

Verlag Open Raad

Hoe een outreachende aanpak laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond begeleidt naar werk.

Op 14 december 2018 organiseerde de Commissie Diversiteit een open raad over het thema hoe een outreachende aanpak laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond kan begeleiden en toeleiden naar werk. Hans Maertens (Commissie Diversiteit-voorzitter) startte de voormiddag met een welkomstwoord en inleiding. Daarna volgde er een toelichting van het advies van de Commissie Diversiteit over laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Vervolgens werd het woord gegeven aan twee gastsprekers die een praktijkvoorbeeld van een outreachende aanpak toelichtten: Laila Bagar (AIF+) ging dieper in op het ESF-project Dian@work en Ingrid Ter Maat (IVCA) zoomde in op het project 'babysitters bouwen de brug' waarin de focus ligt op voortrajecten naar werk. Tot slot was er een panelgesprek met de Vlaamse sociale partners (ABVV en Voka), de VDAB en het Minderhedenforum.

1 Inleiding Hans Maertens

Hans Maertens, voorzitter van de Commissie Diversiteit, wenst alle aanwezigen van harte welkom op de open raad van de Commissie Diversiteit bij de SERV.

De voorzitter start met een woordje uitleg over de werking van de Commissie Diversiteit. Hij licht toe dat binnen de Commissie Diversiteit de Vlaamse sociale partners samenwerken met de kansengroepen aan tafel. Personen met een migratie-achtergrond zijn er vertegenwoordigd door het Minderhedenforum en personen met een arbeidshandicap door het Gebruikersoverleg Handicap & Arbeid. De kernopdracht van de Commissie Diversiteit is het adviseren over de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen, diversiteit en gelijke behandeling. De kracht van de Commissie Diversiteit is dat ze sterk inzet op adviezen op eigen initiatief.

Vervolgens geeft de voorzitter aan dat de open raad zich vandaag richt op één van deze adviezen op eigen initiatief. De Raad van de Commissie Diversiteit koos ervoor om op deze raadszitting te focussen op een specifieke aanbeveling uit een recent advies van mei 2018 over **laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond**. De commissie stelde immers vast dat deze groep blijvend een preciaire positie op de Vlaamse arbeidsmarkt inneemt.

- Slechts één op de drie (35%) laaggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU15 heeft een job in Vlaanderen. Algemeen vormen vrouwen met een migratie-achtergrond **één van de sterkst ondervertegenwoordigde groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt**. Bovendien scoort Vlaanderen daarmee ook in Europees perspectief zeer slecht: alleen in Frankrijk,

Kroatië en Griekenland en in Wallonië en België als geheel ligt de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratie-achtergrond nog lager.

- Onderzoek naar de potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen bevestigt dat er nog **een belangrijke groei in de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratie-achtergrond mogelijk** is. Zij combineren immers een lage werkzaamheidsgraad met een oververtegenwoordiging in de potentiële arbeidsreserve. Volgens berekeningen van het Steunpunt Werk is een stijging van de werkzaamheidsgraad van vrouwen met een migratie-achtergrond met 17,5 procentpunt mogelijk door in te zetten op de potentiële arbeidsreserve.
- Volgens de Commissie Diversiteit vormt de huidige **krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt** die werkgevers ervaren een momentum om daar sterker op in te zetten. Daarbij moet uiteraard ook steeds voldoende aandacht gaan naar **belangrijke randvoorwaarden** om dat effectief te realiseren, bv. een non-discriminatiebeleid en een ondersteunend flankerend beleid, onder meer op vlak van kinderopvang.
- De gezamenlijke toekomstvisie van de Vlaamse sociale partners gericht op **duurzame inclusieve groei** vormt de basis van dit advies op eigen initiatief. De Vlaamse sociale partners zien daarin werk als belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving. Om duurzame inclusieve groei te realiseren, is het voor de Vlaamse sociale partners cruciaal om in te zetten op:

Een: Een beleid gericht op duurzame activering van kansengroepen, met onder meer aandacht voor het bereik van kansengroepen bij arbeidsmarktmaatregelen;

Twee: Naast werknemerschap ook ondernemerschap te ondersteunen door belangrijke drempels weg te werken;

Drie: Een diversiteitsbeleid te voeren met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven, o.a. door structurele drempels waar bepaalde groepen op onze arbeidsmarkt tegenaan lopen aan te pakken (bv. vlotte erkenning van buitenlandse diploma's, het voorzien van redelijke aanpassingen voor personen met een beperking).

- De commissie wil met haar advies bijdragen aan een hogere en duurzame participatie van laaggeschoolde vrouwen aan de Vlaamse arbeidsmarkt. De commissie staat daarbij achter het **competentiegericht loopbaanbeleid**. Het versterken van de individuele arbeidsmarktpositie op basis van eigen talenten en competenties vergt maatwerk. Door arbeidsmarktinstrumenten, zoals werkervaringsinitiatieven, meer op maat in te zetten kan ook de afstand tot de arbeidsmarkt van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond beter worden overbrugd. Om ook evenredige participatie effectief te bereiken moet er naast deze individuele focus ook plaats zijn voor een gerichte aanpak van **structurele drempels** die rechtstreeks of onrechtstreeks gerelateerd zijn aan het behoren tot een bepaalde groep. Denk bijvoorbeeld aan de beschikbaarheid van een degelijk professioneel netwerk.

Hans Maertens licht vervolgens toe dat dit advies van de Commissie Diversiteit er niet zomaar kwam. In 2014 bracht de Commissie Diversiteit verschillende vrouwenverenigingen, verenigingen van etnisch-culturele minderheden en een aantal wetenschappelijke experts rond de tafel over de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratie-achtergrond. Deze uitwisseling was het concrete startpunt van een traject dat uiteindelijk leidde tot het huidige advies op eigen initiatief. De commissie nodigde daarnaast ook diverse experts uit om in de commissie een toelichting te geven rond deze thematiek. De voorzitter dankt dan ook expliciet **iedereen die tijdens het gehele traject een bijdrage leverde aan dit advies van harte**.

De voorzitter gaat vervolgens dieper in op de doelstelling van de open raad gericht op de specifieke aanbeveling uit het advies voor **een meer actieve en outreachende aanpak in trajecten naar werk voor laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond**. De commissie koos ervoor om de **raadszitting open te stellen naar andere relevante stakeholders**. De bedoeling is om samen met hen te focussen op de positie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt en samen te kijken naar mogelijkheden en uitdagingen van outreachend werken in trajecten naar werk voor deze groep.

De voorzitter licht tot slot het verloop van de voormiddag toe. Er wordt gestart met een **toelichting van het advies** van de Commissie Diversiteit. Daarin pleiten de sociale partners samen met het Minderhedenforum voor een effectieve en kwaliteitsvolle oriëntering van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond naar de arbeidsmarkt. De positie van laaggeschoolde vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt wordt in kaart gebracht en er wordt ingezoomd op belangrijke mogelijkheden en uitdagingen voor een betere arbeidsmarktpositie van deze groep. Vervolgens zal er dieper worden ingegaan op de specifieke aanbeveling om een meer actieve en outreachende aanpak in trajecten naar werk ten aanzien van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond uit te werken. Aan de hand van twee praktijkvoorbeelden wordt gekeken hoe dat kan: wat betekent zo een outreachende aanpak concreet? Waar liggen mogelijkheden? Wat zijn belangrijke uitdagingen? **Mevrouw Laila Bagar** licht het ESF-tewerkstellingsproject van **vzw AIF+** toe. Dit project richt zich specifiek op kwetsbare werkzoekende vrouwen met een migratie-achtergrond in Vilvoorde. **Mevrouw Ingrid Ter Maat** zal een toelichting geven over de aanpak van het open huis **Intercultureel Vrouwencentrum Antwerpen**. Hier gaat het eerder om voortrajecten van deze vrouwen richting werk. Tot slot volgt er een panelgesprek met een aantal belangrijke stakeholders om deze aanpak in Vlaanderen verder uit te rollen. We gaan in gesprek met de **Vlaamse sociale partners**, de **VDAB** en het **Minderhedenforum**. De open raad zal worden afgesloten met een broodjeslunch.

2 Toelichting advies door Liselotte Hedebouw (studiedienst SERV – Commissie Diversiteit)

Mevr. Hedebouw (SERV-Commissie Diversiteit) licht het advies van de Commissie Diversiteit toe. De toelichting gaat in op drie vragen:

- Over wie gaat het advies?
- Wat weten we over hun positie op de arbeidsmarkt?
- Welke aanbevelingen doen we vanuit de Commissie Diversiteit?

Het volledige advies en de powerpoint zijn beschikbaar via de website van de SERV.

3 Twee praktijkvoorbeelden van outreachend werk ten aanzien van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond.

Mevr. Laila Bagar licht toe dat AIF+ vzw een koepelvereniging is die multiculturele organisaties ondersteunt in het organiseren van socio-culturele activiteiten. Met steun van ESF heeft AIF+ drie tewerkstellingsprojecten. Het project in Brussel richt zich op zowel mannen als vrouwen, het project in Leuven focust op mentoring. Het **Dian@work-project** in Vilvoorde is een tewerkstellingsproject dat zich specifiek richt op kwetsbare vrouwen (vluchtelingen, nieuwkomers) die moeilijk hun weg vinden naar de arbeidsmarkt en vormt de focus van de toelichting vandaag.

Mevr. Bagar geeft aan dat deze vrouwen binnen het Dian@work-project outreachend worden opgezocht, in de regio waar ze wonen door samenwerkingsverbanden met verschillende socio-culturele verenigingen, scholen, gebedshuizen. Ze worden uitgenodigd om te bekijken welk traject er kan opgestart worden. Er geldt geen verplichting, maar er wordt getracht deze vrouwen te motiveren. Afhankelijk van eerdere ervaringen of achtergrond kan het traject sneller of trager verlopen. Soms zijn deze vrouwen niet eerder actief geweest op de arbeidsmarkt. Vaak hebben ze geen of gebrekkige kennis van het Nederlands; een gebrek aan ervaring; geen erkend diploma en spelen er socioculturele zaken. Mevr. Bagar onderstreept ook dat er vaak heel wat randvoorwaarden om een traject naar werk succesvol af te ronden niet zijn vervuld, zoals kinderopvang, problemen met justitie of psychologische problemen. In het project proberen ze ook deze randproblematieken te behandelen. Het eindresultaat van elk traject is een job of een beroepsgerichte opleiding.

Binnen het traject wil AIF+ 40 vrouwen per jaar begeleiden, met een doel van 7 mensen die uiteindelijk doorstromen. Daartoe wordt een heel intensieve trajectbegeleiding voorzien en rekening gehouden met wat deze vrouwen wel en niet willen doen. Tijdens het traject wordt een CV opgemaakt, worden arbeidsattitudes aangeleerd (zoals op tijdkomen, verwittigen, hoe ze zich moeten presenteren voor een sollicitatiegesprek). Afhankelijk van de specifieke persoon kan het traject er daardoor heel verschillend uitzien.

Als er toelating is geweest, voorziet het project ook in nazorg. In gespreken wordt daarbij nagegaan of de vrouwen de job graag doen. Bij eventuele problemen probeert AIF+ ook te bemiddelen.

Het Dian@work-project is een samenwerking met de VDAB. Vanuit VDAB moet AIF+ toelating krijgen om met de persoon in kwestie samen te werken. Soms is die toelating er niet, wanneer de persoon reeds in een begeleiding zit. Voor AIF+ is een open en transparante samenwerking met de VDAB heel belangrijk maar dit loopt soms moeizaam. Mevr. Bagar licht daarvan twee casussen toe.

- De eerste casus gaat over een dame die een diploma behaalde in Marokko dat in Vlaanderen ook werd erkend. Nadat deze vrouw enige tijd thuis bleef om voor de kinderen te zorgen, wilde ze bekijken wat er mogelijk was voor haar in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Aangezien ze lang inactief was, moest bekeken worden wat mogelijk was. Voor een opleiding moest er een bepaald taalniveau zijn en een zeker kwalificatieniveau. AIF+ verkreeg geen toelating van VDAB om een traject te starten met deze vrouw omdat VDAB haar diploma verouderd vond en niet meer van waarde op de Vlaamse arbeidsmarkt. Mevr. Bagar geeft aan dat deze feedback van VDAB voor nog minder zelfvertrouwen bij deze vrouw zorgde in plaats van haar te versterken. Er werd haar ook aangegeven dat ze beter als poetsvrouw aan de slag kon gaan. Dat was niet de goede doorverwijzing voor deze persoon, ook al heeft ze respect voor alle jobs. Mevr. Bagar geeft aan dat er gelijkaardige verhalen zijn van andere vrouwen. Daarnaast ervaren deze vrouwen inspanningen vaak als nutteloos omdat ze denken dat ze geen werk zullen vinden omdat ze een hoofddoek dragen.
- De tweede casus gaat over de samenwerking met de VDAB als organisatie. Mevr. Bagar verwijst daarvoor naar het verhaal van een vrouw die vier jaar geleden naar België kwam en geen Nederlands kent, ze spreekt enkel Spaans en Arabisch. De VDAB kon deze persoon niet doorverwijzen naar AIF+, omdat AIF+ volgens de betrokken consulente niet op tewerkstelling gericht zou zijn. Ook dat kwam hard aan binnen de organisatie, omdat tewerkstelling net wel de doelstelling van het project is. De randproblematieken werden door VDAB niet ernstig genomen (o.a. scheiding) waardoor deze vrouw nog wekelijks

opgeroepen wordt voor een job, wat op dit moment niet haalbaar is voor haar. De oproep van Mevr. Bagar is om meer klantvriendelijk te zijn en minder stereotiep en met vooroordelen te denken over en te werken met deze vrouwen.

Mevr. Bagar onderstreept het belang van het doorbreken van stereotypen en een betere informatie-uitwisseling tussen VDAB en toeleiders zoals AIF+ om dit soort problemen te vermijden. Mevr. Bagar stelt dat personen met veel randproblematieken door VDAB automatisch zouden moeten worden doorverwezen naar vzw's en organisaties met expertise van specifieke doelgroepen, zoals AIF+.

Na de toelichting van Mevr. Bagar is er nog ruimte voor enkele vragen van de aanwezigen.

- Een spreker stelt dat de casussen herkenbaar zijn. Deze spreker heeft de ervaring dat de VDAB een traject weigert omdat de persoon in kwestie moeilijk of niet te begeleiden zou zijn. De oplossing is/was om de subsidieverstrekker, in dit geval ESF, te betrekken zodat deze contact kan opnemen met de VDAB. De VDAB houdt zich enkel bezig met werk, AIF+ houdt zich bezig met werk én met de randvoorwaarden.
- Een andere spreker vult aan dat er ook moeilijkheden zijn doordat de registratie volgens de VDAB-richtlijnen moet verlopen. De tijd tussen inzagerecht en de start van de toeleiding kan daardoor lang zijn. Soms krijgt een persoon de stempel 'niet inzetbaar' vanuit VDAB zonder dat je duidelijk weet waar dat op gebaseerd is.
- Een spreker van VDAB wil op basis van de opmerkingen graag enkele dingen kaderen. Er zijn in Antwerpen ook dergelijke trajecten opgezet. Daaruit blijkt dat er inderdaad een probleem is om een outreachende aanpak te registreren in registratiesysteem binnen een activerende aanpak. De spreker van VDAB onderstreept dat het belangrijk is om dat te erkennen. Maar tegelijkertijd is het ook belangrijk elkaar te blijven vinden, als VDAB, met ESF en partnerorganisaties. Het is niet dat medewerkers van de VDAB niet willen samenwerken, het gaat vaak om systeemkenmerken die voor moeilijkheden zorgen. Maar de spreker van VDAB wijst erop dat dit niet mag zorgen voor minder kansen voor kortgeschoolde vrouwen.
- Nog een andere spreker herkent veel van de genoemde drempels, ook bij het OCMW en ook bij andere doelgroepen. De spreker verwijst daarbij ook naar de nieuwe digitale aanpak bij VDAB. De spreker merkt op dat deze aanpak mooi is vanuit de focus op wie digitaal mee is of mee kan. Helaas stelt de spreker vast dat er een methodiek ontwikkeld is die een groep van de werkzoekenden mist. Een opleiding rond werken met internet is niet voldoende om deze groep via deze aanpak te bereiken. Er is een grote groep gekenmerkt door digitaal analfabetisme. Dit is niet zo klantvriendelijk, het kan een succesverhaal zijn voor VDAB maar niet voor deze mensen. Door de afbouw van gewone dienstverlening moeten deze mensen net een grotere afstand afleggen. Voor de persoonlijke begeleiding is dat geen goede zaak. De vertegenwoordiger van VDAB reageert door te stellen het verhaal van digitalisering zeker te willen bekijken maar vandaag toch vooral te willen ingaan op outreachend werken.
- Een spreker, de voorzitter van AIF, stelt dat digitalisering vandaag geen probleem is, omdat er nog een alternatieve weg is voor mensen. Maar er is wel de bekommernis of die persoonlijke aanpak blijft bestaan. Met project Work Up van het Minderhedenforum is er altijd een goede samenwerking geweest met VDAB maar er moet ook altijd oog zijn voor de persoonsgebonden kant van bemiddeling (en daarin de houding van VDAB-consulenten).

Mevr. Ingrid Ter Maat geeft vervolgens een toelichting van **het project Babysitters bouwen de brug** van IVCA. IVCA staat voor Intercultureel Vrouwencentrum Antwerpen en is een open huis voor vrouwen met een migratie-achtergrond. IVCA biedt deze vrouwen kansen om hun talenten te (her)ontdekken, om kennis en vaardigheden op te doen, Nederlands te oefenen, en sociale netwerken op te bouwen in ontmoeting met andere vrouwen. IVCA is daarbij een deelwerking

van het CAW. Het project dat vandaag wordt voorgesteld zet in op een voortraject naar werk en/of opleiding.

Mevr. Ter Maat geeft aan dat de doelgroep waar IVCA mee werkt een aanzienlijke maatschappelijke kwetsbaarheid kent. Ze komen bij IVCA niet met een directe expliciete hulpvraag maar door het laagdrempelig context komen uiteindelijk wel concrete vragen naar boven.

De werking van IVCA vertrekt vanuit het opbouwen van vertrouwen en verbinding, op het ritme van de vrouwen. IVCA voorziet in vorming om hun talenten te ontdekken en te werken aan hun competenties. Het welzijnsluik is natuurlijk belangrijk bij CAW, via groepswork maar ook via individuele begeleiding. Mevr. Ter Maat licht toe dat het bij individuele begeleiding bijvoorbeeld gaat over schuldproblematiek, moeilijke relatie met de partner of nood aan ondersteuning in de opvoeding.

Mevr. Ter Maat wijst erop dat participatie een belangrijk onderdeel van empowerment is. Deze vrouwen worden als inactief bestempeld maar zijn niet inactief gezien ze veel onbetaalde zorgtaken op zich nemen of actief zijn ook in verenigingen. Mevr. Ter Maat onderstreept dat dat erg belangrijk en ook gewaardeerd moet worden.

Binnen de babysitdienst en de moedergroepen zette IVCA een babysittersproject op. De deelnemers/vrijwilligers wilden zich daarin verder ontwikkelen en er werd een vormingspakket ontwikkeld. Er volgt nu nog een project rond coaching en moederparticipatie. En van daaruit wordt er onder meer ook gewerkt rond kinderarmoede. Via subsidies van de Koning Boudewijnstichting verkreeg IVCA subsidies voor een halftijdse coach in dit project en deze doet coaching op de werkvloer. De crèche is gerenoveerd. De vormingspakketten werden beter uitgewerkt, op maat en niveau van de vrouwen (dingen voordoen, visueel, praktijkgericht, methodieken ontwikkelen en testen ...). Mevr. Ter Maat geeft aan dat door de subsidie er meer tijd vrij is gekomen om te netwerken en op zoek te gaan naar partners.

Mevr. Ter Maat geeft aan dat het uiteindelijke doel van het project toeleiding van deze vrouwen naar opleiding en werk is. Dat kan ook vrijwilligerswerk voor die vrouwen die te veel afstand zien tot betaald werk. De babysitters kunnen gemakkelijk contact leggen met de moeders, in hun moedertaal. Er wordt ook ingezet op toeleiding naar het kleuteronderwijs en opvoedingsondersteuning van moeders waarbij wordt beklemtoond dat hun opvoedingsaanpak evenwaardig is.

Het afgelopen jaar zaten er 40 babysitters in het traject, vooral tussen 25 en 40 jaar en vooral afkomstig uit Afrika. De meeste van hen zijn laaggeschoold, hebben geen diploma's die erkend zijn in Vlaanderen en geen werkervaring. De toeleiding naar het project gebeurt soms via het OCMW, maar vooral via outreachend werken, via andere organisaties maar ook door zelf mensen aan te brengen (familie, vrienden).

Mevr. Ter Maat licht verder toe dat het voortraject uit vier modules bestaat. In principe kan dat in anderhalf jaar worden doorlopen maar de meeste deelneemsters doen er langer over. In het voortraject zit ook het leren van de Nederlandse, individuele begeleiding (vaak stress omwille van migratieachtergrond) en externe vrijwilligersstage, doorstroom en nazorg.

Er wordt een goed resultaat naar doorstroming gerealiseerd met dit project. Deze vrouwen gaan aan het werk in de kinderopvang of soms ook als poetsvrouw. Ze volgen opleiding, bv. intense taalcursussen. Mevr. Ter Maat wijst daarbij op verschillende succesfactoren van het project, waaronder maatwerk en coaching, het werkt drempelverlagend dat de eigen kindjes welkom zijn

binnen dit traject, de langzame opbouw van het traject, en de regelmatige evaluatiemomenten. Mevr. Ter Maat wijst ook op een aantal belangrijke moeilijkheden. Met name hoge taal- en diplomavereisten. Mevr. Ter Maat stelt daarbij dat er meer waardering dient te zijn voor de eigen taal en op competenties in plaats van de sterke focus op diploma's want op dit moment zorgt dat ervoor dat talent wordt weggegooid. Bij externe doorstroom hebben deze vrouwen vaak ook nood aan een vertrouwenspersoon maar dat is niet op elke werkvloer realiseerbaar. Ook de tijdsdruk door de klemtoon op een snelle activering komt in het project als een belangrijke drempel naar voor. Mevr. Ter Maat wijst erop dat het cruciaal is om voldoende aandacht te hebben voor de welzijnsproblematiek die gepaard gaat met migratie.

De powerpoint van Mevr. Ter Maat is beschikbaar via de website van de SERV.

4 Panelgesprek

Tot slot volgt een panelgesprek met **Fatima Yassir** (VDAB), **Sophia Honggokoesoemo** (Minderhedenforum), **Lore Tack** (ABVV) en **Veronique Leroy** (Voka), onder leiding van **Liselotte Hedeboom** (SERV-Commissie Diversiteit).

Mevr. Hedeboom heet de panelleden van harte welkom.

Mevr. Hedeboom richt zich eerst naar Mevr. Yassir en geeft aan dat VDAB nu en in het verleden, ook voor andere doelgroepen (o.a. jongeren) al heeft geëxperimenteerd met het hanteren van een (meer) outreachende aanpak in begeleiding naar werk. Waar staat de VDAB nu op dat vlak? Welke drempels ervaren jullie? Zien jullie dit als een zinvolle aanpak ten aanzien van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond?

Mevr. Yassir (VDAB) geeft aan dat VDAB al ervaring heeft opgedaan met een outreachende aanpak in het verleden en ook vandaag nog. Ze stelt daarbij dat VDAB dat niet alleen kan realiseren. VDAB heeft deze partners nodig. Het is goed hier te horen wat de cases en problemen zijn waar men op botst. In de toekomst is het heel belangrijk om samenwerking te intensifiëren en verder te zetten. Mevr. Yassir verwijst naar het belang van strategisch overleg en hoopt dat daarin die moeilijke cases aan bod komen om samen te werken. Outreachend werken is *the way to go*, stelt Mevr. Yassir. VDAB mist die expertise die deze partners wel bezitten. Het moet op een laagdrempelige manier gebeuren. Het is belangrijk goed te bekijken hoe we dat gaan financieren, registreren, ... In de toekomst moeten we ook kijken hoe de partners waarmee we samenwerken de tijd en ruimte krijgen om goed outreachend te kunnen werken. Het is belangrijk om diversifiërend te werken.

Mevr. Hedeboom richt zich tot Mevr. Honggokoesoemo van het Minderhedenforum. Cijfers en onderzoeken wijzen steeds opnieuw naar een zeer beperkte arbeidsmarktparticipatie van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen. Het recente verslag van HRW geeft aan dat de verschillen in werkzaamheidsgraad tussen diverse groepen van herkomst voornamelijk toe te schrijven zijn aan de geringere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt. Wat maakt laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen zo moeilijk worden bereikt met trajecten naar werk? Hoe kan outreachend werken ertoe bijdragen dat deze groep beter wordt bereikt? Hoe zien jullie dat in realiteit?

Mevr. Honggokoesoemo (Minderhedenforum) geeft aan dat we hier spreken over een zeer kwetsbare groep. Dat zorgt voor een aantal belemmeringen en uitsluitingen en mechanismen die

zich tegelijk afspelen en op elkaar inwerken. Mevr. Honggokoesoemo wijst naar een artikel in de krant vandaag over een onderzoek naar de ervaringen van meisjes op school en wat het effect is van bijvoorbeeld het verbod op levensbeschouwelijke tekens. Het onderzoek wijst onder meer op meer stress, meer wantrouwen ten aanzien van school, Mevr. Honggokoesoemo wijst ook naar de vaak nog foute oriëntering van deze meisjes binnen het onderwijs. En naast het onderwijs zien we op de arbeidsmarkt dat deze vrouwen drempels ervaren, zoals een beperkt netwerk, discriminatie, weinig ondersteuning binnen hun professioneel en sociaal netwerk (qua taal, kinderopvang, ...). Mevr. Honggokoesoemo wijst er ook op dat het voor kortgeschoolden vaak niet evident is om een taal te leren in een klasomgeving. Er leeft ook een groot wantrouwen bij deze groep t.a.v. bepaalde instanties. Door eerdere grote teleurstellingen en een gebrek aan zelfvertrouwen wordt het moeilijk om werk te vinden voor hen. Net daarom vormt outreachend werken volgens mevr. Honggokoesoemo een heel interessante benadering en vormt dit een zeer belangrijke tool om net die doelgroep te bereiken. Veel beter dan de passieve, wachtende houding vanuit een kantoor.

Mevr. Honggokoesoemo wijst er ook op dat de specifieke vraagstelling van belang is. Wanneer we spreken over 'moeilijk te bereiken personen' wordt de verantwoordelijkheid ook snel bij deze vrouwen gelegd. Maar men moet ook nagaan in welke mate het dienstverleningsaanbod aangepast en bereikbaar is voor deze laaggeschoolde vrouwen. Outreachende aanpak is voor het Minderhedenforum de eerste stap in de dienstverlening naar kwetsbare groepen. Ook het aanbod moet daarbij aangepast worden. Anders krijg je een draaideureffect, wat zorgt voor teleurstelling langs beide kanten. Op voorhand moeten we proactief nadenken hoe het aanbod kan worden aangepast aan de noden van deze kwetsbare vrouwen.

Mevr. Hedeboom richt zich tot Voka en ABVV. Beide organisaties hebben zich binnen de Commissie Diversiteit, samen met het Minderhedenforum, gebogen over deze beperkte arbeidsmarktpositie van laaggeschoolde vrouwen met migratie-achtergrond in Vlaanderen. Eén van de aanbevelingen die ze mee onderschrijven is een meer outreachende aanpak in trajecten naar werk voor deze groep. Aan beide organisaties wordt gevraagd aan te geven hoe ze vanuit hun eigen visie een outreachende aanpak belangrijk vinden.

Mevr. Leroy (Voka) geeft aan dat er binnen de Commissie Diversiteit intensief is gewerkt aan het advies en dat het aspect van een outreachende aanpak een domein is dat verder te ontginnen. Mevr. Leroy stelt dat het momentum goed zit: we zitten op een moment van arbeidskrapte dus er valt nog veel te rapen in de potentiële arbeidsreserve. Maar dat vraagt een heel andere aanpak en daarvoor zitten we hier. Er zijn jobkansen, stelt Mevr. Leroy, er staan een 50.000-tal vacatures open. Het issue zit eerder in hoe gaan we deze mensen activeren, een groep die niet op de radar staat. Outreachend werken speelt in op dit potentieel arbeidsreserve dat niet zomaar op de radar staat. We moeten de sprong maken naar wat is niet op de radar staan en welke momenten zijn er om geactiveerd te worden. In het kader van de nieuwkomers vragen we expliciet om die verschillende momentums die er zijn te benutten. VDAB moet expliciet informatie ontsluiten want in verschillende fasen kan er interesse komen naar werk. We moeten ook kijken naar huisvesting, kind & gezin, ... vanuit verschillende beleidsdomeinen kunnen mensen opgepikt worden en weg naar het aanbod worden getoond.

Mevr. Tack (ABVV) pikt in op een aantal dingen die de vorige spreker naar voor bracht. Mevr. Tack zegt dat er inderdaad jobkansen zijn, maar sommige mensen zitten in inactiviteit door bepaalde negatieve ervaringen. Het weinige vertrouwen zorgt ervoor dat die mensen niet deelnemen aan werk. Daarom is net een outreachende aanpak belangrijk. Via het werken aan

randvoorwaarden wordt een vertrouwensrelatie opgebouwd. Mevr. Tack onderstreept eveneens dat mensen inactief zijn als statuut maar eigenlijk wel actief zijn en bepaalde competenties hebben opgedaan in andere contexten. Die competenties moet je zichtbaar maken. Dat kan binnen een outreachende aanpak gebeuren in combinatie met het aanpakken van onderliggende factoren.

Mevr. Hedebouw verwijst naar het onderzoek van het HIVA over vindplaatsgericht werken van het HIVA bij de activering van moeilijk bereikbare werkzoekenden in Antwerpen. Uit dat onderzoek komt naar voor dat de redenen voor moeilijke bereikbaarheid ten dele bij de doelgroep zelf liggen en dan vaak veroorzaakt worden door achterliggende problemen, randvoorwaarden, onrealistische verwachtingen en onjuist of negatief beeld ten aanzien van VDAB. En dat de redenen ten dele gezocht kunnen worden bij de instanties die de doelgroep trachten te bereiken – hun aanbod, aanpak en laagdrempeligheid. We leggen eerst de focus op de bereikbaarheid van de doelgroep. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat op dat vlak vooral vrouwen moeilijk te bereiken zijn, en dit geldt nog sterker binnen de groep van personen met een migratie-achtergrond. Het Vlaams activeringsbeleid richt zich hoofdzakelijk op uitkeringsgerechtigden maar deze groep is net sterk vertegenwoordigd in inactiviteit. Zij kunnen zich vrij inschrijven bij VDAB maar een groot deel van hen blijft onder de radar bij VDAB. Een eerste stap in outreachend werken is goede vindplaatsen identificeren. Dat is niet zo evident en daar heb je samenwerking voor nodig. Mevr. Yassir, in welke mate hebben jullie voldoende zicht op organisaties en netwerken rond deze laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond om hen te bereiken? En lukt het om een relatie op te bouwen met deze netwerken als belangrijke basis voor outreachend werken?

Mevr. Yassir (VDAB) geeft aan dat VDAB inderdaad merkt dat de klassieke VDAB-begeleiding niet voldoende is wanneer je je wil richten op inactieve vrouwen die niet op de radar van VDAB staan. Op dit moment lopen er focusgroepen binnen VDAB net om in contact te komen met deze groep waarin VDAB samen werkt met die organisaties. De focus ligt daarbij op hun talenten. Deze vrouwen doen immers heel veel werk, voor goede doelen, mantelzorg, enzovoort. Maar op dit moment is de arbeidsmarkt nog onvoldoende klaar om dat mee te nemen, we richten ons nog te vaak en te sterk op diploma en taal. Om dat te veranderen hebben we partners nodig. VDAB wordt vaak ook aanzien als sanctie-orgaan en vormt voor deze groep een veel te hoge drempel. Het is ook belangrijk dat VDAB het eigen aanbod aanpast. Eens mensen op de radar staan van VDAB heeft VDAB al heel wat tools ter beschikking. Maar het is belangrijk om de juiste inschatting te maken en daarin is een samenwerking tussen allerlei instanties belangrijk.

Mevr. Hedebouw richt zich tot de spreker van het Minderhedenforum. Wanneer er sterker zal worden ingezet op outreachend werken, zal dat ook betekenen dat deze netwerken meer worden aangesproken. Hoe uitgebreid zijn deze netwerken? Kunnen ze dat dragen?

Mevr. Honggokoesoemo (Minderhedenforum) geeft aan dat het Minderhedenforum bestaat uit koepelorganisaties die lokale verenigingen vertegenwoordigen. We zien dat er al heel wat stappen worden genomen naar VDAB toe als andere organisaties voor de meest kwetsbare personen. Vaak zijn er al contacten met VDAB. Mevr. Honggokoesoemo benadrukt dat het heel belangrijk is dat als men die gemeenschappen en organisaties wil betrekken, men een gelijkwaardige samenwerking moet aangaan en voldoende ondersteuning moet bieden. Het is ook belangrijk om de signaalfunctie van deze organisaties mee te nemen. Doordat die organisaties zo dicht staan bij deze vrouwen, zien ze echt waar de problemen zitten. Het is belangrijk die ervaring te bundelen en hoe deze in te passen in dienstverlening. Mevr.

Honggokoesoemo stelt dat heel wat van die netwerken perfect complementair kunnen werken met VDAB. Deze organisaties zijn veel flexibeler dan VDAB. Ze zetten zich in voor de gemeenschap en kennen de situatie goed. Mevr. Honggokoesoemo licht toe dat er een kloof is tussen de netwerken en de dienstverlening. Om die kloof te dichten moet de complementariteit van beide worden erkend en de nodige ondersteuning worden voorzien. Op zich is het outreachend werken ook niet nieuw, het bestaat al jaar en dag maar er moeten betere samenwerkingsverbanden zijn. VDAB moet deur openzetten en de hand reiken naar deze netwerken.

Mevr. Hedebouw richt zich tot de spreker van het ABVV en Voka. In het advies wordt verwezen naar mogelijkheden in een samenwerking met het onderwijs om deze groep beter te bereiken. Hoe zien jullie dat concreet?

Mevr. Tack (ABVV) geeft aan dat onderwijs zeker een mogelijke partner is in outreachend werken met veel mogelijkheden. Het is daarbij belangrijk om in te zetten op rolmodellen en sensibilisering van leerkrachten die heel wat signalen kunnen erkennen, zoals ouders die de taal niet zo goed kennen of huiswerk dat niet gemaakt is. Vanuit het onderwijs liggen belangrijke kansen omdat je zowel met de ouders als met de leerlingen aan de slag kan.

Daarnaast biedt duaal leren, volgens Mevr. Tack, voor deze groep ook heel wat mogelijkheden om reeds ervaring op te doen over de arbeidsmarkt. En ook de erkenning van elders verworven competenties is belangrijk. Competenties moeten worden gevalideerd en drempels moeten zo laag mogelijk worden gehouden.

Mevr. Leroy (Voka) vult aan dat de school een ideale plaats is, maar dat er moet worden losgekomen van de scholen zoals ze vandaag zijn. We moeten scholen meer zien als plaatsen voor ontmoeting van moeders voor bv. taallessen, het is een plek waar groepen aanwezig zijn en waar faciliteiten zijn voor het outreachende verhaal. Het is een belangrijke quick win om hier op in te spelen.

Mevr. Leroy wil ook inspringen op de vraag of de organisaties en netwerken rond deze vrouwen een sterkere inzet op outreachend werken kunnend dragen. Het is ook een vraag richting VDAB omdat het gaat om een domein waar heel wat innovatie nodig is, op vlak van samenwerking, methodieken, In het kader van NEET-jongeren wordt bijvoorbeeld gewerkt met Social Impact Bonds (SIB). Wanneer een maatschappelijk probleem wordt opgelost, is er immer een return on investment. Een outreachende aanpak ten aanzien van laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond lijkt een excellent terrein voor deze SIB-methodiek.

Mevr. Hedebouw rond af met de vraag wat de panelleden meenemen uit dit gesprek. Wat inspireerde hen, wat roept nog vragen op?

Mevr. Yassir (VDAB) geeft aan hier gehoord te hebben dat de verschillende stakeholders akkoord zijn om aan de slag te gaan met een outreachende aanpak, de analyses zijn immers voldoende gedaan.

Mevr. Honggokoesoemo (Minderhedenforum) geeft aan dat VDAB en de tenderpartners een heel uitgebreid aanbod hebben naar werkzoekenden toe. Maar deze zijn vaak gericht op personen met een kwalificatie. Dat geldt zelfs voor de beroepsopleidingen, voor de IBO's. En ook werkgevers vragen een zeker opleidingsniveau. Als laaggeschoolde vrouwen worden toegeleid naar VDAB is het belangrijk dat er ook perspectief wordt geboden. De prioriteit gaat toch vooral naar de uitkeringsgerechtigden. Er is een grote groep die komt via gezinsherenigingen of nieuwkomers die afhankelijk zijn van familie. Dat zijn geen prioritaire doelgroepen voor VDAB.

Tijdelijke positieve acties zijn nodig, volgens Mevr. Honggokoesoemo, om te trachten de achterstand goed te maken en ook hen een kans te geven om verder te geraken. Zo niet blijft het eerste en enige traject dat naar poetshulp. Het bestaande aanbod, daar moeten aanpassingen in gebeuren. Wat kunnen we nu doen binnen de dienstverlening die er is? Hoe zorgen we ervoor dat er wel kansen zijn?

Mevr. Leroy (Voka) onderstreept dat IBO's vandaag nog voornamelijk worden geïnitieerd door werkgevers. Maar dat kan ook op initiatief van de werkzoekenden en de VDAB. Mevr. Leroy stelt dat VDAB daar meer moet op inzetten en dit instrument voor deze groep meer actief moet inzetten op de markt. De uitstroomcijfers van IBO's zijn dermate goed om dat te doen.

Mevr. Yassir (VDAB) vult hierop aan dat het hele aanbod werkplekieren is hervormd en gemakkelijker gemaakt. Het kan nog altijd meer verkocht worden. Maar IBO vraagt natuurlijk ook een engagement. VDAB werkt op maat. Er is de intensieve dienstverlening voor mensen met een grote achterstand en iedereen kan zich aanbieden. VDAB werkt niet enkel met de uitkeringsgerechtigden: er is een grote poort via de partners en via die poort kunnen ze terecht binnen de intensieve dienstverlening.

Mevr. Hedebouw rond het panelgesprek af door samen te vatten dat laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond een zeer kwetsbare groep vormen op de Vlaamse arbeidsmarkt waar we via een outreachende aanpak verder kunnen op inzetten. Enerzijds zit het momentum, door krapte op de arbeidsmarkt, goed. Anderzijds is het cruciaal om in te zetten op een gelijkwaardige samenwerking waarin de complementariteit van de verschillende partners ten volle wordt benut. Het is belangrijk om daarbij stil te staan bij hoe deze samenwerking kan worden gefinancierd, geregistreerd en hoe de minder klassieke partners van VDAB voldoende tijd en ruimte krijgen om trajecten op maat te realiseren. Daarnaast is het belangrijk om de focus te leggen op de competenties en talenten die deze vrouwen opbouwden in andere dan de werkcontexten en deze te erkennen. Bij alle aanwezige stakeholders is de wil te horen tot samenwerking en acties om een meer outreachende aanpak ten aanzien van deze groep te realiseren.

De open raad werd afgesloten met een broodjeslunch.