

Werkbaar werk voor mensen in armoede

Standpunt juli 2021

Inleiding

Werkbaar werk is momenteel een *hot topic* met veel dimensies. Het gaat over kwalitatief werk waarin je een goede werk-privé balans ervaart, werk dat motiveert, waar je geen last hebt van een te hoge werkdruk of emotionele belasting, werk dat plaatsvindt in voldoende veilige omstandigheden en waar je de nodige leermogelijkheden, autonomie en ondersteuning ervaart ... Werkbaar werk zou doenbaar moeten zijn tot aan je pensioen.¹

Het is een thema dat van toepassing is op iedereen die actief is op de arbeidsmarkt, maar des te meer voor mensen in armoede. Inzetten op werkbaar werkt helpt om o.a. uitval en werkgerelateerde ziektes als burn-outs, lichamelijke aandoeningen ... te voorkomen. Voor mensen in armoede betekent het vaak zelfs nog meer dan dat. Inzetten op werkbaar werk kan voor hen het verschil maken tussen **wel of niet kunnen werken** en het beschikken over een menswaardig inkomen, dat het mogelijk maakt om **te leven in plaats van te overleven**. Het kan een beschermende, ondersteunende factor zijn die hen stap voor stap helpt ontsnappen uit het kluwen dat armoede is.

In dit beleidsdossier gaan we dieper in op wat werkbaar werk inhoudt voor mensen in armoede en formuleren we aanbevelingen voor beleidsmakers, naar aanleiding van het nieuwe actieplan werkbaar werk dat de Vlaamse overheid in samenwerking met de SERV en de Stichting Innovatie & Arbeid aan het ontwikkelen is.

Dit dossier kwam tot stand met bijdragen van verschillende verenigingen waar armen het woord nemen, zowel diepte-interviews met mensen in armoede bij Recht-Op, dossiers van verenigingen als recente gesprekken met werkers en mensen in armoede uit de verenigingen. We deden in het bijzonder een beroep op de ervaringen vanuit De Mozaort, ATD Vierde Wereld, Warm Hart en Samen Divers.

¹ <https://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/pagina/wat-werkbaar-werk>



Aanbevelingen actieplan werkbaar werk 2021

Aanbevelingen

- Zet in op meer flexibele, betaalbare kinderopvang op maat
- Zorg voor betere mobiliteit en bereikbaarheid
- Heb oog voor de leefwereld van mensen in armoede
- Erken competenties en groeipotentieel
- Stimuleer kansen en opleidingsmogelijkheden op de werkvloer
- Stimuleer *jobcarving* en *jobcrafting*
- Waak over de kwaliteit van uitzendarbeid

Zet in op meer flexibele, betaalbare kinderopvang op maat

Kinderopvang is een belangrijke schakel in de combinatie van iemands privé- en werkcontext. Dat haalde ook de SERV al aan in zijn advies rond kinderopvang.² Mensen in armoede beamen dat toegang hebben tot kinderopvang ervoor zorgt dat ze een job kunnen aannemen, minder problemen op het werk ervaren of dat jonge kinderen noodgedwongen alleen thuis moeten blijven.

“Ik kreeg alle dagen onder mijn voeten van mijn baas, ook al wist hij dat ik alleenstaande vader was met 2 zonen. Om 7u ging de crèche open en om half 8 moest ik op het werk zijn. Ik moest dan om 18u terug daar zijn om geen boete te krijgen. Dat is niet te rijmen, hé. Ik had geen omkadering, geen ouders die mij ondersteunden, niet echt vrienden waar ik mijn kinderen bij kon laten ... Dus ja, er moeten een aantal randvoorwaarden vervuld zijn om te kunnen gaan werken.” (ATD Vierde Wereld)

Om toegankelijk te zijn voor mensen in armoede, dient kinderopvang te voldoen aan enkele criteria. Een daarvan is **flexibiliteit**. Mensen in armoede hebben vaak geen netwerk dat hun kinderen kan brengen, halen of opvangen buiten de reguliere opvanguren. Enige flexibiliteit in de uren dat kinderen er terechtkunnen, wanneer ouders naar het werk of naar een opleiding moeten, is dan ook cruciaal. Om diezelfde reden is flexibiliteit in het reserveringsbeleid in de opvang noodzakelijk voor mensen in armoede. Plaatsen moeten voorbehouden worden voor ouders die last minute opvang zoeken voor een werkopportunity, maar ook ze zouden ook kosteloos hun plaats moeten kunnen annuleren indien ze bijvoorbeeld onverwacht zonder werk vallen.

“We hebben hier nu mensen die rekken gaan vullen in de winkel buiten de openingsuren. Zij moeten om 5u beginnen, om dan de kinderen naar school te doen en 's avonds terug beginnen in die supermarkt. Dat zijn allemaal geen evidente dingen. Ze moeten dan voor opvang zorgen. Soms zorgen daar vrienden voor, soms moeten kinderen van 7 jaar alleen thuisblijven omdat de ouders werken zijn.” (De Mozaort)

Verder hoort kinderopvang steeds **betaalbaar** te zijn voor mensen in armoede. Armoede bestaat uit vele facetten, maar financiële problemen vormen wel de grote gemene deler.

² <https://www.serv.be/serv/publicatie/advies-kinderopvang-olie-raderwerk-gezin-arbeidsmarkt-en-samenleving>

Daarom pleiten wij voor een **automatisering van het inkomenstarief**³, opdat iedereen die er recht op heeft dit recht ook daadwerkelijk kan opnemen.

Een ander essentieel element is de **nabijheid** van kinderopvang. Onderzoek⁴ toont namelijk aan dat ongelijk gebruik van kinderopvang niet toe te schrijven is aan factoren aan de kant van de (kwetsbare) gezinnen. Wel aan o.a. de geografische spreiding van opvangplaatsen. Zo zouden er meer plaatsen zijn in rijkere gemeenten. Vanwege een beperkte mobiliteit – o.a. door afhankelijkheid van het openbaar vervoer – is kinderopvang voor veel mensen in armoede nog onvoldoende nabij.

Door de subsidieverdeling te herbekijken kan het Mattheuseffect in de kinderopvang doorbroken worden. Die verdeling volgt momenteel voornamelijk de economische logica. Als gevolg daarvan is er meer kinderopvang aanwezig – en groeit deze opvang tevens sterker – op plaatsen waar meer mensen aan het werk zijn. Wanneer de sociale functie van kinderopvang meer gewicht krijgt, wordt een eerlijkere spreiding en gelijkere toegang van kansengroepen mogelijk. Kinderopvang kan zo, met andere woorden, bijdragen aan meer sociale gelijkheid. Bovendien zal een **grotere focus op de sociale functie** van kinderopvang ook de economische logica ten goede komen: om tewerkstelling te bevorderen, moet immers ook voldoende en betaalbare kinderopvang in de buurt zijn.

Daarnaast geven mensen in armoede aan dat de drempel naar kinderopvang soms te groot is. Activeringstrajecten naar werk, waarbij kinderen van kwetsbare groepen voorrang krijgen in de kinderopvang, gaan aan hun doel voorbij wanneer mensen de stap naar kinderopvang niet willen of durven te zetten. Vaak hangt deze angst of wantrouwen naar kinderopvang samen met onbekendheid. Ook daar is 'onbekend is onbemind' van toepassing. Daarom is het cruciaal om in te zetten op **toeleiding** naar de kinderopvang **door middel van brugfiguren** enerzijds. Anderzijds is het belangrijk te **investeren in armoede- en cultuursensitiviteit** bij opvanginitiatieven en hun medewerkers.

Zorg voor betere mobiliteit en bereikbaarheid⁵

Mobiliteit is een tweede element dat een wezenlijke invloed heeft op de werkbaarheid van werk voor mensen in armoede. Vervoersarmoede of mobiliteitsproblemen kunnen de participatie aan de samenleving hypothekeren, zo ook bij de zoektocht naar en het volhouden van werk. Vaak zijn deze problemen te wijten aan de kosten van (privé)vervoer, onvoldoende aangepast (collectief) vervoer, het beschikken over een beperkt netwerk en/of een tekort aan persoonlijke vaardigheden inzake mobiliteit.

Bedrijven(terreinen) zijn vaak slecht of niet bereikbaar met het openbaar vervoer. Als gevolg daarvan zijn mensen lang onderweg of geraken ze niet tijdig op het werk, bij de kinderopvang, een opleiding of een combinatie ervan ...

³ Zoals opgenomen in punt 7.1.9 van het VAPA

⁴ Van Lancker, W., & Vandenbroeck, M. (2019). *De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: Spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang*. Centrum voor Sociologisch Onderzoek.

⁵ <https://www.mobiel21.be/assets/documents/Dossier-Vervoersarmoede-vandaag.pdf>

*“Voor sommige opleidingen van de VDAB moest ik naar Turnhout. Dat haal ik niet, want de opleidingen begonnen om 7u30 en het ging niet om dan de trein te nemen.”
(Recht-Op)*

Vanuit de principes van basisbereikbaarheid zouden deze locaties vlotter bereikbaar moeten zijn. Om ook een daadwerkelijk effect te hebben voor mensen in armoede zijn **voldoende mobiliteitsopties** en een **degelijke dienstverlening** noodzakelijk, **ook buiten de stedelijke gebieden**. Basisbereikbaarheid mag in geen geval vervoersarmoede in de hand werken.⁶

Bovendien kunnen afwijkende werkuren, zoals werk in een ploegenstelsel, de bereikbaarheid van de werkplek bemoeilijken.

“Ik ga met de fiets zo’n 10km heen en 10km terug. Bij de vroege shift heb ik een probleem met het openbaar vervoer. Carpooling is ook niet echt mogelijk, want degene die in mijn buurt woont, doet een andere shift.” (Recht-Op)

Vanwege een gebrek aan veilige fietspaden, te grote afstanden of lichamelijke vaardigheden, is de fiets nemen niet voor iedereen een optie. Stimuleer werkgevers daarom om **samen** met het personeel **op zoek te gaan naar geschikte oplossingen voor mobiliteitsproblemen**. Andere voorbeelden zijn de mogelijkheid tot carpooling, een busje van het bedrijf dat mensen ophaalt, rekening houden met de dienstverlening van openbaar vervoer voor het vastleggen van de werktijden ...

Hoewel werkgevers verantwoordelijkheden kunnen opnemen bij het wegwerken van vervoersdrempels bij hun personeel, blijft de ontwikkeling van een kwalitatief openbaarvervoernetwerk vanuit de overheid blijft de prioriteit. Bij kwalitatief openbaar vervoer, speelt de **vervoerskost** natuurlijk een grote rol voor mensen in armoede. Mobiliteit dient te allen tijde betaalbaar te zijn. Net als bij kinderopvang, speelt hier de sociale functie van openbaar vervoer. Mensen die er vanwege financiële redenen van afhankelijk zijn, moeten zich betaalbaar kunnen blijven verplaatsen. Hou daar rekening mee bij eventuele verhogingen van de tarieven⁷. Zorg bovendien voor een **toegankelijk sociaal tarief**, waar voldoende mensen aanspraak op kunnen maken.

Heb oog voor de leefwereld van mensen in armoede

Armoede is niet

leven met een laag inkomen

of geen werk hebben

⁶ https://www.demorgen.be/meningen/hoe-de-lijn-gaat-van-basismobiliteit-naar-basisonbereikbaarheid~b1a03a33/?utm_source=link&utm_medium=app&utm_campaign=shared%20content&utm_content=free

⁷ <https://www.demorgen.be/nieuws/vlaanderen-overweegt-duurdere-busrritten-tijdens-de-spits-wat-betekent-dat-echt-voor-de-reiziger~b4af0abf/?fbclid=IwAR2ITSsUCJqIK7agLjLRLE7UXYbK1p5xmWUzuQBL0vdMJF0oiuMQJ2o-tR8>

of in een slecht huis wonen

of het moeilijk hebben op school

of geen goede gezondheid hebben

of alleen staan met alles

of ...

Armoede is alle problemen op een hoop,

tegelijktijd en door elkaar heen.⁸

Bovenstaand gedicht beschrijft het goed: **armoede is een netwerk van uitsluitingen die met elkaar samenhangen en elkaar versterken, vertrekken vanuit een structureel gebrek aan financiële middelen om een menswaardig leven te leiden.** Het is een vicieuze cirkel waar iemand moeilijk vanzelf uit kan ontsnappen. Armoede uit zich bovendien niet enkel in de zichtbare elementen die voortkomen uit het gebrek aan een menswaardig inkomen, zoals slechte huisvesting, gezondheidsproblemen, schulden ... Naast deze zogenaamde buitenkant van armoede, speelt namelijk ook de binnenkant van armoede een wezenlijke rol. Het leven in armoede drukt namelijk een stempel op mensen en heeft o.a. invloed op hoe mensen zich voelen en reageren in bepaalde situaties. Leven in armoede en de combinatie aan uitsluitingen die daarbij komen kijken, maken het **niet vanzelfsprekend om te combineren met werk.** Leven in armoede is al een fulltime job op zich.

*“Als je in een woning woont die niet conform de wet is – geen elektriciteit, geen warm water, schimmel op de muur – als je dan in de winter elke dag kleren moet wassen omdat je bv. in de horeca werkt en propere kleren moet hebben en elke dag op tijd zijn op je werk, wanneer je geen enkele mogelijkheid of middel hebt om dat te kunnen doen... Zie je de bergen aan hindernissen die iemand in armoede moet nemen om maar iets op die arbeidsmarkt te kunnen en mogen doen? En daarmee is de thuissituatie nog niet veranderd of verbeterd. Dat is enkel nog maar de toegang tot ...”
(ATD Vierde Wereld)*

“In 2012 was ik in trajectbegeleiding bij de VDAB. Na 6 maanden mocht ik stage lopen in het rusthuis. Ik mocht de bewoners eten geven, animeren, afruimen en had veel sociale contacten. Dat vind ik belangrijk. Ik was tevreden over mijn werk. Thuis was mijn boiler echter kapot en waren er hygiënische problemen. Ik had geen verwarming, noch warm water. Mijn berging lag vol vuil. Het OCMW weigerde hulp en mijn job werd stopgezet. Ik kreeg uiteindelijk een nieuwe boiler in 2014.” (De Mozaort)

Mensen in armoede voelen zich vanuit hun situatie vaak niet (h)erkend in de samenleving. Daarom is het voor hen **essentieel om zich welkom te voelen en erbij te horen** op het werk. Wanneer dit niet het geval is, wordt het werk onwerkbaar en moeilijk vol te houden.

⁸ Uit 'Waar is iedereen? Verhalen over Armoede.' 't Hope 2003

“Ik had vast werk, maar omwille van pestgedrag ben ik daar weggebleven. Ik werd afgekraakt en dat maakte me ziek. Ik kreeg een depressie en ben zo'n 8 jaar thuisgebleven.” (Recht-Op)

Een goede **band** opbouwen **met collega's**, die gekenmerkt wordt door begrip en respect, kan een belangrijke bron van steun zijn voor mensen in armoede.

“De steunpunten om mijn job te houden zijn dat er respect is voor mij en mijn werk en privéleven en steun en vertrouwen. Mijn collega's geven mij ook steun.” (Recht-Op)

“Mijn collega's zeiden altijd: “Allez, wat is die daar weer aan het zagen. Hij weet toch dat je alleenstaande vader bent.” Zij hadden wel begrip voor mijn situatie, terwijl ik altijd van mijn baas onder mijn voeten kreeg.” (ATD Vierde Wereld)

Mensen in armoede hebben vanwege hun talrijke ervaringen van sociale exclusie vaak enig wantrouwen tegenover de samenleving en instanties opgebouwd. Om zich goed te voelen op het werk, is de **houding van de leidinggevende** daarom van cruciaal belang. Een leidinggevende die zich niet te autoritair opstelt, hen met respect benadert en oog heeft voor hen als persoon, heeft daarbij de voorkeur.

“Ik heb 3 jaar in een restaurant gewerkt, tot de baas op een gegeven moment zei: “Ik ben baas, ik heb het hier voor het zeggen”. Dat is zijn volste recht om dat te vinden, maar ik zou ook tonen welke macht ik als simpele werknemer had. Toen kwam het einde van het seizoen en het contract en heb ik beslist om niet bij te tekenen.” (ATD Vierde Wereld)

“Ik wil dat de leidinggevende het ziet als ik het bijvoorbeeld een dag wat moeilijker heb en dat ik dan gerust wil gelaten worden. Bij de sociale werkplaats zijn de monitors erop getraind om zowel relationeel als prestatiegericht te werken. In een gewoon bedrijf is dat anders en tellen alleen de prestaties. Als je niet goed bent, vlieg je buiten.” (T., Recht-Op)

Wanneer leidinggevend **inzicht verwerven in de leefwereld van mensen in armoede**, kunnen ze beter inspelen op signalen die mogelijk wijzen op een onderliggende armoedeproblematiek bij hun personeel. Op die manier kunnen ze **inspelen op de (on)zichtbare drempels** waar mensen op het werk en daarbuiten tegenaan lopen. Ze kunnen hun organisatie en **HR-beleid meer armoedesensitief vormgeven**.

“Heel veel mensen halen ook aan dat het belangrijk is dat ze zich welkom voelen, collegialiteit, niet direct geschouwd worden als ze iets niet weten, dat er behulpzaam wordt omgegaan, dat er ook wel tijd en ruimte is voor andere dingen dan louter voor het werken. Dat zijn dingen die meestal aan bod komen.” (De Mozaart)

Door voldoende rekening te houden met bovenstaande factoren, creëren leidinggevend een win-winsituatie. Armoedegevoelig te werk gaan, kan immers de productiviteit van medewerkers verhogen, het draaideureffect vermijden en kosten voor zaken als absentisme of opleiding doen dalen.

Om werkgevers duurzaam te laten inzetten op een armoedesensitief HR-beleid, kan de overheid de nodige ondersteuning en stimulansen voorzien. Dat gebeurt vandaag al in zekere

mate. Een organisatiecultuur verandert echter niet van vandaag op morgen. Het is een langdurig proces dat blijvende aandacht vraagt. Kortlopende projecten of eenmalige workshops missen vaak hun effect omdat structurele verankering in het organisatiebeleid en de organisatiecultuur achterwege blijven. Daarom is het belangrijk dat de overheid, wanneer ze inzet op initiatieven ter ondersteuning van werkbaar werk in bedrijven en organisaties, focust op integrale trajecten met de nodige ondersteuning voor deelnemende sectoren, bedrijven en/of organisaties.

Erken competenties en groeipotentieel

Mensen in armoede zijn **vaak kortgeschoold**. Mensen met een migratieachtergrond die in armoede leven, behaalden in sommige gevallen wel een diploma of beroepskwalificatie in hun land van herkomst, maar krijgen daarvoor geen erkenning. Wanneer werkgevers (te) strikte diplomavereisten stellen, vallen deze mensen uit de boot. Niet het juiste diploma hebben, betekent echter niet dat mensen in armoede niet over de nodige competenties of het groeipotentieel beschikken.

“Ik heb voor gehad in een bedrijf dat ze me na 1,5 jaar interim een vast contract hadden beloofd, tot ik mocht komen solliciteren ... dan was mijn diploma niet goed genoeg. Het jammere is, dat ze dan een A3 of A2 mechanica interim hebben aangepakt en die mensen zeggen van “Ja, ik blijf hier geen half jaar hé. Ik ben meer waard dan het werk dat ik hier doe.” Terwijl ik dan denk: mij hadden ze daar 25 jaar kunnen houden.” (ATD Vierde Wereld)

Een gebrek aan erkenning van competenties en groeipotentieel van mensen in armoede leidt vaak tot onzekere werksituaties en moeilijkheden met het vinden van vast werk. Een vast contract met **werkzekerheid** kan mensen het nodige **perspectief bieden**.

Wanneer mensen wel over de nodige competenties of ervaring beschikken, zonder dat die erkend worden, werkt dat demotiverend. Ze willen juist **deel uitmaken van de samenleving** en het gevoel hebben dat ze stappen vooruitzetten. Duurzaam werk vinden, is daarvan een belangrijk onderdeel.

“Voor het werk kan mijn man niet met de bus of de trein gaan. Daar is een auto voor nodig. Mijn man was taxichauffeur in Irak, maar hier in België telt dat niet en moet hij opnieuw examens doen voor zijn rijbewijs. Theorie halen was heel moeilijk met de taal. Nu bij de praktijk is het nog moeilijker omdat hij nog niet zo goed Nederlands kan. Daardoor maakt hij fouten, bijvoorbeeld niet naar links gaan waar ze zeggen. Ik mag niets zeggen als ik erbij zit in de auto met het examen, maar misschien kunnen ze een app gebruiken om te vertalen.” (Warm Hart)

Een **laagdrempelig traject voor de erkenning en valorisatie van elders verworven competenties** – dat tevens beschikbaar is voor voldoende arbeidskwalificaties – kan hierbij helpen. Naast de nodige valorisatie, is **sensibilisering van werkgevers** aangewezen. We merken namelijk dat werkgevers vandaag nog niet altijd open staan voor dergelijke ervaringsbewijzen bij aanwerving.

Stimuleer leeransen en opleidingsmogelijkheden op de werkvloer

Opleidingen voor volwassenen worden door veel mensen in armoede als te schools ervaren. Ze leren zelf het liefst al doende, op de werkvloer. **Fouten mogen maken** zonder direct op hun kop te krijgen en mogen **leren op eigen tempo** worden daarbij aangegeven als cruciale elementen.

“Een opleiding is voor mij niet gemakkelijk want ik ben analfabeet, maar ik leer al doende.” (V., Recht-Op)

Bovendien is een – al dan niet voltijdse – **opleiding in onderwijssetting financieel niet altijd haalbaar** voor mensen in armoede. Ze zijn voornamelijk bezig met overleven, het hoofd boven water houden voor zichzelf en hun gezin. Dat maakt langetermijndenken vaak onmogelijk.⁹ Leerkansen en opleidingskansen op de werkvloer stimuleren, geeft hen de mogelijkheid om **de nodige competenties en kwalificaties te behalen**. Op die manier krijgen mensen in armoede toch de mogelijkheid om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren via opleiding, gecombineerd met een inkomen.

“Ze hebben ook geen tijd om zonder geld thuis te zitten voor Nederlandse les. Dat is hetgeen ze hier het meeste zeggen, dat dat niet gaat. Dat ze dan in de shit komen. Dat ze gewoon willen werken.”

Werkplekieren kan deels beantwoorden aan leernoden in de praktijk, wanneer iemand nog over onvoldoende competenties beschikt om te starten in vast, betaald werk. Belangrijk daarbij is dat het voldoende perspectief en zekerheid biedt op duurzame tewerkstelling nadien.

“M. werkte al enkele jaren bij ons in het sociaal restaurant. Ze was onze beste en meest gemotiveerde medewerkster. Plots werd de duurtijd van contracten in de lokale diensteneconomie beperkt tot 5 jaar. In plaats van te kunnen blijven, zou ze dus na nog 5 jaar bij ons moeten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Die omslag heeft zoveel stress bij haar teweeggebracht dat ze sindsdien vaak ziek is.” (De RuimteVaart)

Waar vaak niet aan gedacht wordt, maar wat van cruciaal belang is voor de kansen van mensen in armoede op de arbeidsmarkt, is het behalen van een rijbewijs. Voor veel jobs verwacht men dat (potentiële) werknemers beschikken over een rijbewijs. Het behalen daarvan kost echter veel geld; geld waarover mensen in armoede niet altijd beschikken. De mogelijkheid om **via het werk een rijbewijs te behalen**, zou voor deze mensen een enorme meerwaarde zijn, die hun kansen op de arbeidsmarkt flink verhoogt.

Daarnaast kunnen **kleine aanpassingen in de werkcontext en -cultuur** zorgen voor meer leerkansen op de werkvloer. Door bijvoorbeeld de poetsploeg tijdens de werkuren te laten poetsen, in plaats van ervoor en erna, wordt interactie met het andere personeel gestimuleerd. Anderstaligen krijgen zo sneller de taal onder de knie, leren samenwerken en kunnen tegelijk een sociaal netwerk opbouwen. Dit specifieke voorbeeld heeft daarnaast nog als voordeel dat een kleine verandering de werkbaarheid enorm verhoogt: er is een betere afstemming met het

⁹ Mullainathan, S., & Shafir, E. (2013). *Schaarste. Hoe gebrek aan tijd en geld ons gedrag bepalen*. Amsterdam: Maven Publishing.

gezinsleven, kindervang vinden voor reguliere werkuren is makkelijker, en er doen zich waarschijnlijk ook minder mobiliteitsproblemen voor.

Stimuleer jobcarving en jobcrafting

Mensen in armoede willen werken. **Werkbaar werk geeft hen namelijk niet enkel het gevoel deel te kunnen uitmaken van de samenleving, maar verschaft hen ook een menswaardig inkomen.** Vaak vinden mensen in armoede echter geen (werkbaar) werk, maar komen ze wel – noodgedwongen – **in vrijwilligerswerk terecht.** Dat biedt hen in veel gevallen een manier om zich nuttig te voelen, om structuur in hun dag te krijgen, om een sociaal netwerk op te bouwen... maar **niet het menswaardig inkomen waar ze nood aan hebben,** waarmee ze een bijdrage leveren aan de sociale zekerheid en sociale rechten zoals een pensioen mee opbouwen.

“Het jammere wat ik aan vrijwilligerswerk vind, is dat je dat niet kan verzilveren. Dat er niemand zegt, je hebt zoveel jaar vrijwilligerswerk gedaan, hier is 2 eurocent meer op je pensioen.” (A., ATD Vierde Wereld)

Geschikt werk vinden, is voor veel mensen in armoede geen optie. De werkbaarheid van veel jobs laat dat niet toe. Verwachtingen in zowel de reguliere als de sociale economie liggen te hoog. Werk is onvoldoende op maat. Mensen in armoede geven aan dat de afstand bij vrijwilligerswerk kleiner is, omdat dit wel op maat van mensen, hun talenten en capaciteiten wordt ingevuld. Mensen weten vaak zelf wat ze kunnen of waar juist hun grenzen liggen, maar vinden moeilijk een betaalde werkcontext die daar voldoende rekening mee houdt.

“Het grote verschil en waarom veel mensen in armoede vrijwilligerswerk doen, is omdat een persoon zelf zijn competenties kent en dus ook waar zijn grenzen liggen. Hij kan altijd zelf beslissen waar hij wel of niet wil participeren in het vrijwilligerswerk. Als ze bv. morgen vragen aan mij om zwaar werk te doen dat ik niet meer aan kan, dan kan ik gerust nee zeggen. Als je op je werk bent, kan je dat niet, want het is een verplichting van de baas. Dan krijg je de dag nadien je C4, want dan ben je niet flexibel genoeg.” (P., ATD Vierde Wereld)

Onderzoek heeft aangetoond dat processen als *jobcarving* en *jobcrafting* hier een antwoord op kunnen bieden. Door de invulling van functies en takenpakketten te herbekijken in functie van de noden, interesses en vaardigheden van (potentiële) werknemers. Bij **jobcarving** hervormt het bedrijf of de organisatie een aantal takenpakketten om op die manier jobs op maat te creëren. Bij **jobcrafting** speelt de medewerker zelf een actieve rol bij het herformuleren van een takenpakket op maat.¹⁰ Beide processen bevorderen de werkbaarheid van het werk, de motivatie en de retentie van werknemers.¹¹

Door **werkgevers te ondersteunen** bij het inzetten op dergelijke job- en HR-transities, kunnen ze werkbaar werk creëren voor mensen die zich nu noodgedwongen geparkeerd voelen in vrijwilligerswerk. Het biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de nodige

¹⁰ https://www.researchgate.net/profile/Anette-Scoppetta/publication/337399048_Job_Carving_and_Job_Crafting_A_review_of_practices/links/5dd55431458515cd48afbc4e/Job-Carving-and-Job-Crafting-A-review-of-practices.pdf

¹¹ <https://www.waardevolwerk.be/het-werk/jobcrafting> en <https://www.inclusiefwerkt.be/post/de-arbeidsmarktvaart-eeen-al-te-vaak-vergeten-drempel>

perspectieven om (opnieuw) een duurzame, betaalde job te vinden waarmee ze bijdragen aan de samenleving en sociale rechten kunnen opbouwen.

Waak over de kwaliteit van uitzendarbeid

Uitzendarbeid wordt vaak gezien als springplank naar duurzaam, vast werk. Waar mensen problemen ervaren bij het vinden van vast werk of zonder succes activerende trajecten hebben doorlopen, begeleiden uitzendkantoren hen vaak snel(ler) naar een tijdelijke job. Helaas blijven mensen in armoede vaak steken in deze tijdelijke jobs, vaak slecht betaald, met zware werkomstandigheden en preciaire contracten (week- of dagcontracten). Dat biedt **weinig perspectief en zekerheid.**

Daarnaast voelen mensen zich vaak **oneerlijk behandeld.** Ze hebben het gevoel dat bedrijven misbruik maken van uitzendkrachten, dat de regelgeving rond o.a. maximumtermijnen en voorwaarden niet voldoende nageleefd en gecontroleerd worden.

“Mijn zoon is ook als interimmer bezig. Bijna de helft van de medewerkers in dat bedrijf is daar interim. Het kan zijn dat je eens nood hebt aan werknemers en dan iemand inschakelt, maar het wordt er echt ingevuld als tewerkstelling.” (ATD Vierde Wereld)

“Voordien werkte ik in de metaalsector via interimwerk. Ik kreeg geen vast contract omwille van te weinig werkervaring. Maar iedereen moet toch een kans krijgen. Soms nemen ze veel interimkrachten aan wanneer er veel werk is en daarna als het minder gaat ... Het personeel vond dat ik goed werk leverde, maar de baas vond dat niet, waardoor ik mijn werk verloor, wat ik niet eerlijk vond.” (G., Recht-Op)

“Ik heb veel interimopdrachten gedaan en dat varieerde van poetsen tot arbeider in de fabriek. Dat heb ik dus wel lang gedaan, van mijn 16de tot mijn 24ste, maar ja dat was dan twee weken wel werken, dan weer heel lang niks en dan was dat weer werken, en dan daar nog eens 2 dagen, daar een paar dagen. Tegenwoordig vind je ook geen interimwerk meer waar je naar een vast contract kunt toewerken. Nee, dat is echt mensen vervangen, of als het druk is, dan halen ze iemand van interim binnen.” (Warm Hart)

Bovendien blijven uitzendkrachten zich een **buitenstaander** voelen in het bedrijf of de organisatie, ook al werken ze er langere tijd. Er zijn zelfs voorbeelden van mensen in armoede waar de leidinggevende via het uitzendkantoor negatieve feedback geeft aan uitzendkrachten in plaats van direct op de werkvloer. Dat maakt de samenwerking minder persoonlijk en kan ertoe leiden dat mensen zich niet geaccepteerd of welkom voelen op de werkvloer. Hierboven hadden we het al over het belang hiervan voor mensen in armoede.

Ook moet voldoende worden **toegezien op discriminatie** bij werkgevers en interimkantoren.

“A. is een vlotte man met kindjes die perfect plat Antwerps praat en onlangs proeven heeft gedaan via een interimkantoor om te werken bij een bedrijf dat hier bezig is met de ontwikkeling van een groot verdeelcentrum. Zijn testen waren allemaal goed, maar hij is afgekeurd omwille van zijn Nederlands. Maar als je die man aan de telefoon zou horen en hij stelt zich voor als Patrick, ga je nooit doorhebben dat die Marokkaanse roots heeft.” (De Moazoart)

Conclusie

Werkbaar werk moet voor mensen in armoede in de eerste plaats een menswaardig inkomen boven de armoedegrens verzekeren. Tegelijk is de werkbaarheid van werk voor mensen in armoede onlosmakelijk verbonden met het al dan niet kunnen werken door allerlei randvoorwaarden. Huidige ervaringen en onderzoek in verband met de werkbaarheidsgraad voor mensen in armoede, tonen aan dat de arbeidsmarkt nog onvoldoende inclusief is. Werk is vaak niet op maat van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Mensen in armoede roepen dan ook op om werk te maken van de nodige transitie op de arbeidsmarkt en daarnaast, om werk ook daadwerkelijk werkbaar te maken.

Zo dient **betaalbare en flexibele kinderopvang in de buurt** voorhanden te zijn, om werken mogelijk te maken. Daarvoor dienen, naast economische, ook de sociale en pedagogische functie van kinderopvang voldoende gevaloriseerd te worden. Bovendien moet de toegankelijkheid van kinderopvang beter, onder meer door het werken aan toeleiding met brugfiguren en het vormen van armoede- en cultuursensitieve opvangmedewerkers.

Vervoersarmoede en mobiliteitsproblemen vormen een tweede belangrijk aandachtspunt voor werkbaar werk. Veel mensen in armoede zijn afhankelijk van het openbaar vervoer om zich te verplaatsen. **Voldoende mobiliteitsopties en een degelijk uitgewerkte dienstverlening** – ook buiten de steden – zijn daarvoor noodzakelijk. Die opties dienen tevens **betaalbaar** te zijn. Daarnaast kunnen werkgevers samen met hun personeel zoeken naar geschikte oplossingen, indien zich toch nog mobiliteitsproblemen voordoen op de werkvloer.

Werk combineren met een leven in armoede is niet vanzelfsprekend. Armoede gaat gepaard met elkaar versterkende uitsluitingen op verschillende levensdomeinen die een stempel drukken op mensen. Zich **gesteund voelen** door collega's, **erbij horen** op het werk, een **respectvolle leidinggevende** met een **coachende leiderschapsstijl** en een **werkomgeving die oog heeft voor de leefwereld** van mensen in armoede, kunnen het draaideureffect tegengaan en de werkbaarheid aanzienlijk verhogen.

Om kortgeschoolde mensen in armoede de nodige kansen te bieden op duurzame tewerkstelling, is het van belang eveneens in te zetten op een **laagdrempelig traject ter erkenning en valorisatie van elders verworven competenties**; en dit voor voldoende arbeidskwalificaties. **Werkgevers stimuleren en sensibiliseren** om bij aanwerving verder te kijken dan behaalde diploma's is daarbij een belangrijke aanvulling.

Om de positie op de arbeidsmarkt voor mensen in armoede te verbeteren, moeten overheid en werkgevers daarnaast ook leerkansen en opleidingsmogelijkheden op de werkvloer stimuleren. Mensen leren het liefst al doende **op de werkvloer en op eigen tempo**, in een **niet te schoolse setting**. Daarbij speelt onder andere het financiële aspect een belangrijke rol. In het geval van **werkplekleren** moet dit bovendien **voldoende perspectief** bieden op een duurzame tewerkstelling nadien. Ook de mogelijkheid om **via het werk een rijbewijs** te behalen, kan de kansen op de arbeidsmarkt voor mensen in armoede aanzienlijk verhogen. Daarnaast is een werkklimaat dat leren van elkaar ondersteunt en stimuleert, van groot belang.

Voor veel mensen in armoede zijn **jobs onvoldoende op maat**. Vaak komen ze dan in vrijwilligerswerk terecht, dat wel beantwoordt aan hun noden, interesses en talenten. Door in te zetten op **jobcarving** en **jobcrafting** en **functies te herdenken** zodat ze beter inspelen op

de noden op de werkvloer en de mogelijkheden van (potentiële) personeelsleden, kunnen meer mensen aan de slag (blijven) op de arbeidsmarkt. Zo zijn mensen in staat om een menswaardig inkomen te verwerven, in plaats van zich noodgedwongen vrijwillig in te zetten.

Ten slotte is blijvende aandacht voor de **kwaliteit van uitzendarbeid** nodig. Hoewel uitzendarbeid vaak gezien wordt als springplank naar vast werk, biedt het mensen in armoede **onvoldoende zekerheid en perspectief** op duurzame tewerkstelling. Bovendien is het van belang voldoende toe te zien op het naleven van de regelgeving wat betreft maximumtermijnen en invulling van uitzendarbeid. Ook willen uitzendkrachten **behandeld worden als volwaardig personeel**, niet enkel in regel maar ook in de praktijk en mogen uitzendkantoren in geen geval discrimineren of ingaan op discriminerende vragen van klanten.

Wanneer we ons allemaal inzetten om bovenstaande aandachtspunten in de praktijk om te zetten, kunnen we beginnen te spreken over werkbaar werk voor mensen in armoede, dat hen ook verzekert van het nodige menswaardig inkomen.