



Kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond (2019)



Minderhedenforum vzw

Tel 02/245 88 30
Fax 02/245 58 32

Vooruitgangstraat 323/4
1030 Brussel

<https://www.minderhedenforum.be>
info@minderhedenforum.be

Inhoud

INLEIDING.....	1
1. WIE IN CIJFERS.....	2
2. WAAROM DEZE CIJFERS?.....	6
3. HOLISTISCHE AANPAK MET AANDACHT VOOR WELZIJN EN WERK	7
4. OUTREACHEND WERKEN.....	11
5. WERK EN GEZIN	15
6. INBURGERING EN AANSLUITING ARBEIDSMARKT	19
7. OVERGANG ONDERWIJS-WERK.....	21
8. AANBEVELINGEN OVERGANG ONDERWIJS – ARBEIDSMARKT	24
9. ACTIVERINGSBELEID	26
9.1. VDAB.....	26
9.1.1. ARBEIDSBEMIDDELING	26
9.1.2. BEROEPSOPLEIDINGEN en IBO-OPLEIDINGEN	28
10. LOKAAL	32
11. LEVENSLANG LEREN EN LOOPBAANONTWIKKELING	34
12. EERDER VERWORVEN COMPETENTIES.....	35
13. MEERVOUDIGE DISCRIMINATIE	38
14. CONCLUSIE	41

1. INLEIDING

België scoort al jarenlang erg slecht wat de werkzaamheid betreft van personen met een migratieachtergrond. De Hoge Raad van Werkgelegenheid wees in 2018 op de werkzaamheidsgraad, die de laagste is en de etnische kloof die de derde grootste is in vergelijking met andere EU-landen.¹ In mei 2018 wees ook de Europese Commissie België op de zorgwekkende **werkzaamheidskloof tussen autochtonen en personen met een migratieachtergrond in vergelijking met andere Europese landen**. De werkzaamheidsgraad voor de leeftijd 20-64 jaar was in 2016 voor personen geboren buiten de EU 49.1% in vergelijking met autochtonen 70.2%.²

Voor vrouwen met een migratieachtergrond zijn de cijfers ronduit dramatisch. De oorzaken van hun achterstand zijn dan ook erg divers. Een groot deel van de vrouwen met een migratieachtergrond biedt zich reeds aan of heeft zich al eerder aangeboden. Ze botsen echter op allerlei uiteenlopende structurele drempels en uitsluitingsmechanismen. De huidige maatregelen en dienstverlening bieden onvoldoende perspectief aan vrouwen die zich nog niet aanbieden op de arbeidsmarkt. Er zijn momenteel te weinig garanties ingebouwd om effectieve kansen te bieden op duurzame uitkomsten naar werk.

Dit rapport vloeit voort uit een uitgebreide voorbereiding en insteek vanuit het Minderhedenforum op het advies 'laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond' (2018) van de Commissie Diversiteit van de SERV, waar het Minderhedenforum in zetelt³.

Diverse vrouwen met een migratieachtergrond vinden steun bij lidorganisaties van het Minderhedenforum en hun afdelingen. Het is vanuit hun expertise dat dit rapport bijkomend vorm heeft gekregen en werd geactualiseerd. Getuigenissen van projectmedewerkers van verenigingen van etnisch-culturele minderheden, die dicht bij deze kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond staan, zijn opgenomen in het rapport. Zij bereiken zowel vrouwen met een migratieachtergrond, die al opgenomen zijn in de werkloosheidscijfers als de vrouwen die op zoek zijn naar werk, maar eerder vallen onder inactiviteit.

¹ *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de arbeidsmarkt, Hoge Raad voor werkgelegenheid, 2018*

² *Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2017 National Reform Programme of Belgium and delivering a Council opinion on the 2017 Stability Programme of Belgium*

³ *Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond, SERV, Commissie Diversiteit, 2018*

Korte scholing is opgenomen als bijkomende kwetsbare factor, waar specifieke aandacht naar moet gaan. Het gaat om vrouwen die geen diploma of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs hebben behaald. Ook vrouwen met een migratieachtergrond, die een buitenlands diploma hebben, waarvan de gelijkwaardigheid (nog) niet is erkend, maken hier deel van uit.

Het rapport heeft niet de ambitie om vanuit alle bestaande obstakels een exhaustieve oplijsting met alle mogelijke antwoorden en oplossingen te bieden, maar analyseert een aantal opvallende oorzaken, drempels en randvoorwaarden en formuleert van hieruit algemene en concrete beleidsaanbevelingen om te komen tot een evenredige arbeidsdeelname van kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. Specifieke aandacht gaat uit naar aanbevelingen gericht naar de VDAB dienstverlening.

2. WIE IN CIJFERS

De positie van personen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt is al meer dan tien jaar zeer ongunstig. Als gekeken wordt naar de **vrouwen met een migratieachtergrond is de kloof nog veel groter**.

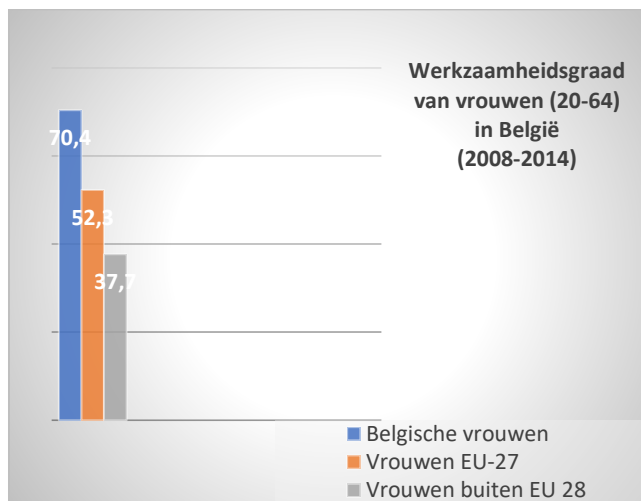
De integratiemonitor (2018) geeft aan dat de werkzaamheidsgraad van niet-Europese vrouwen uitermate laag ligt. 43% tav 64% voor niet-Europese mannen.⁴

Als de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met een migratieachtergrond vergeleken wordt met Belgische vrouwen is de diepe kloof nog meer zichtbaar. De laatste decennia is de werkzaamheidsgraad en de arbeidsmarktpositie van Belgische vrouwen sterk geëvolueerd, terwijl vrouwen met een migratieachtergrond sterk ondervertegenwoordigd blijven.⁵ De socio-economische monitoring 2017 vergelijkt de werkzaamheidsgraad van Belgische vrouwen (70.4%) met vrouwen uit de andere EU-landen (52.3%) en met vrouwen van buiten de EU-28 (37.3%). Het verschil van meer dan 33 procentpunten is uitermate groot. (figuur 1)

⁴ Vlaamse migratie -en integratiemonitor 2018

⁵ USAB, Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018

Figuur 1



Socio-economische monitoring 2017, bijlagen, eigen bewerking

In Figuur 2 wordt een verdere indeling gemaakt naar subgroepen, waaronder de tweede generatie, vrouwen die de nationaliteit verworven hebben en niet-Belgische vrouwen. De tewerkstellingsgraad van vrouwen met een migratieachtergrond in al deze categorieën is zeer laag. Het verkrijgen van de nationaliteit verhoogt relatief de kansen op werk.

Daarnaast liggen de allerlaagste tewerkstellingscijfers bij niet-Belgen, die minder dan 5 jaar in België wonen.

Opvallend is dat voor vrouwen, die in België geboren zijn en een niet-28 EU herkomst hebben, de tewerkstellingscijfers relatief hoger liggen dan voor de eerste generatie, maar merkbaar laag blijven. Geboren zijn en opgroeien in België, verhoogt m.a.w. onvoldoende de kansen naar werk.

Figuur 2

Vrouwen	EU 27	Niet-EU 28
	Tewerkstellingsgraad	Tewerkstellingsgraad
Tweede generatie	62.7	49.0
Nationaliteit verkregen	53.2	42.1
Niet-Belg meer dan 5 jaar	45.7	31.8
Niet-Belg minder dan 5 jaar	44.3	24.1

Werkzaamheidsgraad 20-64 jaar op basis van gender, herkomst en migratiegeschiedenis (2014) uit de Socio-economische monitoring 2017, bijlagen

Onafhankelijk van de opsplitsing naar gezinssamenstelling, blijft de werkzaamheidsgraad van vrouwen van buiten de EU opnieuw laag (figuur 3). Van de groep vrouwen met niet-EU origine zijn zij

die leven in koppel zonder kinderen het vaakst aan de slag. Voor vrouwen van EU- of van Belgische origine zijn daarentegen vrouwen in een koppel mét kinderen vaker aan de slag dan deze in een koppel zonder kinderen.

Deze cijfers wijzen op een differentiële impact van de gezinssituatie voor groepen van verschillende origines.

Figuur 3

Werkzaamheidsgraad vrouwen	BE	EU27	Buiten EU
Alleenstaande	64.8	45.7	37.5
Koppel zonder kind(eren)	65.2	52.1	42.7
Koppel met kind(eren)	82.3	59.8	39.0
Hoofd eenoudergezin	70.5	52.5	38.3
Andere inwonende	62.2	44.2	24.4
Overig / onbekend / Collectief	61.4	47.6	33.2

Werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) op basis van gender, herkomst en gezinssamenstelling (2014) , Socio-economische monitoring 2017, bijlagen

De kruising gender, scholing en herkomst maakt dat kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond een zeer lage werkzaamheidsgraad van 35.4% hebben, een hoge werkloosheidsgraad van 17.6% vertonen en een inactiviteitsgraad van 57% hebben. Ze vormen hiermee een van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op onze arbeidsmarkt. Figuur 4 toont het cumulatieve effect van gender, herkomst en scholing in de werkzaamheidscijfers, werkloosheidscijfers en in de activiteitsgraad.

Figuur 4



3. WAAROM DEZE CIJFERS?

Intersectionaliteit is geen nieuw begrip meer. Er is een groeiende aandacht voor vrouwen met een migratieachtergrond vanuit het beleid. De toepassing van dit kruispuntdenken in organisaties en beleid laat echter vaak op zich wachten.⁶ Machtsverhoudingen en structurele uitsluitingsmechanismen krijgen nog te weinig aandacht. Culturalisering is te vaak een fenomeen om andere ordeningsprincipes, persoonlijke en contextuele factoren te relativeren. De hoge cijfers van vrouwen met een migratieachtergrond, die niet actief zijn op de arbeidsmarkt worden nog te vaak gekoppeld aan de traditionele rolpatronen, de onderdrukking van de vrouw, enz.⁷ Vrouwen met een migratieachtergrond vormen een **kwetsbare groep** in onze samenleving, waarbij er te weinig aandacht gaat naar talrijke **structurele belemmeringen gelinkt aan de verblijfstatuten, socio-economische status, kansarmoede, racisme en discriminatie in de verschillende levensdomeinen**.

Hoewel de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen de laatste decennia is geëvolueerd, kennen vrouwen met een migratieachtergrond een blijvende grote ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt.⁸ Doordat kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond zich bevinden op een kruising van korte scholing, vrouw zijn en migratieachtergrond, worden ze geconfronteerd **met cumulatie van drempels en belemmeringen, die bovendien ook op elkaar inwerken**. Belangrijke hinderpalen van vrouwen, geconfronteerd met sociale uitsluiting zijn de combinatie van zorgtaken (onbetaalde arbeid) met werk (betaalde arbeid), sociaal isolement en het totale gebrek aan tijd voor eigen welzijn en ontplooiing (zelfzorg). Voor vrouwen met een migratieachtergrond zijn er bijkomende obstakels, waaronder geen of een **beperkt sociaal kapitaal, beperkte taalkennis, geen opleiding of aangepast diploma en in het geval van nieuwkomers, geen of tijdelijke verblijfsvergunning**.⁹ **Sociale uitsluiting wordt naast kansarmoede nog eens versterkt door vooroordelen, racisme en discriminatie.**

⁶ *Intersectioneel denken, handleiding voor professionelen die intersectioneel denken en kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen.*

⁷ *Kanmaz M. Give her a break! Over armoede en uitsluiting bij vrouwen met een migratieachtergrond. Eindrapport bevraging via participatief traject bij vrouwen met een migratieachtergrond.*

⁸ *USAB, Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018*

⁹ *Kanmaz M. Give her a Break! Over armoede en uitsluiting bij vrouwen met een migratieachtergrond. Eindrapport bevraging via participatief traject bij vrouwen met een migratieachtergrond.*

“Vrouwen dragen een hoofddoek, ze willen gaan werken. Ze ervaren veel drempels, financieel, hoofddoek, huishouden. (...) Elke persoon heeft eigen capaciteiten, iedereen kan wel iets goed doen. Maar soms is het een opstapeling van problemen, waardoor de positieve achterwege blijven. Financieel problemen, het is een spinnenweb. Kinderen hebben moeilijkheden op school. Huisproblemen, vochtig huis, geen huisvesting.”
(Zelforganisatie)

Deze kwetsbaarheid veroorzaakt ook interne **neveneffecten door negatieve ervaringen, teleurstellingen en weinig geloof in reguliere instanties**. Er bestaat een weerzin ten aanzien van bureaucratische instellingen. Ze lopen aan tegen een logheid en een striktheid binnen deze bureaucratie. Dit heeft als gevolg een gebrek aan zelfvertrouwen en een zeer laag zelfbeeld.

Hun kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt en in de bredere samenleving mag echter niet verward worden met **inherente onzichtbare sterktes, weerbaarheid en veerkracht** die aanwezig zijn bij vele van deze vrouwen. Onbetaalde zorgtaken, mantelzorg ten aanzien van oudere familieleden, engagement binnen het verenigingsleven, vrijwilligerswerk, algemene persoonlijke bekwaamheden, e.a. worden amper erkend en meegenomen in de verdere mogelijke ontwikkeling van technische en andere professionele competenties en vaardigheden.

Tenslotte is het belangrijk oog te hebben voor de heterogeniteit binnen deze specifieke groep. De **diversificatie van de groep wordt gekenmerkt door de verschillende statuten, achtergronden, migratiestromen, leeftijd, en andere**. Aandacht dient te gaan naar een uiteenlopende groep van nieuwkomers, oudkomers, tweede, derde en zelfs vierde generatie vrouwen, alleenstaande moeders, jongeren, ouderen, enz

4. HOLISTISCHE AANPAK MET AANDACHT VOOR WELZIJN EN WERK

De psychische impact van migratie wordt vaak onderschat. Los van de economische, politieke of familiale redenen, of het een eigen keuze is of niet, een nieuw leven opbouwen in een nieuwe omgeving, zonder netwerk, zonder kennis van regels of wetgeving is geen evidentie. Dit migratieproces wordt binnen de hulpverlening nog te vaak onderbelicht. ¹⁰

De socio-economische status van vrouwen met een migratieachtergrond wordt ook onderbelicht. Het verschil tussen het armoederisico van personen geboren buiten de EU en personen geboren in

¹⁰ Kanmaz M. Give her a Break! Over armoede en uitsluiting bij vrouwen met een migratieachtergrond. Eindrapport bevraging via participatief traject bij vrouwen met een migratieachtergrond.

het land zelf, ligt in Vlaanderen uiterst hoog. Enkel België scoort nog hoger van alle EU15 -landen. Het aandeel personen met een niet-EU nationaliteit dat leeft in een huishouden dat volgens de referentiepersoon (zeer) moeilijk rondkomt, is ruim 3 keer hoger dan bij de personen met een Belgische nationaliteit.¹¹

Volgens Kind en Gezin (2016) hebben bijna 2 op de 3 kinderen die de afgelopen 3 jaar in kansarmoede geboren zijn, een moeder met een buitenlandse geboortenationaliteit.

Deze moeders hebben een specifieke kwetsbaarheid in armoede. Algemeen zijn vrouwen vaker afhankelijk van hun partner, afhankelijk van het inkomen van hun partner, eenoudergezinnen worden merendeel gedragen door vrouwen.¹² Voor vrouwen met een migratieachtergrond spelen bijkomende factoren een rol o.a. migratiestress, racisme en meervoudige discriminatie, beperkte kennis van taal, gebrek aan kennis van institutionele structuren, e.a.

Vele kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond, die interesse toonden om te werken, bieden zich niet (meer) aan wegens een teleurstelling en/of een wantrouwen ten aanzien van de reguliere dienstverlening. Het gaat vaak om negatieve ervaringen (door het niet vinden van werk, geen afstemming tussen betrokken partners, trajecten zonder uitstroom naar werk, ...), hierbij aansluitend gebrek aan vertrouwen in overheidsinstanties, (vrees voor) oneerlijke behandeling, of weggewimpeld te worden, e.a. Het gaat soms om vrouwen die geen expliciete vraag (meer) stellen aan reguliere instanties of geen contacten (meer) met hen leggen. Anderen kennen de reguliere instanties niet. Ze zijn hierdoor noch terug te vinden in de werkzaamheidscijfers, noch in de werkloosheidscijfers.

“Na jaren werkloosheid of korte interim contracten, zijn ze gedemotiveerd, hebben ze een lager zelfvertrouwen en vertonen ze frustratie en wanhoop. Sommigen hebben psychosociale ondersteuning nodig. We zijn geen psychiaters dus bij ernstige situaties, gaan we ze doorverwijzen. Maar de mensen motiveren en versterken vormt een grote en belangrijke deel van ons dagelijkse begeleiding.”
(Lidvereniging)

¹¹ Vlaamse migratie -en integratiemonitor 2018

¹² Kanmaz M. Give her a Break! Over armoede en uitsluiting bij vrouwen met een migratieachtergrond. Eindrapport bevraging via participatief traject bij vrouwen met een migratieachtergrond

'Daarom denken sommigen: wat haalt het allemaal uit, ze willen me toch geen werk geven. Ze laten het zo wat schieten. Dat voel ik vooral bij zij die de 50 gepasseerd zijn, die hun job kwijt zijn. Die zeggen: ja, ik kan nog wel een taalles volgen, een opleiding volgen, maar wat haalt het uit. Daarna vind ik toch geen werk.

(Lidvereniging)

Ze worden geconfronteerd met talloze directe en indirecte belemmeringen. De combinatie maakt dat ze meerdere stappen zijn verwijderd van de arbeidsmarkt. (bv. onduidelijkheid over hun verblijfsstatus en het recht om te werken, geen kinderopvang, geen erkenning van het diploma, geen erkenning van elders verworven werkervaringen, lage scholing, kansarmoede, racisme en meervoudige discriminatie, beperkte kennis van de taal, geen aansluiting vinden bij (professionele) opleidingen, enz.

"Het is al 'wauw' als een werkgever hen wil ontvangen voor een gesprek. Ze willen hen niet. Ze hebben een profiel dat werkgevers niet zien zitten. Bv. analfabeet, geen werkervaring, ze draagt een hoofddoek, ze hebben een tijdelijke verblijfsvergunning, ze beheersen de taal niet helemaal. Dit allemaal samen, vindt de werkgever niet aantrekkelijk."

(zelforganisatie)

Velen hebben vervolgens het gevoel dat ze van het kastje naar het muurtje worden gestuurd. Een traject van eenzelfde werkzoekende bij een instantie stemt ook niet altijd overeen met haar traject bij een andere instantie (bv. VDAB, OCMW, CVO, CBE, Agentschap I&I, CAW). Soms spreken ze elkaar zelfs tegen. Dit werkt frustratie, angst of verwarring in de hand. Teleurstelling en afwijzing leidt er bovendien toe dat velen hun hoop verliezen en zich niet langer wensen aan te melden.

"Een dame schreef zich zelfs uit bij VDAB. Door te veel druk, door gepusht te worden naar specifieke jobs, poetshulp."

(zelforganisatie)

AANBEVELINGEN HOLISTISCHE AANPAK

- Er is nood aan een holistische en transversale aanpak over de beleidsdomeinen heen gelinkt aan welzijn, armoede, onderwijs, inburgering en integratie, huisvesting, verblijfstatuten en mobiliteit.
- Toegankelijke juridische dienstverlening wordt uitgebreid. Werkzoekenden met een migratieachtergrond kunnen er terecht voor duidelijke informatie over hun verblijfstatuut, gekoppeld aan het recht om al dan niet te mogen werken.

Er kan net als in het voorstel van Actiris voor Brussel nagegaan worden in Vlaanderen in welke mate personen zonder verblijfsdocumenten opgeleid kunnen worden om daarna door te stromen naar de arbeidsmarkt. (Actiris lanceert het voorstel om personen zonder verblijfsdocumenten op te leiden naar knelpuntberoepen.)

- Ruimte en tijd binnen de dienstverlening van VDAB worden **vrijgemaakt om de nodige randvoorwaarden (zoektocht kinderopvang, ondersteuning financiële drempels, aandacht werk-welzijn, mobiliteitsproblemen ...) te vervullen**. Zonder aandacht voor randvoorwaarden kan de stap naar tewerkstelling niet worden gemaakt.
- Nodige doorverwijzingen dienen te gebeuren met oog op continuïteit, **op basis van concrete afstemmingen en samenwerkingen** (OCWM, VDAB, CAW, Agentschap I&I), op basis van een geïnformeerd netwerk en met de noodzakelijke warme overdracht. Op deze manier worden verborgen hiaten zoveel mogelijk gedicht.
- Spoor 21 (van VDAB) moet **interne opleidingen organiseren** met de betrokkenheid van partners¹³ over kruispuntdenken met bijzondere aandacht voor machtsverhoudingen (op niveau van gender en etniciteit), (on)zichtbare uitsluitingsmechanismen en met een specifieke focus op vrouwen met een migratieachtergrond. Aandacht gaat naar aangepaste begeleiding en ondersteuning. Professionele oriëntering komen los van vooroordelen gerelateerd aan gender, herkomst en socio-economische status (en de gerelateerde intersecties).
- In de ondersteuning van kortgeschoolde vrouwen gaat vervolgens **expliciete aandacht naar verschillende drempels, die op elkaar inwerken**: racisme, meervoudige discriminatie,

¹³ Partners zoals Ella vzw en het Minderhedenforum

onderschatting van elders verworven competenties, kansarmoede, kinderlast en familiale verantwoordelijkheden, gebrek aan kinderopvangmogelijkheden, mobiliteit

- Nabijheid en vertrouwen staat centraal. De arbeidsbemiddelaar is een centrale vertrouwensfiguur, die volledig zicht heeft op het traject en op de randvoorwaarden van de werkzoekende.
- Nazorg door de betrokken partners is fundamenteel **na elke overgang in het traject of door warme overdracht om uitval te voorkomen**.
- **Financiële drempels** in zorg en welzijn worden **opgespoord** en **weggewerkt**. Wat niet betaalbaar is, is per definitie ook niet **toegankelijk**. (zie ook 6. Werk en Gezin)
- **Nieuwe beleidsacties** rond **zorg- en dienstverlening** (vb. **integrale jeugdhulp**, uitbreiding aanbod kinderopvang) worden vooraf gescreend op hun gevolgen voor kwetsbare bevolkingsgroepen, waaronder personen met een migratieachtergrond. Dit wordt mogelijk gemaakt door beleidsparticipatie en samenwerking met het Minderhedenforum en/of etnisch-culturele verenigingen.
- De overheid moet toegankelijke dienstverlening voorzien, met een specifieke aandacht en voor randvoorwaarden van kortgeschoolden vrouwen met een migratieachtergrond.
- De overheid ondersteunt structureel (lokale) **initiatieven** die zich primair richten op sociale mobiliteit van kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond met oog voor randvoorwaarden zoals kansarmoede, betaalbare/gratis kinderopvang, huisvesting, enz. Daarnaast gaat aandacht naar het erkennen en versterken van onzichtbare of verborgen competenties en vaardigheden.

5. OUTREACHEND WERKEN

Outreachend werken is een actieve en niet-afwachtende (vs eerder passieve en afwachtende op eigen kantoor) benadering naar de leefomgeving van kwetsbare groepen. Momenteel is de methodiek eerder gekend in de welzijnssector, jeugdsector en sociale sector. Binnen de arbeidsmarktsector wordt ze momenteel grotendeels toegepast mbt NEET-jongeren.

Ook binnen het verenigingsleven van etnisch-culturele minderheden (zo ook vrouwenverenigingen) wordt outreachend werken toegepast.

Binnen outreachend werken wordt de dienstverlening gebracht naar kwetsbare groepen, die door omstandigheden niet of niet meer de stap nemen naar de dienstverlening. De methodiek is gericht

op degene die zich bevinden in maatschappelijk kwetsbare leefsituaties. Ze missen vaak een verbinding met de ruimere samenleving.¹⁴

“We werken outreachend. VDAB mag naar ons toeleiden, maar moet niet. Via inwerkingsconsulenten, die we al kennen, komen vrouwen naar hier. Ook OCMW consulenten leiden toe. Kind en Gezin, CVO. Vele andere verenigingen waar vrouwen samenkomen. Of een Turkse moskee. We krijgen daar een moment. De mensen leren onze gezichten kennen. We laten folders achter in scholen, winkels, aan hun prikbord. Heel veel gaat via mond tot mond reclame. Een persoon nam mijn visitekaartje, maakte er een foto van en verspreidde het via whatsapp.”

(Zelforganisatie)

“Sommige dames hebben tijd nodig. Ze hebben tijd nodig om hun jobdoelwit te bepalen. We proberen hun jobperspectief te verbreden. We hebben daar meer tijd voor dan de VDAB. Niet dat VDAB niet goed is, maar ze hebben geen tijd. Wij wel. We nemen tijd. Er is geen minimum duur en geen maximum duur. Een begeleiding kan ook tijdelijk on hold worden gezet, als het eventjes niet meer gaat.”

(Zelforganisatie)

“Wij bieden een niet sanctionerend, aangepaste, intensieve, individuele en cultuursensitieve begeleiding naar een kwetsbaar doelgroep toe. Typisch bij onze coaching en begeleiding is een empowerend en positieve werking, een vertrouwensband opbouwen, motiveren en versterken. Dus er is wel wat hoop en positieve inbreng en groei ondanks de moeilijkheden en uitdagingen die de mensen mee te maken hebben.”

(Lidvereniging)

Er bestaan verscheidene vormen van outreachend werken: van deur tot deur acties, transversaal werken met maatschappelijke voorzieningen, werken in de publieke ruimte of in de huiselijke omgeving, mobiele organisaties, aanwezig zijn in hun onmiddellijke omgeving, virtueel, e.a.

‘Outreachend werken is een werkwijze die uitgaat van een actieve benadering en gericht is op het bevorderen van welzijn. De werker vertrekt vanuit een participatieve basishouding en richt zich op personen in maatschappelijke kwetsbare situaties, die niet of ontoereikend bereikt worden door het huidige dienst-, hulp- en zorgverleningsaanbod. Dit door zich te begeven in hun leefwereld met erkenning van de daar geldende waarden en normen. Met outreachend werken streeft men naar wederzijdse afstemming tussen doelgroep, haar

¹⁴ S.Beelen, J. De Maeyer, C. Dewaele, H. Grymonprez, C. Mathijssen, Reach out ‘Praktijkboek voor outreachend werken, Lannoo Campus, 2018.

*netwerk, het maatschappelijk aanbod en de ruimere samenleving.
(De Maeyer, J. Dewaele, C&Beelen S (2014))¹⁵*

Outreachend werken is niet nieuw, maar moet bekeken worden met oog voor de specifieke kwetsbare doelgroep en binnen onze veranderende samenleving. Het is belangrijk om op verschillende manieren vindplaatsgericht te werken.

“Ik bereik hen via kerken en verenigingen. Het gaat ook heel goed van mond tot mond. Als ze ons eenmaal kennen. Gaat het van mond tot mond.”

(Lidvereniging)

“Ik ben geen voorstander van deur tot deur acties. Je hebt belangrijke mensen uit de gemeenschappen nodig. Vertrouwen is zeer belangrijk en dat is er niet door binnen te vallen bij iemand. Je moet gaan via via. Zo werkt dat. Ik doe dat voor de Afghaanse gemeenschap, de Kameroense gemeenschap.”

(Lidvereniging)

“Sommigen komen naar ons om cv's op te maken. Sommigen bellen me. Sommigen bellen me elke maand, omdat ze gefrusteerd zijn in hun zoektocht, in hun opleiding. Omdat er veel racisme en andere zaken spelen. We zijn er ook voor deze mensen om te ventileren (luisterend oor).”

(Zelforganisatie)

AANBEVELINGEN OUTREACHEND WERKEN

Het Minderhedenforum pleit ervoor dat VDAB ism partners **meer outreachend werkt met aandacht voor risicofactoren waaronder welzijnsfactoren (zoals moeilijke gezinssituaties, kinderlast), kansarmoede, discriminatie, e.a. .**

- Outreachend werken omvat **een integrale aanpak**. Indien men vertrekt vanuit een waarneming dat kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond moeilijk bereikbaar zijn en de stap niet nemen naar de dienstverlening, schuift men een verantwoordelijkheid van zich af. Het is belangrijk om de perceptie te keren en kritisch te kijken naar de eigen **toegankelijkheid van de dienstverlening**: in welke mate is de dienstverlening

¹⁵ De Maeyer, J. Dewaele, C&Beelen S (2014) Outreachend werken : praktijkkader in ontwikkeling. ALert 38 (5)

(on)toegankelijk? In welke mate zijn reguliere instanties bereikbaar voor kwetsbare groepen? Wat is de reden ervan?¹⁶ Bv. Worden deze vrouwen wel gevat door de prioritaire groepen waarop de dienstverlening zich focust? Bewust en onbewust spelen talrijke elementen mee (Bv. Is de contacttaal een drempel? Wordt adverse impact weggewerkt? Geraken ze door screenings en kunnen ze gebruik maken van de bestaande tewerkstellingsmaatregelen? Is het personeel zelf divers?, enz.). Outreachend werken is een totaalconcept, waarbij de **benadering, de begeleiding en het ganse aanbod prioritair en grondig herbekeken** dient te worden.

- Aandacht gaat naar het bereik in hun eigen omgeving of binnen vertrouwde contexten. Vrouwen met een migratieachtergrond voelen zich hier op hun gemak. Ze hebben de touwtjes meer in handen en kunnen open communiceren.
- Outreachend werken kan op geen enkele manier een vorm van controle of afstraffing betekenen. Een dwingende benadering werkt bovendien afremmend en zelfs contraproductief. Er wordt vertrokken vanuit een **vrijblijvende, open en uitnodigende houding. De meerwaarde van het hulpverleningsperspectief moet voor de betrokkene duidelijk zijn.**
- De nodige monitoring, streefcijfers en bijhorende evaluatie dienen geïmplementeerd te worden met aandacht voor instroom, doorstroom en uitstroom.
- Outreachend werken gaat gepaard met de nodige afstemming met partners (CBE, CVO, Agentschap I&I, OCMW, lokale verenigingen, Kind en Gezin ...) over de beleidsdomeinen heen. **Een ambitieus beleidsoverschrijdend beleid is gericht op duurzaam en kwaliteitsvol werk van kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond.**
- **Structurele samenwerkingen met verenigingen van etnisch-culturele minderheden, in het bijzonder vrouwenverenigingen, zijn hierbij ook nodig.** Verenigingen staan dicht bij (kwetsbare) personen met een migratieachtergrond en kunnen een belangrijke ondersteunende en toeleidende rol opnemen voor vrouwen die stappen willen zetten naar de arbeidsmarkt en die hun vertrouwen hebben verloren in officiële instanties. Verenigingen vertrekken vaak vanuit **eenzelfde of gelijkaardig referentiekader** als de vrouw met een migratieachtergrond. Verenigingen bevinden zich vaak in dezelfde omgeving, dicht bij de vrouwen. Ze kennen de brede context waarin de vrouwen zich bevinden, vaak vanuit eigen

¹⁶ *Struyven en Heylen, HIVA- onderzoek*

ervaringen. Een vereniging kent de persoon in andere settings dan in de zoektocht naar werk. De persoon met een migratieachtergrond wordt niet eendimensionaal benaderd als 'werkzoekende'. In het verenigingsleven en daarbuiten is zij ook een vrijwilliger, een voorzitter van een vereniging, een spreekbuis van hun gemeenschap en andere. De sterktes van werkzoekenden komen in die verschillende contexten meer naar voren. Aangezien **verenigingen vele vragen krijgen enerzijds vanuit verschillende maatschappelijke actoren en het brede middenveld en anderzijds vanuit andere beleidsdomeinen zoals onderwijs, werk, wonen en welzijn**, is voldoende financiële ondersteuning, een rechtstreekse samenwerking en erkenning van de etnisch-culturele verenigingen essentieel.¹⁷

- Outreachend werken is een bredere verzamelnaam voor vindplaatsgericht werken, wegwerken van randvoorwaarden, dichterbijbrengen van en voorzien van een aangepast aanbod, gerichte maatregelen en nazorg. VDAB kan outreachend werken niet volledig overlaten aan partners en/of tenders. VDAB dient actief deel uit te maken van het **outreachend** werken. Bemiddelaars moeten meer buiten de muren van de VDAB-kantoren komen en werkzoekenden ontmoeten binnen hun leefomgeving. Op deze manier wordt de werkzoekende ook niet enkel gezien als hulpbehoevende, maar vanuit verscheidene persoonlijke aspecten van zijn of haar profiel in zijn of haar eigen context, die anders niet zichtbaar zijn. VDAB kan bijdragen aan het plan van de werkzoekende, die het plan zelf opstelt. **Positieve binding, vertrouwen en motivatie creëren is belangrijk om verdere stappen te kunnen ondernemen naar duurzaam en kwaliteitsvol werk. VDAB past ook hierbij het bestaande aanbod (begeleiding, opleidingen, zoektocht naar werk, ...) aan.**

6. WERK EN GEZIN

- **Beperkt sociaal netwerk en kinderopvang**

Om een gezin en werk te combineren is een uitgebreid sociaal netwerk belangrijk. Vele vrouwen met een migratieachtergrond, vooral de eerste generatie, kunnen in mindere mate beroep doen op familie, kennissen en vrienden, die hun kunnen bijstaan bij zorgtaken ...¹⁸ Dat geldt vaak des te meer

¹⁷ Vermeersch, L. ; Vandembroucke, A. (2012) Vol van verwachting? Studie naar de (mis)match tussen de verwachtingen ten aanzien van etnisch-culturele federaties en hun mogelijkheden om daar aan te voldoen.

¹⁸ Arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratieachtergrond voor en na de geboorte van een eerste kind. Over Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE (2015)

voor vrouwen na een echtscheiding. Zeker voor vrouwen die naar hier kwamen via gezinshereniging, valt het al beperkte sociaal netwerk vaak bijna helemaal weg.

Daarnaast is de bestaande ‘toegankelijke en betaalbare’ kinderopvang te vaak een hoge drempel voor niet-beroepsactieve moeders met een migratieachtergrond. De combinatie werk en gezin wordt via allerlei maatregelen mogelijk gemaakt, voor voornamelijk diegene die reeds een sterkere positie op de arbeidsmarkt hebben verworven.¹⁹

“Opvang baby/kleuter en na school: na jaren kreeg ze de kans om een voltijdse contract te tekenen, schoonmaak in een goeie bedrijf niet ver van thuis. Tot haar grote frustratie, kon ze de contract niet tekenen, wie haalt haar kinderen op van school op woensdag in de namiddag? Ze moest stoppen met haar opleiding, ze kon de kinderen niet op tijd ophalen van school en de crèche. Geen grootouders of familie, geen netwerk of wel een netwerk van mensen in degelijke situaties.”

(Lidvereniging)

“Het is ook vaak een zaak van de kip of het ei. Ik regelde een afspraak voor een van mijn dames, 24jaar uit Eritrea, nog geen werkervaring. Bij een werkgever van een dienstencheque-onderneming en bij de voorbereiding ervan waarschuwde ik mijn kandidate dat de werkgever naar haar kinderopvang gaat vragen. De dame regelde zelf op twee weken tijd twee potentiële onthaalmoeders, hetgeen op zich al een hele prestatie is. Mijn kandidate moest overigens twee onthaalmoeders regelen omdat een van hen op woensdag gesloten is. Mijn dame had ook al nagedacht over wat als haar kind ziek is; een ziek kind mag immers niet naar de opvang. Ze heeft vrienden die nog niet werken, enkel NT2 volgen, en die op haar kindje willen letten. Enige reactie consulente werkgever: ‘Wat als die vrienden naar de les moeten? Ze werd ingeschreven en moest een week later haar poetstest afleggen. Op die week tijd zocht mijn dame nog andere opties, maar telkens kreeg ze te horen dat ze eerst haar werkdagen -uren moest doorgeven, terwijl de werkgever eerst wil weten op welke dagen & uren ze kinderopvang heeft – vandaar dus kip of ei, de ene wacht op de andere en onze dames weten niet meer wat te doen. En niet elke dame is even zelfredzaam als deze.”

Ook zijn de wachtlijsten voor kinderopvang een belemmering om werk te vinden of te aanvaarden.

“Een van de vrouwen had werk, maar ze heeft die moeten weigeren omdat ze geen kinderopvang had gevonden.”

(Lidvereniging)

¹⁹ Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). Het Matthëuseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen. CSB Berichten

14 Kil, T., Neels, K., & Wood, J. (2016). Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met een migratie-achtergrond. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 267-285

*“Voor crèches zijn er wachtlijsten. En als je dan geen netwerk hebt. Ze heeft hier geen grootouders, geen goede kennissen. Voor alleenstaande mama’s, wat doe je dan?”
(Lidvereniging)*

Voor zij, die in armoede leven, is zelfs het aanbod van inkomensgerelateerde kinderopvang van Kind en Gezin ontoereikend. Het is een heel kluwen om zicht te hebben op het bestaande aanbod. Vervolgens gebeuren administratieve procedures en financiële aftrek digitaal, wat geen vanzelfsprekendheid is voor deze vrouwen omwille van o.a. beperkte digitale vaardigheden, een beperkte taalkennis en gelimiteerde of geen toegang tot internet.

Deze verscheidene opvangvormen zijn bovendien duur. Hoewel ze fiscaal aftrekbaar zijn, is het vaak voor vrouwen in kwetsbare situaties moeilijk deze voor te schieten. De fiscale aftrekbaarheid is geen oplossing voor vrouwen in financieel precaire situaties.

Opvang voor schoolvakanties dienen daarnaast vaak lang op voorhand gereserveerd en betaald te worden via een digitaal platform wat opnieuw financieel en digitaal-technisch niet haalbaar is voor kwetsbare vrouwen met een migratieachtergrond.

Vervolgens als men deeltijds werkt, in shiften werkt of zaterdag werkt zijn de buitenschoolse of vakantie-opvangregelingen niet aangepast. Ook dit bemoeilijkt kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond om stappen te ondernemen naar de arbeidsmarkt.

Wat ouderschapsverlof betreft scoort België op Europees niveau zeer laag als het aankomt op het gebruik ervan. Enkel 7% van alle ouders, die hier in aanmerking voor komen, maken hier gebruik van. Bovendien is ouderschapsverlof sterk gegenderd in België. Vrouwen met een migratieachtergrond zijn bovendien nog eens ondervertegenwoordigd in de cijfers in het opnemen van ouderschapsverlof. Vaak beantwoorden ze niet aan de nodige criteria omdat ze oververtegenwoordigd zijn in de minder stabiele jobs. (interim, contract van bepaalde duur, dagcontracten, deeltijdse contracten ...).²⁰ Hierdoor voldoen ze vaak niet aan de nodige anciënniteitsvoorwaarde. Een werknemer moet o.a. gedurende 12 maanden verbonden zijn via een arbeidsovereenkomst met de werkgever die hem tewerkstelt.²¹

²⁰ Kil T. *Parental leave uptake among migrant and native mothers : can precarious employment trajectories account for the difference?* Universiteit Antwerpen, 2017

²¹ www.werk.België.be

TERUGBETALING KINDEROPVANG DOOR VDAB

Indien werkzoekenden een erkende opleiding, studie of stage wensen te volgen, kan mits goedkeuring van de VDAB kinderopvang (al dan niet gedeeltelijk) terugbetaald worden. De werkzoekende dient daarenboven zelf hiernaar op zoek te gaan, wat geen evidentie is.

Vervolgens wordt vaak gezegd dat solliciteren veel tijd inneemt (tot zelfs een voltijdse job). Kinderopvang wordt tijdens deze zoektocht echter niet voorzien. Het maakt dat vrouwen met kinderen minder intensief kunnen solliciteren.

Er is tevens geen mogelijkheid om tijdens hun verdere actieve zoektocht naar werk na de opleiding, stage of studie, bij sollicitatiegesprekken, screenings beroep te doen op terugbetaalde kinderopvang. Ook in het kader van de lineaire trajecten van nieuwkomers (bv. Inburgering: MO > NT2 bij CVO of CBE > NT2 bij VDAB > ev. wachtlijsten > professionele opleiding) bestaat het gevaar dat kinderopvang wordt opgestart, stopgezet, opnieuw wordt opgestart en stopgezet met vele vertragingen als gevolg.

Aanbevelingen werk en gezin

- In lange trajecten bestaande uit meerdere opleidingen en taallessen moet kinderopvang worden gegarandeerd totdat je een job hebt gevonden en enkele maanden nadien indien je nog geen opvang vond.
- Voor kwetsbare, vaak anderstalige, kortgeschoolde vrouwen, is het niet evident om de weg te vinden in het landschap van kinderopvang. **Kinderopvang** is in Vlaanderen via VDAB mogelijk voor wie erkende opleiding, studie of stage volgt, maar de regierol is onduidelijk en het aanbod is beperkt. Kinderopvang moet worden geregeld **voor de gehele duur van het traject naar werk** om continuïteit in dit traject te garanderen.
- De Actiris-crèches in Brussel bieden een snelle tijdelijke mogelijkheid om kinderen op te vangen voor werkzoekenden, die op korte termijn met een opleiding of een job kunnen opstarten, maar nog geen opvang hebben. Op deze manier hebben ze meer ruimte en tijd om kinderopvang op langer termijn te vinden. De crèches verdienen navolging zodat er ook een oplossing komt voor solliciterende moeders ook de eerste maanden na het vinden van een job.
- **Arbeidsbemiddelaars moeten kwetsbare vrouwen actief ondersteunen bij de zoektocht naar kinderopvang.** Afspraken worden structureel gemaakt, op centraal en lokaal niveau.

- **Kinderopvang moet vanuit het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin een afdwingbaar recht worden:** dat wil zeggen dat er voldoende aanbod voorzien wordt dat toegankelijk, betaalbaar en kwaliteitsvol en flexibel is. Het impliceert een **duidelijk beleidskader met minimumnormen** (focus op kansengroepen...).
- Voorschoolse of de buitenschoolse kinderopvang (schoolvakanties en na de schooluren) moet ook een recht zijn. Dit dient uitgewerkt te worden in een beleidskader met minimumnormen (zoals sociale tarieven en voorrangregels voor bepaalde kwetsbare groepen.)
- Lokaal moet er een gecentraliseerd overzicht komen van het aanbod. Samenwerking kan gezocht worden met VVSG.
- In afwachting op een volgende (oriënterende of professionele) opleiding of tijdens de zoektocht naar werk, wensen vele werkzoekenden Nederlands bij te studeren. VDAB biedt de mogelijkheid tot terugbetaling van kinderopvang wanneer vrouwen met het perspectief op werk Nederlands wensen bij te leren bij CVO of CBE.
- Kwalitatieve dienstverlening gericht op kwetsbare ouders moet daarenboven gegarandeerd worden (wenperiodes, communicatie met ouders, interculturalisering, ...).
- Om ook groepen die niet lang op voorhand kunnen reserveren (inburgeraars, vrouwen die in shiften werken, of pas zijn beginnen werken, of in onregelmatige statuten...) moet toegang gegarandeerd worden. Er moeten voldoende **plaatsen worden voorbehouden**.
- Er is nood een **gecentraliseerd overzicht van het volledige lokale aanbod**. **Ouderschapsverlof** hangt momenteel af van je arbeidsmarktpositie. Een opeenstapeling van verschillende contracten van korte duur (waaronder ook interimcontracten), maken het voor vrouwen in preciaire statuten zeer moeilijk om van dergelijke stelsels gebruik te maken. Ouderschapsverlof moet daarom een recht worden dat niet langer afhangt van je anciënniteit bij eenzelfde werkgever. Daarnaast moeten deeltijds werkenden ook hun ouderschapsverlof deeltijds kunnen opnemen.

7. INBURGERING EN AANSLUITING ARBEIDSMARKT

De grootste groep inburgeraars die een inburgeringscontract ondertekenen zijn gezinsherenigers (44,2%). Bij de gezinsherenigers zijn er bijna **2,5 keer zoveel vrouwen als mannen**. Na

gezinsherenigers volgen asielzoekers, erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden.(26,9%). Bij de asielzoekers en de erkende vluchtelingen zijn er dubbel zoveel mannen als vrouwen.²²

Vlaanderen zet al lange tijd in op inburgering, voor een groot deel nieuwkomers is deze verplicht. De verwachting dat deze inburgering, bestaande uit maatschappelijke oriëntatie, NT2 en trajectbegeleiding een hefboom is voor arbeidsmarktintegratie, wordt echter niet ingevuld. Uit een koppeling van de kruispuntbank inburgering en de KSZ blijkt dat er slechts een zeer lichte positieve correlatie bestaat tussen inburgering en het hebben van werk: Vijf jaar na aankomst, groeit de groep van werkenden niet meer en blijft het tewerkstellingspercentage steken op 40-45%²³. Uit ander onderzoek²⁴ blijkt dat de kansen op tewerkstelling globaal gezien sterker samenhangen met werkervaring dan met het hoogst gevolgde taalniveau NT2. Taalopleiding levert op tot men echt 'basisgebruiker' is (rg 1.2), maar daarna brengt een bijkomende taalopleiding geen significant voordeel meer op. Midden- en langgeschoolden halen ook een rendement uit taalniveau 3.1 of hoger (in vergelijking met 2.4), voor korter opgeleiden is dit verschil niet significant.

Specifiek voor vrouwen zijn er knelpunten met betrekking tot de vroege keuze tussen een professioneel, educatief of sociaal (maatschappelijke participatie). Meerdere gezinsherenigers kiezen voor dat laatste omdat ze familie-uitbreiding plannen. Dat wil echter niet zeggen dat ze niet op langere termijn de ambitie hebben om stappen naar de arbeidsmarkt te zetten. Dit komt in een sociaal traject niet of nauwelijks aan bod. Bovendien zijn de drie perspectieven vaak sterk aan elkaar verbonden: vrijwilligerswerk om werkervaring op te doen, studeren om te gaan werken,

AANBEVELINGEN INBURGERING EN WERK

- **Het strikte onderscheid tussen de 3 perspectieven** (professioneel, educatief, sociaal perspectief) dient doorbroken te worden. De noodzakelijke informatie over arbeidsmarktzaken en kinderopvang dienen voor iedere inburgeraar aan bod te komen. **Binnen elk soort van traject moet er meer arbeidsmarktinformatie worden aangeboden, alsook informatie over de gevolgen van het kostwinnersmodel inzake inkomensniveau en**

²² Vlaamse inburgerings en-integratiemonitor (2018)

²³ Wets, J. en De Cuyper, P, *Inburgeraars op de arbeidsmarkt, een analyse van de socio-economische trajecten van inburgeraars*, HIVA, KULeuven, 2016. *Het aandeel personen dat een inburgeringscontract afsloot dat werk heeft, is 2,8% hoger dan gemiddeld, wie MO volgt is 1,7% meer dan gemiddeld aan de slag en wie een inburgeringsattest behaalde 6,7% vaker dan doorsnee aan het werk.*

²⁴ Vandermeersch H en De Cuyper P, *Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt?*, HIVA, Kuleuven, 2017.

pensioenrechten, belangrijke randvoorwaarden zoals kinderopvangmogelijkheden en diploma-erkenning enz.

- Voor kortgeschoolden is het geen evidentie om (opnieuw) in klasvorm te leren. Innoverende vormen van Nederlandse taal leren buiten de klaslokalen worden gefinancierd, gestimuleerd en erkend.
- Om ervoor te zorgen dat instanties elkaar niet tegenspreken in trajecten naar werk, stemmen het Agentschap I&I en VDAB beter af om te komen tot effectievere trajecten met een duurzamere uitstroom naar werk. De voorzichtige stappen die ondernomen worden mbt de informatie-uitwisseling tussen de datasystemen Connect en Mijn Loopbaan zijn positief. De warme overdracht van het Agentschap I&I naar VDAB van nieuwkomers met een professioneel perspectief moet gegarandeerd worden. In geen geval mogen er mensen blijven hangen in geen enkele of enkel digitale dienstverlening. Prioritaire aandacht gaat een warme overdracht, verderzetting van een persoonlijke begeleiding en het zichtbaar maken van de (afgelegde en nog af te leggen) trajecten, risicofactoren en randvoorwaarden door een doorgedreven koppeling van Connect en Mijn Loopbaan.
- Taal verwerven via non-formeel leren (bijvoorbeeld op de werkvloer of in een opleidingscentrum, geïntegreerde trajecten, gecombineerde trajecten) moet ook formeel erkend worden.
- De evaluatie van het verplichte niveau 1.2 dringt zich op in het kader van de visie van het actieplan 'Integratie door werk' van VDAB.

8. OVERGANG ONDERWIJS-WERK

Uit het recente OESO rapport (2018) blijkt dat jongeren met een migratieachtergrond meer dan dubbel zoveel kans maken om een NEET- jongere te worden. Na de leerplicht vinden ze geen werk en volgen ze geen vorming of opleiding.²⁵

In het artikel "thuisblijven of werken?" Uit het jaarboek Armoede en Sociale Uitsluiting (2018)²⁶ geven tweede generatie meisjes en vrouwen (van Marokkaanse origine) in getuigenissen aan dat ze door scholen te weinig werden gemotiveerd om verder te studeren. Ze werden geconfronteerd met een gevoel van stigmatisering. Ze kregen zonder argumentatie, vaker dan autochtonen, het advies

²⁵ https://read.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/belgium_eag-2018-39-en#page1

²⁶ USAB, Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018

om van studierichting te veranderen en werden naar hun gevoel geheroriënteerd naar het beroeps- of technisch onderwijs. Vanuit hun perspectief werden ze ook niet ondersteund om hogere studies aan te vangen.²⁷

De diversiteitsbarometer van Unia (2018) toont gelijkaardige resultaten. Stereotiepe beeldvorming van leerlingen van buitenlandse herkomst hebben een (onbewuste) impact op de clausulering en op oriënteringsadviezen die de klassenraden geven.

In het recente onderzoek van Bakir (2018)²⁸ werd aangetoond dat vele meisjes met een moslimachtergrond geconfronteerd worden met meervoudige discriminatie gerelateerd aan religie en gender. Ze laten in grote mate hun studiekeuze en jobkeuze hiervan afhangen. Het hoofddoekenverbod is een onderschatte oorzaak van een negatieve emotionele gemoedstoestand die bij 15,2% van de meisjes ervoor zorgt dat ze zich niet goed voelen op school. 84,8% weegt studiekeuze hoger onderwijs af op al dan niet mogen dragen van hoofddoek. De drie voornaamste invloeden van het hoofddoekenverbod op de professionele ontwikkeling van de adolescenten zijn de 'school/studiekeuze' die steeds afgewogen wordt op het al dan niet mogen dragen van de hoofddoek, 'de verlaagde participatie op school' en opnieuw 'de demotivatie' op professioneel gebied. Het onderwijs heeft hierin een grote verantwoordelijkheid.

AANBEVELINGEN ONDERWIJS

- Er wordt werk gemaakt van een **transparant en objectief studie-oriënteringsproces**. Beslissingen van klassenraden worden op een neutrale en objectieve manier genomen en worden niet beïnvloed door eventuele vooroordelen en stereotypen op basis van etnische afkomst. Hiervoor worden **instrumenten ontwikkeld om leerkrachten te helpen bij het delibereren en evalueren** van leerlingen.
- Elk verbod op levensbeschouwelijke tekenen binnen het onderwijs (noch direct, noch indirect) wordt afgeschaft. Er komt geen verbod op levensbeschouwelijke tekenen, noch voor leerkrachten, noch voor leerlingen. Dit geldt voor alle onderwijsnetten.

²⁷ USAB, *Armoede en sociale uitsluiting, jaarboek 2018*

²⁸ K. Bakir, *De invloed van het hoofddoekenverbod op adolescentie moslimas (2018)* / <https://www.scriptiebank.be/scriptie/2018/de-invloed-van-het-hoofddoekenverbod-op-adolescente-moslimas>

- Vanuit de optiek van voeling, inzicht en rolmodel voor de doelgroep is het noodzakelijk om een divers lerarenkorps te krijgen. Het decreet evenredige arbeidsdeelname (2002) voorziet de mogelijkheid tot aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden en bepalingen van het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel.²⁹
- Er dient actief werk gemaakt te worden van een **neutraal (niet gendergekleurd en niet vertrekkende vanuit etnische vooroordelen) studieadvies en keuze binnen alle studierichtingen en binnen het nieuwe duaal leren dat een voldoende uitgebreid en divers aanbod moet hebben om ook meisjes (met migratieachtergrond) aan te spreken.**
- Onderwijs maakt werk van **monitoring op basis van origine opdat de overgang naar de arbeidsmarkt van deze groep beter kan worden opgevolgd** en het beleid tijdiger bijgestuurd. Zo zou een monitoring ook gegevens moeten kunnen uitsplitsen naar origine (niet alleen naar gender).
- **Discriminerende praktijken en achterstellingsmechanismen in het secundair onderwijs wegwerken** is prioritair. Daarbij wordt gedacht aan attestering, tucht, segregatie via studierichtingen en schoolkeuze, verschillen in leerlingenbegeleiding, verbod op levensbeschouwelijke tekenen. De onderwijsinspectie spoort deze zaken actief op en vraagt scholen om bijsturing daar waar nodig. Sanctionering is nodig indien de gevraagde bijsturing niet is gebeurd.

²⁹ Voor de Vlaamse tewerkstellingsbevoegdheden bestaat het **decreet evenredige arbeidsdeelname van 8 mei 2002**. Artikel 5 § 3 van het decreet van 2002 stelt erg beknopt dat 'de beginselen van EAD en gelijke behandeling niet beletten dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen die verband houden met een van de genoemde kenmerken te voorkomen of te compenseren'. Dit decreet is weliswaar beperkt tot 6 discriminatiegronden: geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Het decreet geldt voor beroepsoriëntatie en -opleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling. En voor de arbeidsvoorwaarden en bepalingen van het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel. Verder geldt het voor de toegangsvoorwaarden, selecties en selectiecriteria in welke bedrijfstak of sector ook alsook voor de toegang tot het arbeidsproces of de promotiekansen (art 5, §2).

9. AANBEVELINGEN OVERGANG ONDERWIJS – ARBEIDSMARKT

DUAAL LEREN

- Om kansen te creëren in de overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt kan ingezet worden op **duaal leren**. **Duaal leren** moet ongekwalificeerde uitstroom voorkomen en remediëren. **Een werkplek** moet gegarandeerd te worden. Dit kan door voorbehouden werkplekken voor kansengroepen. Ook de regisseur (Syntra) dient proactiever op te treden. Non-discriminatie en diversiteitsbeleid moet een verplicht element worden in de erkenningsvoorwaarden van leerondernemingen.
- **Duaal leren moet uitgebreid worden naar CVO's en HBO's met specifieke aandacht voor de toegankelijkheid van nieuwkomers. Nodige ondersteuning is vereist (vergelijkbaar met Nederlands op de opleidingsvloer, inhoudelijke ondersteuning en coaching, enz.)**

OKOT

Ook kunnen kansen gecreëerd worden vanuit een onderwijstraject met een VDAB -contract, OKOT. Een aanzienlijk deel van de vrouwen met migratieachtergrond stroomt ongekwalificeerd uit. Voor deze groep kunnen de onderwijskwalificerende trajecten een alternatief zijn om alsnog een diploma secundair onderwijs te behalen of een hogere studie te volgen via een onderwijskwalificerend traject met VDAB-opleidingscontract.

- **OKOT (Onderwijskwalificerende opleidingstrajecten) worden actief ingezet voor personen met een migratieachtergrond.** Instapvoorwaarden en screenings worden hiertoe grondig doorgelicht en de voorbereiding en (NT2) ondersteuning wordt uitgebreid.
- Om te kunnen instappen in een onderwijskwalificerend traject met VDAB-opleidingscontract dient aandacht te gaan naar onbewuste elementen in de **prescreening en intake** die meespelen waardoor deze subgroep niet altijd in aanmerking komt hoewel de persoon wel voldoet aan de algemene voorwaarden. De screenings **zouden moeten worden onderzocht op adverse impact**. Niet alleen

tijdens de screening, maar ook gedurende de studie, moeten alle vormen van discriminerende praktijken achterstellingsmechanismen weggewerkt worden.

- Nauwe opvolging, begeleiding en/of (taal-)ondersteuning met oog voor kwetsbaarheid op verschillende kruispunten wordt voorzien.
- Een voorwaarde binnen OKOT is vandaag dat er gevraagd wordt aan de werkzoekende om vanaf het tweede jaar de opleiding te combineren met een deeltijdse of tijdelijke tewerkstelling. Wat dit kan inhouden, wordt per traject bekeken. Wegens uiteenlopende omstandigheden kunnen werkzoekende vrouwen met een migratieachtergrond niet via de reguliere wijze instappen in een van deze studies (schoolmoe, niet leermoe, kansarmoede/ socio-economische situatie, slechte werkervaringen, gezinssituatie, e.a.). OKOT is een interessante opstap naar volwaardig werk. Bovendien zitten velen naast hun voltijdse opleiding (tot 40 uur) nog met zorgtaken in het gezin. Ook zijn kansarmoede en moeilijke gezinssituatie en slechte leerervaringen obstakels om optimaal in te stromen en door te stromen in OKOT. De ruimte voor nog een job is daardoor zeer beperkt. **VDAB kan het gelijktijdig opdoen van werkervaring aanmoedigen en ondersteunen (zoeken van een job), maar het mag geen basisvoorwaarde zijn om aan een studie te beginnen.**
- De visie op taal van 'Integration through work' wordt doorgetrokken binnen de onderwijstrajecten. Taal is geen voorwaarde, maar een competentie. Afspraken worden gemaakt met de scholen.
- Er bestaan momenteel amper **vooropleidingen om nieuwkomers en anderstalige zij-instromers via taalondersteuning voor te bereiden op de studie.** Het bestaande taalaanbod binnen VDAB reikt niet tot het taalniveau van de onderwijsinstellingen. De VDAB kan taalcurssussen voorzien die zich richten op de specifieke onderwijskwalificerende trajecten met VDAB opleidingscontract. Of via een samenwerkingsakkoord de reguliere onderwijsverstrekker aan te zetten om een vooropleiding en taalondersteuning op maat te voorzien. In overeenstemming met de beroepsopleidingen binnen VDAB waar indien nodig **Nederlands op de opleidingsvloer** wordt aangeboden, dient ook voor onderwijskwalificerende trajecten met VDAB- opleidingscontract mogelijkheid te zijn. Sommige anderstalige cursisten hebben tijdens de studie ook nood aan taalondersteuning op maat.

10. ACTIVERINGSBELEID

9.1. VDAB

9.1.1. ARBEIDSBEMIDDELING

VDAB richt zich binnen haar nieuwe strategie op drie pijlers. Ze wil haar dienstverlening versterken door in te zetten op haar vernieuwde rol als netwerkregisseur, digitalisering (digital first) en clustering.

De sterke inzet en grote verandering voor werkzoekenden gebeurt momenteel in de fase van de contactstrategie, waarbij digitale dienstverlening prioritair wordt aangeboden. VDAB kan op deze manier haar dienstverlening diversifiëren, met prioritaire aandacht voor face to face gesprekken met kwetsbare werkzoekenden. Voor werkzoekenden (voornamelijk gericht op uitkeringsgerechtigden en deels jongeren) met meer noden is bijkomende ondersteuning dus mogelijk.

Kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond, die zich aanbieden bij VDAB, bevinden zich voor een groot deel onder de categorie van vrij ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (o.a. gezinsherenigers), een deel als werkzoekende met leefloon (o.a. erkende vluchteling, tweede, derde generatie) en anderen als niet (meer)-ingeschrevenen. Deze versnipperde groep wordt niet prioritair gecapteerd door de nieuwe strategie VDAB. Ze vallen voor een groot deel uit de boot binnen de dienstverlening voor kwetsbare groepen van de nieuwe contactstrategie. Er moet al een expliciete vraag komen vanuit deze vrouwen om er gebruik van te maken.

Bijvoorbeeld gezinsherenigers, vrouwen die na de zorg voor jonge kinderen op latere leeftijd intreden, NEET-meisjes ... overleven vaak op de familiale solidariteit. Niet-uitkeringsgerechtigden hebben bovendien vaak geen financiële mogelijkheden om opleiding te volgen. Tegemoetkomingen zoals de stimulanspremie zijn er enkel voor wie uitkering/leefloon geniet, opleidingen door derden zijn betalend (en in dat geval ook kinderopvang en verplaatsing).

Het VIONA- onderzoek 'De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB' (2018) toont aan dat:

- Niet-EU werkzoekenden meer face-to-face contact wensen (56% tgo 26%). Digitale communicatievormen zijn minder evident voor anderstaligen en/of personen zonder digitale vaardigheden of toegang tot digitale kanalen.

“Een rigide en steeds geautomatiseerd arbeidsmarkt. Men moeten online solliciteren, diploma's en identiteitskaarten online uploaden, inschrijving bij interims gebeuren

online, telefonische sollicitatiegesprekken... dit is allemaal niet haalbaar voor de meeste van de werkzoekenden. Sommige hebben zelfs geen cv. En motivatiebrieven moeten constant aangepast worden. Hoeveel van de mensen kunnen werken met de computer, kunnen online solliciteren?"

(Lidvereniging)

- Er zijn onbeantwoorde hulpvragen inzake de mogelijkheden om opleiding of stage te volgen (58%), bij het bepalen van het jobdoelwit (53%) en hulp bij het zoeken van vacatures (43%). Bij werkzoekenden van niet-EU herkomst is deze vraag nog groter.
- Gedragmatige controle (dreigen met sanctie, aanpraten schuldgevoel) werkt minder dan autonomie-ondersteunende stijl. Slechts 13% van de bemiddelaars blijkt consequent een autonomie-ondersteunende stijl te hanteren.

“Een vrouw (tweede generatie) stond lang in de verkoop. Ze wil niet langer in de verkoop werken, maar ze wil eerder als administratief bediende werken. VDAB pusht haar terug naar verkoop: Ze werd niet op maat geholpen. Ze wilde een administratieve opleiding volgen. We hebben samen haar competenties hieraan gekoppeld. CV aangepast, , motivatiebrief ook. Eigenlijk heb ik haar toegangsticket verbeterd. Nu is ze een medisch assistente met IBO contract.”

(Zelforganisatie)

AANBEVELINGEN ARBEIDSBEMIDDELING

- **De kwetsbare groepen in de categorie ‘vrij ingeschreven niet-werkende werkzoekenden’** – in casu vrouwen die afhankelijk zijn van familiale bijstand en in financieel precaire situaties of in armoede leven, met beperkte mobiliteit, met beperkt netwerk en opvangmogelijkheden voor de kinderen etc. Ze moeten **via knipperlichtsystemen actiever worden ondersteund**. De bestaande inschattingslijst en knipperlichtlijsten moeten worden aangevuld met genderaspecten, **risicofactor racisme en discriminatie en andere randvoorwaarden** die de arbeidsmarktparticipatie van deze groep vrouwen bemoeilijkt.
- **Toegankelijke, bereikbare en persoonlijke kwalitatieve dienstverlening moet blijvend beschikbaar zijn voor werkzoekenden**, die daar nood aan hebben en die dit wensen, **los van tot welke formele categorie** ze behoren. Er bestaat een groep mensen die zelfs met een aangepast leeraanbod niet zelfstandig zal komen tot digitaal reserveren, aanmaken van accounts, bijhouden van wachtwoorden, opzoeken van informatie... . Voor deze groep creëert online dienstverlening extra uitsluiting. De beperkte aanwezigheid van werkwinkels en de aanwezigheid van bemiddelaars bij partners, moet het voor kwetsbare werkzoekenden

met een migratieachtergrond prioritair blijvend mogelijk zijn om laagdrempelige toegang te hebben tot face-to-face contacten (los van hun categorieële indeling).

- **In face to face gesprekken wordt vertrokken van een autonomie-ondersteunende stijl.** Toegankelijkheid in tijd en ruimte is noodzakelijk.
- **Ondersteuning wordt ook geboden naar mobiliteit toe.** Opzoeken van de nodige informatie, informatie bieden over de bestaande tools, meegaan met de werkzoekende, enz.
- Bijkomende financiële tegemoetkomingen zoals de **stimulanspremie moet voor vrouwen met een migratieachtergrond, die geen leefloon en geen werkloosheidsuitkering ontvangen, ook mogelijk worden.**
- Een tussenkomst in het inschrijvingsgeld, vervoer en kinderopvang is noodzakelijk wanneer ze gebruik maken van opleidingen door derden.
- **Ambitieuze streefcijfers (met oog voor representativiteit)** om het bereik van personen met migratieachtergrond te verhogen met respect voor maatwerk en de noodzakelijke discretionaire ruimte van bemiddelaars. Monitoring moet garanderen dat ook vrouwen proportioneel worden bereikt. Deze streefcijfers moeten **ook de tweede generatie mee omvatten en vrouwen moeten voldoende vertegenwoordigd** zijn. Vandaag is de tweede generatie echter geen doelgroep binnen de bemiddeling. Omwille van de huidige beperkte monitoringsmogelijkheden blijven ze uit het zicht. (Er is momenteel wel een nieuwe monitoringsvraag hangende die dit probleem op korte termijn zou moeten oplossen.)

9.1.2. BEROEPSOPLEIDINGEN en IBO-OPLEIDINGEN

Hoewel VDAB een breed palet aan professionele opleidingen heeft, is de keuze, die aangeboden wordt aan kortgeschoolde vrouwen zeer beperkt. Kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond, die interesse tonen om te gaan werken, worden nog te vaak gegenderd en etnisch toegeleid naar een gering aantal jobs.

Indien ze kiezen voor andere pistes, die aansluiten bij hun interesseveld geraken ze vaak niet door de screening van de professionele erkende opleidingen.

Velen geraken niet door deze screenings door onnodige taalvereisten, (on)bewuste vooroordelen, bias en andere vormen van adverse impact. Vaak worden ze ook door hun kwetsbaarheid (gebrek aan kinderopvang, sociaal netwerk, korte scholing, ...) en sociale uitsluiting (kansarmoede, racisme en discriminatie) geduwd in jobs met weinig doorstroommogelijkheden.

In het Viona-onderzoek ‘Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een migratieachtergrond’ van het HIVA³⁰ werd onderzocht welke instrumenten of maatregelen vanuit VDAB het meest effectief zijn met betrekking tot de arbeidsintegratie van personen met een migratieachtergrond. Ook de verschillen in effectiviteit naargelang de profielen van de personen met een migratieachtergrond werden geanalyseerd. Wat duidelijk blijkt uit de conclusie is dat **beroepsopleidingen** in het algemeen zeer effectief zijn voor de verschillende subgroepen. Vooral bij nieuwkomers leiden beroepsopleidingen tot een hoog percentage van uitstroom naar werk. Ook **individuele beroepsopleidingen** blijken binnen dit onderzoek over de hele lijn zeer goed te scoren voor alle subgroepen.

Het onderzoek van Struyven (2012)³¹ vertoont gelijkaardige resultaten. Beroepsopleidingen of opleiding en begeleiding voor personen met een migratieachtergrond rendeert zeer goed. Wat wel opvallend is, is dat ondanks deze positieve resultaten werkzoekenden met een migratieachtergrond eerder deelnemen aan en/of georiënteerd worden naar persoonsgerichte opleidingen en trajectopvolging en in mindere mate aan verscheidene modules screening, oriëntatie en diagnose en sollicitatietraining, beroepsspecifieke opleiding en opleiding en begeleiding op de werkvloer. Nochtans is het professionaliseren van competenties en vaardigheden nodig om door te stromen naar duurzaam en kwaliteitsvol werk.

De instapvoorwaarden van de beroepsopleidingen liggen zeer hoog. Wie door de selectie raakt, heeft uiteindelijk gelijklopende slaagkansen volgens het Viona-onderzoek. In het onderzoek wordt aangehaald dat voornamelijk de langgeschoolde werkzoekenden met een migratieachtergrond of de ‘sterkere profielen’ terug te vinden zijn binnen de beroepsopleidingen. Midden- en kortgeschoolde werkzoekend slagen weinig voor de selecties van de beroepsopleidingen.

AANBEVELINGEN BEROEPSOPLEIDINGEN EN IBO-OPLEIDINGEN

- VDAB kan de **instapvoorwaarden aanpassen** waardoor werkzoekenden met een migratieachtergrond, ook de **midden-en kortgeschoolden meer toegang** geven tot deelname aan beroepsopleidingen. Enerzijds dienen de screenings doorgelicht te worden op culturele

³⁰ Vandermeerschen H., De Cuyper P., De Blander R. & Groenez S, (2017) *Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst, Viona onderzoek*

³¹ Struyven L., Groenez, Van Parys L, Heylen V. (2012) *Interventies voor trajectbegeleiding van werkzoekenden: waartoe leiden ze op langere termijn? Rapport voor de impact evaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013: HIVA KU Leuven*

en taal-bias. Anderzijds kunnen werkzoekenden voorafgaand worden voorbereid om aan de selecties van de opleidingen deel te nemen en meer ondersteund worden tijdens de opleiding.

- Er dient nog meer te worden ingezet op **NODO (Nederlands op de opleidingsvloer)**. Ook ten aanzien van **tenders of derden** die opleidingen aanbieden.
- **Beroepsopleidingen en individuele beroepsopleidingen** zijn een grote meerwaarde voor werkzoekenden met een migratieachtergrond en zorgen voor een grotere kans op uitstroom naar werk in vergelijking met andere trajecttypes.³² Deze twee **trajecttypes dienen naar voren geschoven te worden als prioritaire actie** binnen de trajectbepaling. Werkzoekenden hebben nood aan specialisatie of certificatie vanuit België om meer toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Te vaak blijven ze steken in oriëntering, NT2- cursussen of cursussen digitalisering.
- De **effectiviteit van stages** voor personen met migratieachtergrond is minder goed dan verwacht terwijl het beleid daar volop op inzet. De effectiviteit kan eventueel **verhoogd** worden door meer in te zetten op **combinaties met validering en EVC** zodat het civiel effect vergroot en vertaalbaar is naar meerdere bedrijfs- en sectorcontexten.
- Een individuele beroepsopleiding is een interessante opstap voor werkzoekenden met weinig ervaring, maar die het juiste profiel hebben. Voor bepaalde werkzoekenden met een migratieachtergrond is taalondersteuning aangewezen onder de vorm van IBO-T. De taalondersteuning dient **consequent en structureel gescreend te worden (ev. door de IBO-consulent) bij anderstaligen die starten met een IBO. Taal kan in geen enkel geval een reden zijn tot stopzetting van een contract.**
- Om de achterstelling van een groep binnen specifieke beroepsopleidingen en op de arbeidsmarkt weg te werken, kunnen **concrete maatregelen van tijdelijke aard onder de noemer van positieve acties op micro-, meso- en macroniveau** opgenomen worden. Positieve acties bieden kansen aan vrouwen met een migratieachtergrond om een effectieve persoonlijke keuze te maken naar duurzaam en kwaliteitsvol werk. Positieve acties zijn **tijdelijke en proportionele voorrangmaatregelen** om de **feitelijke ongelijkheid van**

³² Vandermeerschen H., De Cuyper P., De Blander R. & Groenez S, (2017) Kritische factoren in het activeringsbeleid naar mensen met een vreemde herkomst, Viona onderzoek

personen met migratieachtergrond te corrigeren. Ze zijn nodig zowel op de arbeidsmarkt als gedurende trajecten naar werk toe.³³

- Er zijn talrijke vormen van positieve acties mogelijk waar de overheid haar verantwoordelijkheid kan opnemen **om een uiterst scheefgetrokken realiteit recht te trekken.** Voorbeelden van positieve acties zijn o.a. voorbehouden jobplaatsen voor kansengroepen, voorrangbeleid bij gelijkwaardigheid, vacatures enkel verspreiden naar werkzoekenden die behoren tot kansengroepen, quota voor sollicitanten in de verschillende stadia van de selectieprocedures en quota bij aanwerving, mentorprojecten voorbehouden voor kansengroepen, stageplaatsen voorbehouden voor kansengroepen.
 - Plaatsen in professionele opleidingen worden vrijgehouden specifiek voor kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond.
 - Ook gaan de bestaande tewerkstellingsmaatregelen zoals IBO en BIS nog te vaak naar de sterkere profielen. Er wordt gericht gezocht naar mogelijkheden (stages, IBO's en BIS), die worden vrijgehouden voor kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond.
- VDAB stelt een **streefcijfer** voorop voor de deelname van werkzoekenden uit etnisch-culturele minderheden met monitoring van gender in de verschillende vormen van **werkplekieren en beroepsopleidingen.** De streefcijfers moeten uitgaan van een **oververtegenwoordiging** om de competentieachterstand bij deze groep te verkleinen.
 - IBO mag nooit een maatregel zijn om op een goedkope manier werkzoekenden tijdelijk in te zetten. Er moet **steeds gestreefd worden naar een contract van onbepaalde duur en een voldoende groot opleidingscomponent.**
 - Het actieplan 'Integratie door werk' met betrekking tot gecombineerde en geïntegreerde trajecten dienen uitgebreid te worden. Van lineaire trajecten wordt zoveel mogelijk afgestapt en er wordt plaatsgemaakt voor het leren van taal tijdens de opleiding en op de werkvloer.

³³ Spaas N., Terlien M.(2018) *Tijd voor positieve actie!*

11. LOKAAL

OCMW

Het onderzoek 'De sociaaleconomische trajecten in en na het equivalent leefloon van personen met en zonder migratieachtergrond'³⁴ toont aan dat ondanks de sterk toegenomen aandacht voor activering de duurzame doorstroom vanuit de bijstand naar de arbeidsmarkt veeleer gering is (periode 2004-2009). Personen met een migratieachtergrond hebben echter geen lagere kans om te beginnen werken dan personen zonder migratieachtergrond en ook niet om in een langdurige tewerkstelling te starten, al duurt het wel aanzienlijk langer voor ze zo een langdurige tewerkstelling vinden. Personen met een migratieachtergrond (vooral niet-Europese migranten) ontvangen toch langer een bijstandsuitkering vergeleken met personen zonder migratieachtergrond. Die lange duur is volgens het onderzoek vooral te wijten aan een lagere kans om deel te nemen aan een **activeringsmaatregel of om gerechtigd te worden op een sociale zekerheidsuitkering**. Ook opvallend is dat ook de tweede generatie minder doorstromen naar activeringsprogramma's dan bijstandsgerechtigden met in België geboren ouders. Het onderzoek besluit dat de reden dat migranten langer in de bijstand blijven dan personen met Belgische achtergrond, niet te wijten is aan mindere motivatie om werk te vinden. Andere uitstroomkanalen dan arbeid uit de bijstand zijn minder toegankelijk voor migranten dan voor personen met Belgische achtergrond.

Wat betreft tijdelijke werkervaring werd een tussentijds onderzoek gedaan van de eerste resultaten.³⁵ Het toont aan dat leefloongerechtigden met een migratieachtergrond vaker aan het werk geraken na zo'n traject dan leefloongerechtigden zonder migratieachtergrond. 7 op 10 TWE'ers hebben een migratieachtergrond. 38% onder hen een job 3 maand na het beëindigen van hun TWE-OCMW-traject tegenover 24,7% leefloongerechtigden zonder migratieachtergrond. Een mogelijke verklaring vanuit het onderzoek is het feit dat deze leefloongerechtigden vaak vluchtelingen zijn, met ervaring en diploma's uit hun thuisland. Wel opvallend is dat ze in grotere mate doorstromen naar werk bij het OCMW (22% vs 10%). Deze leefloongerechtigden beschikken vaak over nuttige competenties voor de arbeidsmarkt, waardoor ze snel hun weg

³⁴ Neels K. ea, *De sociaaleconomische trajecten in en na het equivalent leefloon van personen met en zonder migratieachtergrond, in 40 jaar OCMW en bijstand*, Acco, KULeuven 2017

³⁵ De Coen A., Valsamis D., Vanoeteren V. (2018) *Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring*, Ideaconsult

kunnen vinden na het beëindigen van hun traject en eens een betere kennis van het Nederlands. Deze cijfers moeten echter voorzichtig geïnterpreteerd worden aangezien enkel trajecten geanalyseerd kunnen worden die vroeger beëindigden dan de doorlooptijd van 2 jaar. TWE-OCMW-trajecten zijn er expliciet op gericht om de doorstroom naar het normaal economisch circuit (NEC) te verhogen. Momenteel is de uitstroom naar het NEC eerder beperkt. Kandidaten moeten voldoende leerpotentieel hebben om na maximum 2 jaar op een duurzame manier tewerk gesteld te zijn in het NEC. De meest kwetsbaren vallen bovendien voor deze maatregel uit de boot. 2/3de van de OCMW's vindt dan ook dat het nieuwe TWE-beleid niet beantwoordt aan de noden van hun OCMW of van de leefloongerechtigden. De rigiditeit van het kader uit zich ook heel concreet in de vaste duurtijd van 2 jaar.³⁶ In de rapportering van het Miriam-project (2017), dat aan de empowerment van alleenstaande vrouwen in het OCMW werkt (waarvan een groot deel vrouwen met een migratieachtergrond), blijkt o.a. dat er nood is aan meer ondersteuning van alleenstaande vrouwen gedurende artikel 60 (de tijdelijke werkervaring).

AANBEVELINGEN: LOKAAL

- **Personen met een migratieachtergrond moeten in gelijke mate aanspraak kunnen maken op activeringsmaatregelen**, of ze nu nieuwkomers, oudkomers zijn of behoren tot de tweede generatie.
- Binnen tijdelijke werkervaring moet aandacht gaan naar diverse jobmogelijkheden. Ze mogen niet blijven steken in ongekwalificeerde arbeidersjobs. Ze moeten aansluiten bij de ervaring of het jobdoelwit van de nieuwkomers.
- De huidige veranderingen naar wijkwerken en tijdelijke werkervaring dienen geëvalueerd te worden met specifieke aandacht voor de output voor personen met een migratieachtergrond. Duurzaam en kwaliteitsvol werk staat centraal. Ook voor de meest kwetsbaren moet er alternatieven komen met ruimte en tijd voor opleiding en met meer ondersteuning gedurende het traject.
- OCMW's hebben een sleutelrol inzake de integratie van asielzoekers en vluchtelingen maar de werking is niet altijd afgestemd op de rest van het integratietraject. Omdat OCMW's wel instaan voor het inkomen van de asielzoekers/vluchtelingen hebben ze wel het laatste woord over wat er in dat traject gebeurt. Er is **meer nood aan afstemming met inburgering**,

³⁶ De Coen A., Valsamis D., Vanoeteren V. (2018) *Activering van leefloongerechtigden via tijdelijke werkervaring*, Ideaconsult

onderwijs, VDAB en andere betrokken partners om te komen tot effectievere trajecten met een meer duurzame uitstroom naar werk.

- Vandaag zijn OCMW's echter vaak gericht op de snelste weg naar werk (of uitstroom uit de bijstand), terwijl opleiding of studies vaak een betere garantie bieden op professionele integratie. **Studeren met behoud van leefloon moet ook voor de +25 jarigen uitgebreid en versterkt worden. OCMW's moeten verplicht worden om in hun intake diploma-erkenning of onderwijskwalificerend traject standaard te bevragen** en op basis hiervan voorstellen te doen met oog op duurzaam en kwaliteitsvol werk.
- Aandacht dient te gaan naar mobiliteit. Het OCMW kan initiatieven zoals collectief vervoer ondersteunen. Momenteel is het openbaar vervoer in vele regio's niet de oplossing om tijdig in de kinderopvang en op het werk te geraken. De tussenkomst voor het behalen van een rijbewijs moet meer mogelijk gemaakt worden.

12. LEVENSLANG LEREN EN LOOPBAANONTWIKKELING

Zowel Europa als Vlaanderen zien de nood in om nadruk te leggen op loopbaanontwikkeling en competentie-ontwikkeling. Nieuwe competenties en vaardigheden ontwikkelen en levenslang blijven leren wordt als prioriteit gezien omwille van de snelveranderende uiteenlopende economische, sociale, demografische en technologische ontwikkelingen. In Vlaanderen is de deelname aan opleiding en vorming, zowel participatie als duur van de gevolgde opleiding, **echter bijzonder laag**. Het Belgische opleidingsmodel legt de nadruk voornamelijk voor de start van de carrière, namelijk in het onderwijs.

Vlaanderen bereikt nog steeds het streefcijfer van 15 % in 2020 niet.³⁷ Slechts 7% van de 25 - tot 64 jarigen volgt een bijkomende opleiding.

Drie op vier Vlaamse inwoners vindt daarentegen dat men zonder permanente vorming gedoemd is om niet meer mee te kunnen in de snelveranderende maatschappij. Ongeveer 9 op 10 vindt dat de overheid moet voorzien dat iedereen minstens basisvaardigheden kan verwerven.³⁸

Bijzondere aandacht dient te gaan naar kwetsbare groepen om zeker hen te laten deelnemen in levenslang leren en loopbaanontwikkeling.

³⁷ https://assets.vlor.be/www.vlor.be/advice_final_attachments/RLLL-RLLL-ADV-1718-006website.pdf

³⁸ <https://www.vlaanderen.be/nl/publicaties/detail/leren-een-leven-lang>

AANBEVELINGEN LEVENSLANG LEREN EN LOOPBAANDENKEN

- In de verdere ontwikkeling van een beleid rond levenslang leren en loopbaanontwikkeling dient bijzondere aandacht te gaan naar kwetsbare groepen zoals kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond.
- VDAB wil terecht focussen op loopbanen. VDAB kan loopbaanontwikkeling promoten via algemene en concrete contacten met werkgevers. Personen met een migratieachtergrond bevinden zich vaak in precaire jobs (interimjobs, onzekere jobs, ...). Het is vaak in deze precaire jobs dat er minder mogelijkheid is tot vorming en opleiding. VDAB kan **samenwerken met sectoren om ook in het kader van retentie en doorstroom loopbaanontwikkeling prioritair mogelijk te maken** voor kansengroepen.
- Sectoren **ontwikkelen een positieve actiebeleid** om kansengroepen voldoende te laten deelnemen aan hun aanbod.
- Actieve opleidingskansen worden gestimuleerd wanneer werkzoekenden starten met een job, die niet past bij hun gekozen jobdoelwit. VDAB **kan actief levenslang leren stimuleren** door loopbaanchèques, opleidingscheques, aanmoedigingspremies en educatief verlof prioritair naar voren te schuiven voor kansengroepen.
- Leerloopbaanbegeleiding kan een krachtig instrument zijn om de participatie te verhogen. Leerloopbaanbegeleiding biedt informatie en begeleiding voor alle volwassenen met een leernood of leervraag, hierbij wordt bijzondere aandacht geschonken aan kwetsbare volwassenen en kansengroepen. Deze focus van leerloopbaanbegeleiding sluit aan bij de brede opdracht van het volwassenenonderwijs. **VDAB sluit samenwerkingen af met het volwassenenonderwijs mbt leerloopbaanbegeleiding van kwetsbare groepen.**

13. EERDER VERWORVEN COMPETENTIES

Vrouwen met een migratieachtergrond doen ervaring op in allerlei contexten. EVC maakt de competenties en vaardigheden zichtbaar, die opgedaan werden in de school, in de vrije tijd en in verschillende werkcontexten.

De doelstelling van het geïntegreerd EVC-beleid is om sterker in te zetten op het waarderen van competenties en talenten van mensen los van waar deze zijn verworven, door het zichtbaar maken, beoordelen en certificeren van verworven competenties.³⁹

Vele werkgevers⁴⁰ en werkzoekenden geven aan dat ze de ervaringsbewijzen amper kennen.

VDAB kan een voorname rol spelen in het nieuwe geïntegreerde EVC-beleid.

“Er is te weinig aanbod voor hen. Er zijn onvoldoende mogelijkheden en je moet ook lang wachten.”
(Lidvereniging)

- EVC dient uitgebreid te worden naar midden-en laaggeschoolde profielen, waarbij eerder verworven competenties, die opgedaan werden binnen onbetaald werk (huishouden, vrijwilligerswerk, non-formele werkervaring in land van herkomst e.a.) ook in aanmerking kunnen komen.
- Binnen VDAB worden weliswaar stappen gezet om meer competentiegericht te matchen via screenings etc. maar deze leiden nog te weinig tot certificering. VDAB geeft aan prioritair te willen inzetten op competenties en vaardigheden. Aangezien de arbeidsmarkt echter nog steeds belang hecht aan certificering, moeten erkende competenties bij VDAB leiden tot certificering. **Competenties en certificering kunnen bij VDAB meer samengebracht worden. Ze kan prioritair inzetten op de erkenning van competenties door ze te screenen, competenties en vaardigheden beroepsmatig te versterken in hun competentiecentra, en door de werkzoekenden voor te bereiden op de testen en de competenties valideren.**
- EVC wordt niet enkel te weinig door werkgevers erkend, maar ook te weinig door VDAB. Consulenten kunnen werkzoekenden **meer informeren, toeleiden en ondersteunen naar de mogelijkheid van een EVC-certificering. VDAB kan als arbeidsmarktregisseur EVC promoten en meer kenbaar meer maken bij werkgevers. Bij werkgevers is er hieromtrent nog te veel onwetendheid.**

³⁹ Voorontwerp van decreet betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader.
<https://www.vlaanderen.be/fr/nbwa-news-message-document/document/090135578023b187>

⁴⁰https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/volledig_onderzoeksrapport_etc_vanuit_bedrijfsperspectief.pdf

- In het onderzoek 'EVC vanuit bedrijfsperspectief' (2013) blijkt dat ondernemingen in grote mate kijken naar VDAB in het herkennen en erkennen van competenties van potentiële werknemers. VDAB geeft aan hun werking te richten op competentiegerichte matching. Werkgevers die een vacature invoeren, kunnen aanvinken over welke competenties de kandidaten moeten beschikken. Werkzoekenden kunnen hun profiel aanvullen met de competenties die zij bezitten. Op die manier kan een kwaliteitsvollere matching gerealiseerd worden tussen de vacature en het profiel van de kandidaat. De ervaring die de VDAB opbouwt met het identificeren van competenties van werkzoekenden kan ondernemingen ondersteunen via advies of instrumenten.⁴¹
- VDAB kan samenwerken met testcentra. Werkzoekenden die doorverwezen worden naar testcentra kunnen bij VDAB geïnformeerd en **(technisch en/of taalkundig) voorbereid worden op de testen.**
- De werkervaring van BIS of IBO, die niet leiden tot een contract van onbepaalde duur moeten formeel gecertificeerd (ev. deelcompetenties) kunnen worden via EVC. VDAB speelt hier een cruciale rol in (voorbereiding en doorverwijzing en/of certificering).
- Voor de latente arbeidsreserve zal een competentiebeleid gefocust op werkervaring niet werken. De aandacht voor talentbenadering is hier meer aangewezen. De focus op diploma's wordt naast werkervaring meer verlegd naar andere ervaringen, waaronder vrijwilligerswerk, mantelzorg, managen van het huishouden en gezin, individuele competentieontwikkeling, formele of non-formele werkervaring in land van herkomst,...). Deze bijkomende vaardigheden dienen erkend te worden door zowel de VDAB-dienstverlening als werkgevers. Arbeidsmarktbemiddelaars moeten **actief peilen naar competenties verworven in andere contexten.** De tools van de VDAB moeten hierop worden bijgesteld.
- Het EVC-beleid moet ook zodanig worden hervormd dat competenties verworven in het huishouden, bij zorgtaken buiten de arbeidssfeer, e.a. kunnen worden herkend én erkend. Dat vergt praktijkgerichte assessments. **Nieuwe EVC-methodieken moeten bij ons worden ontwikkeld op basis van work place assessments.** Deze vormen een win-win voor betrokkenen en werkgevers. De betrokkene doet een concrete werkervaring op, krijgt de kans in een realistische setting zijn competenties op peil te houden, te bewijzen en te laten

⁴¹https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/volledig_onderzoeksrapport_etc_vanuit_bedrijfsperspectief.pdf

certificeren en de werkgever kan een nieuwe werkracht 'uittesten' en opleiden op de werkvloer, krijgt voor deze 'risicovolle' investering subsidies.

14. MEERVOUDIGE DISCRIMINATIE

Vele studies en analyses tonen aan dat etnische discriminatie bij selectie en aanwerving voor vele personen met een migratieachtergrond dagelijkse realiteit is en een structureel probleem blijft.⁴² Discriminatie en racisme is nochtans bij wet en decreet verboden en kan strafrechtelijk vervolgd worden.

Kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond worden geconfronteerd met meerdere uitsluitingsmechanismen die vaak niet herkend en erkend worden. Het gaat om een intersectie van verschillende discriminatievormen op basis van gender, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, religie en/of burgerlijke staat. De combinatie is niet enkel cumulatief, maar werken onderling op elkaar in.

Multiple discrimination is discrimination against one person on the basis of more than one ground. (...) Consideration of this phenomenon and its implication for equality legislation is a necessary corollary of recognition that individuals have multiple identities. Clearly people are multiple identities. Clearly people are multi-dimensional and so can't be classified according to, or defined by a single characteristic. Each of us has gender, sexuality, age, ethnicity, etc. and no single aspect of our identity is necessarily more important than all the others.⁴³

Een gescheiden behandeling van de meerdere discriminatiegronden maakt dat de specifieke ervaringen van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen vaak niet zichtbaar zijn.⁴⁴

⁴² De discriminatiebarometer van het voormalige Centrum van Gelijke kansen en Racismebestrijding gaf in 2012 aan dat op basis van academische praktijktesten van cv's, werkzoekenden met Congolese, Italiaanse en Marokkaanse herkomst minder kans krijgen op een uitnodiging en dit bij gelijke competentieprofielen.

De academische cv-correspondentietest van UGent toont aan dat schoolverlaters met een Turkse naam tweemaal zoveel moeten solliciteren om uitgenodigd te worden op basis van een cv en brief.⁴²

Bruggaerve en Pitton (2016) geven aan dat in België meer dan in andere Europese landen racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt een grote belemmering vormt voor asielzoekers. De OESO wijdde in 2015 een heel hoofdstuk aan de arbeidsmigratie van migranten in de Economic Surveys Belgium. Ze erkent de impact van discriminatie inzake de lage werkzaamheidsgraad in België.

⁴³ *Inequalities and multiple discrimination in access to and quality of healthcare, European Union Agency for fundamental rights (2013)*

⁴⁴ *Intersectioneel denken, een handleiding voor professionelen, die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen (2014)*

*“Ze worden gediscrimineerd op leeftijd, origine, taal, geslacht, religie, handicap,...”
(Lidvereniging)*

*“Ze horen van consulenten, met een hoofddoek zal je nooit werken in België, met een hoofddoek zal je nooit toegelaten worden.”
(Lidvereniging)*

*“Je draagt een hoofddoek en dus zal nooit kunnen werken. Je moet kiezen tussen jouw hoofddoek en nood om te werken. Deze zijn vals boodschappen die veel vrouwen uitsluiten uit de arbeidsmarkt. In sommige sectoren of diensten mag je wel met een hoofddoek werken. Je kan ook het vervangen met een kleine hoofddoek op de werkplaats, dit mag wel. Veel vrouwen in onze begeleiding hebben dit gekozen en dit werkt goed voor hen en de werkgever.”
(Lidvereniging)*

AANBEVELINGEN MEERVOUDIGE DISCRIMINATIE

- Het beleid moet etnische discriminatie als risicofactor erkennen. Dat kan via een lagere instapdrempel voor personen met migratieachtergrond in tewerkstellingsmaatregelen of via hoger kortingsbedrag voor werkgevers. Opdat ongekwalificeerde jongeren niet massaal toetreden tot de NEET-groep, moeten ze opnieuw toegang krijgen tot de beroepsinschakelingsuitkering en positief worden gestimuleerd om toch nog een (onderwijs-)kwalificatie te behalen.
- Vandaag moeten vrouwen met een migratieachtergrond, geconfronteerd met meervoudige discriminatie aankloppen bij verscheidene instituties. Voor gendergerelateerde discriminatie moeten ze aankloppen bij het Instituut voor Gelijkheid van Mannen en Vrouwen of bij de Vlaamse genderombuds, terwijl ze voor de andere criteria (behalve taal) terecht moeten bij UNIA. De wetgeving en het institutioneel kader zijn onvoldoende afgestemd op meervoudige discriminaties die vrouwen met een migratieachtergrond vaak (in eenzelfde klacht) ondervinden. Er is nood aan 1 interfederale instelling waarbij je terecht kan voor alle criteria, ongeacht het bevoegdheidsniveau. Enkel op die manier garandeer je een correcte behandeling van meervoudige discriminaties.⁴⁵
- Inclusieve neutraliteit wordt de norm. Neutraliteit staat voor een neutrale en klantvriendelijke dienstverlening naar alle burgers. Neutraliteit zit niet in uiterlijke verschijnselen maar in de kwaliteit van de dienstverlening. **Overheden dienen het goede voorbeeld te geven.** Waar ze bestaan **dienen verboden op levensbeschouwelijke tekenen**

⁴⁵ Zie ook: *Vrije Tribune De Standaard, samen met Vrouwenraad, çavaria, Grip, Netwerk Armoede en Platform Praktijktesten*

afgeschapt te worden. Levensbeschouwelijke diversiteit mag niet als bedreiging worden bestempeld. In plaats daarvan is **inclusieve neutraliteit** nodig die superdiversiteit omarmt.

- Bezorgdheden rond neutraliteit van openbare dienstverlening kunnen beter worden opgespoord via mystery shopping, zoals reeds jaren ingeburgerd in de private sector om de kwaliteit van de dienstverlening te meten. Dit wordt gekoppeld aan een opleidings- en tuchtsanctiebeleid.
- Een eenvoudige doorverwijzing van het klachtenmanagement van VDAB naar Unia, naar aanleiding van een discriminatieklacht is onvoldoende. VDAB **sluit zich aan op het registratiesysteem van Unia.** Op deze manier wordt het discriminatiefenomeen breder in kaart gebracht en kunnen gemakkelijker dossiers worden gestoffeerd.
- Malafide en recidiverende bedrijven waarover klachten binnenkomen, worden onvoldoende in kaart gebracht via de versnippering: de interne klachteninstanties van interimkantoren, (tender-)partners, VDAB, inspectie en Unia. De straffeloosheid inzake discriminatie wordt mee in stand gehouden door het gebrek aan samenwerking tussen klachteninstanties. In het kader van eigen discriminatieklachten of een samenwerkingsakkoord met andere klachteninstanties, kan VDAB zelf binnen haar eigen werking vermoedens van discriminatie verzamelen.
- De meeste personen met een migratieachtergrond weten niet waar ze terecht kunnen voor meldingen of klachten van racisme en discriminatie. **VDAB-bemiddelaars informeren werkzoekenden over de mogelijkheden van meldingen en klachten en verwijzen door naar de juiste instanties.**
- Er komt een **meldingsplicht voor al het personeel** van VDAB die in een professionele context getuige zijn van vragen en handelingen van racistische en discriminatoire aard en dit zowel intern als extern. We pleiten ervoor deze ook op te nemen in de bestekken van tenders.
- Gezien het beperkte kader van het decreet van 2001 voor de VDAB klachtenbehandelaar, worden meldingen systematisch doorgegeven aan de bevoegde inspectie en Unia. **Formele afspraken worden gemaakt met Unia, Afdeling Handhaving en Toezicht van WSE en Toezicht Sociale Wetten.**
- Datamining wordt ingezet in de strijd tegen discriminatie. Verdachte **zoek- en aanwervingspatronen van werkgevers worden doorgeseind aan de bevoegde arbeidsinspectiediensten voor verder onderzoek.**

15. CONCLUSIE

Volgens vele beleidsmakers zijn meer arbeidskrachten nodig op de Vlaamse arbeidsmarkt om de economie te laten groeien. Opvallend is dat deze huidige economische hoogconjunctuur en de stijgende vervangingsvraag gepaard gaan met een blijvende zorgwekkende etnische kloof op de arbeidsmarkt. De economische groei zorgde niet voor de nodige inhaalbeweging.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de motto 'Jobs, jobs, jobs' steeds luider klinkt, gaat er een steeds grotere aandacht naar de 'potentiële arbeidsreserve'. Er wordt zo ook gekeken naar kwetsbare groepen, waaronder vrouwen met een migratieachtergrond, die zich (nog) niet aanbieden op de arbeidsmarkt.

Momenteel worden vrouwen met een migratieachtergrond die zich al aanbieden op de arbeidsmarkt, gelimiteerd in mogelijkheden en perspectieven. Ze worden geconfronteerd met uiteenlopende structurele belemmeringen en uitsluitingsmechanismen. Het beleid kan inzetten op kleinschalige en grotere pilootprojecten. Het is belangrijk om ook te leren uit vorige resultaten, onderzoeken en reeds bestaande projecten met betrekking tot vrouwen met een migratieachtergrond om het tij te doen kunnen keren. **We behoren tot de slechtste leerling in de EU. Er is nood aan een grootschalige inhaaloperatie om een einde te maken aan hun structurele ondervertegenwoordiging op de arbeidsmarkt. Een ambitieus transversaal beleid met concrete strategische en operationele doelstellingen en bijhorende evaluatie en monitoring is nodig om evenredige arbeidsparticipatie te realiseren voor vrouwen met een migratieachtergrond.**



Organisatiegegevens

Minderhedenforum vzw

Sophia Honggokoesoemo en Nele Spaas
Vooruitgangsstraat 323/4

1030 Brussel

Tel 02/245 88 30

Fax 02/245 58 32

<https://www.minderhedenforum.be>

MINDERHEDEN
F  **RUM**