter. **Drempels zijn namelijk tijdelijk en overbrugbaar.** Vanuit die visie is het mogelijk om tijd en energie te investeren om verborgen potentieel te ontluiken.

BEVINDING 7

Doe - experimenteer - leer - innoveer en cocreëer

Daar waar het groeien naar inclusie vastloopt, komt innovatie en co-creatie op de proppen. Duurzame inclusie vraagt een innovatieve aanpak, via sociale innovatie en technologie. Innovatie veronderstelt een open mindset die anders denken en anders doen als principes hanteert. In al deze bewegingen staat cocreatie centraal: **betrek de hoofdrolspelers** in je oefening. Gaat het over vrouwen met migratieachtergrond en hun toegang tot de werkvloer? Betrek dan deze vrouwen en de werkgevers van bij het begin in het uitwerken van effectieve oplossingen.

BEVINDING 8.

V-fier je vooruitgang, ook al botst het soms

Vergeet niet te V-Fieren ! Hoe? Dat vis je zelf wel uit. Wees fier op wat je bereikt en vier elke kleine of grote overwinning. Ook waar de resultaten wat onder de verwachtingen blijven, zit waarde. Telkens je botst, leer je om het de volgende keer weer beter te kunnen doen. Natuurlijk mag je ons, de stuurgroep, altijd uitnodigen op het feestje.

Succes!

Op zoek naar meer uitleg? Stuur een mailtje naar Martine.Klaasen@vdab.be. Zij speelt de vraag door naar de juiste persoon.

De stuurgroep bestaat uit: Agoria, Agentschap Binnenlands Bestuur, Departement Werk en Sociale Economie, ESF, Federgon, Gezinsbond, IVCA-CAW, Minderhedenforum, UNIZO, VERSO, VIVO, VOKA, VSVW, VVSG, Zorgambassadeur. VDAB trad op als facilitator in samenwerking met Levuur.