



## Advies

# Actielijst personen met een migratie- achtergrond

Brussel, 3 mei 2019

Advies op eigen initiatief

Decretale opdracht: SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring raad: 3 mei 2019

Contactpersoon: Liselotte Hedeboom - lhedeboom@serv.be



De heer Philippe MUYTERS  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport  
Martelaarsplein 7  
1000 BRUSSEL

**contactpersoon**  
Liselotte Hedebouw  
lhedebouw@serv.be

**ons kenmerk**  
COMD\_20190503\_actielijst\_migratie-achtergrond\_BR

**Brussel**  
3 mei 2019

## **Actielijst personen met een migratie-achtergrond**

Mijnheer de minister

De Commissie Diversiteit hoeft u er niet van te overtuigen dat onderwijs en werk belangrijke motoren zijn voor inclusie en participatie van personen met een migratie-achtergrond in de samenleving. De commissie vraagt dan ook dat zowel de minister van Werk als van Onderwijs gebruik maken van de belangrijke hefboomen die Vlaanderen in handen heeft om evenredige arbeidsdeelname en gelijke behandeling van personen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt te realiseren en daarin het voortouw te nemen.

De commissie bezorgt u hierbij een actielijst die de Vlaamse sociale partners samen met het Minderhedenforum binnen de Commissie Diversiteit op eigen initiatief uitwerkten. De actielijst bevat 60 acties. De commissie stelt daarbij een coherent beleid gericht op het realiseren van evenredige arbeidsdeelname voorop. Een systematische en doordachte monitoring en onderzoek moeten daarbij de basis vormen voor beleidsbeslissingen, -evaluaties en -bijsturingen. De commissie werkte verder acties uit gericht op (1) de preventieve rol van het onderwijs, (2) het realiseren van kansen op de arbeidsmarkt, (3) leerloopbanen en levenslang leren en (4) diversiteitsbeleid stimuleren bij ondernemingen en organisaties. Voor de commissie is het belangrijk om daarbij in te zetten op methodieken als outreachend werken en mentoring. Daarnaast moet een krachtdadig discriminatiebeleid veroordelen en discriminatie tegen gaan. Tot slot moet dit alles ondersteund worden door een flankerend beleid, met onder meer aandacht voor kinderopvang en mobiliteit.

Voor de Commissie Diversiteit is het opstellen van deze actielijst geen eindpunt en benadrukt zij dat ze verder betrokken en aangesproken wenst te worden in de verdere uitwerking van het beleid gericht op een betere arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratie-achtergrond. Uiteraard is de commissie steeds bereid om van gedachten te wisselen met u over deze actielijst.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Caroline Copers  
voorzitter

Kopie: Minister van Onderwijs

# Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>5</b>
<b>Advies</b>	<b>6</b>
<b>1 Personen met een migratie-achtergrond</b>	<b>8</b>
<b>2 Positie op de Vlaamse arbeidsmarkt</b>	<b>10</b>
<b>3 Actielijst</b>	<b>14</b>
3.1 Focus op evenredige arbeidsdeelname	14
3.2 Systematische en doordachte monitoring en onderzoek	16
3.3 Actieterreinen	17
3.3.1 Preventieve rol van het onderwijs	17
3.3.2 Kansen op de arbeidsmarkt	19
3.3.3 Leerloopbanen en levenslang leren	25
3.3.4 Diversiteitsbeleid stimuleren	27
3.4 Methodieken	28
3.5 Antidiscriminatiebeleid	31
3.6 Flankerend beleid	32

## Advies

De Commissie Diversiteit ziet zowel werk als onderwijs als een belangrijke motor voor inclusie en participatie in de samenleving.<sup>1</sup> Uit de beschikbare cijfers (zie deel 1 & 2) blijkt dat er in Vlaanderen al jarenlang een belangrijke etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad bestaat. In Vlaanderen ligt de werkzaamheidsgraad voor personen van Belgische herkomst op 76,2%, terwijl dat voor personen met een migratie-achtergrond (niet-EU naar geboorteland) slechts 61,2% is.<sup>2</sup> In Europees perspectief zijn er op dit moment enkel cijfers voor 2017 beschikbaar en ligt de werkzaamheidsgraad voor personen met een migratie-achtergrond (56,0%) enkel lager in Frankrijk (55,6%) en Griekenland (54,0%) en doen ook België als geheel (52,0%) en de andere gewesten (Brussels Hoofdstedelijk Gewest 49,0% en Waals Gewest 48,9%) het slechter.<sup>3</sup> Wat onderwijs betreft zien we dat het Vlaams onderwijs internationaal nog steeds aan de top staat wat betreft kwaliteit en prestaties, maar dat leerlingen met een migratie-achtergrond ook hier in een heel kwetsbare positie zitten en het opvallend slecht doen op verschillende indicatoren van schoolsucces (zie deel 1).

In voorliggende actielijst brengt de commissie belangrijke actieterreinen en concrete acties in kaart **gericht op het duurzaam verhogen van de participatie van personen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt**. In lijn met het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt<sup>4</sup> is het uiteindelijke streven te komen tot evenredige arbeidsdeelname<sup>5</sup> en gelijke behandeling<sup>6</sup> van personen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt. Vlaanderen heeft daartoe immers belangrijke hefboomen zelf in handen en moet daarin het voortouw nemen.<sup>7</sup>

In de voorliggende actielijst geven we eerste een beknopt overzicht van de beschikbare cijfers over het aandeel personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen en een aantal kenmerken van deze groep (deel 1) alsook hun positie op de Vlaamse arbeidsmarkt (deel 2). De actielijst zelf (deel 3) bevat 60 acties, gebundeld in verschillende onderdelen (zie Figuur 1). Om een duurzame verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratie-achtergrond te realiseren stelt de commissie een coherent beleid gericht op het realiseren van evenredige arbeidsdeelname voorop (onderdeel 3.1). Dat beleid moet gebaseerd zijn op een systematische en doordachte monitoring, die ook de basis vormen voor beleidsevaluaties en -bijsturingen (onderdeel 3.2). Vervolgens bundelt de commissie aanbevelingen onder 4 actieterreinen, met name:

- de preventieve rol van het onderwijs (onderdeel 3.3.1),

<sup>1</sup> SERV (8 februari 2016). [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand](#). Brussel: SERV.

<sup>2</sup> Cijfers voor 2018, 20-64 jaar, personen met een migratie-achtergrond worden hier gedefinieerd als personen met een geboorteland van buiten de EU-15. Bron: cijfers opgevraagd bij het departement Werk en Sociale Economie

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt ('ead-decreet').

<sup>5</sup> Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt wordt gewaarborgd.

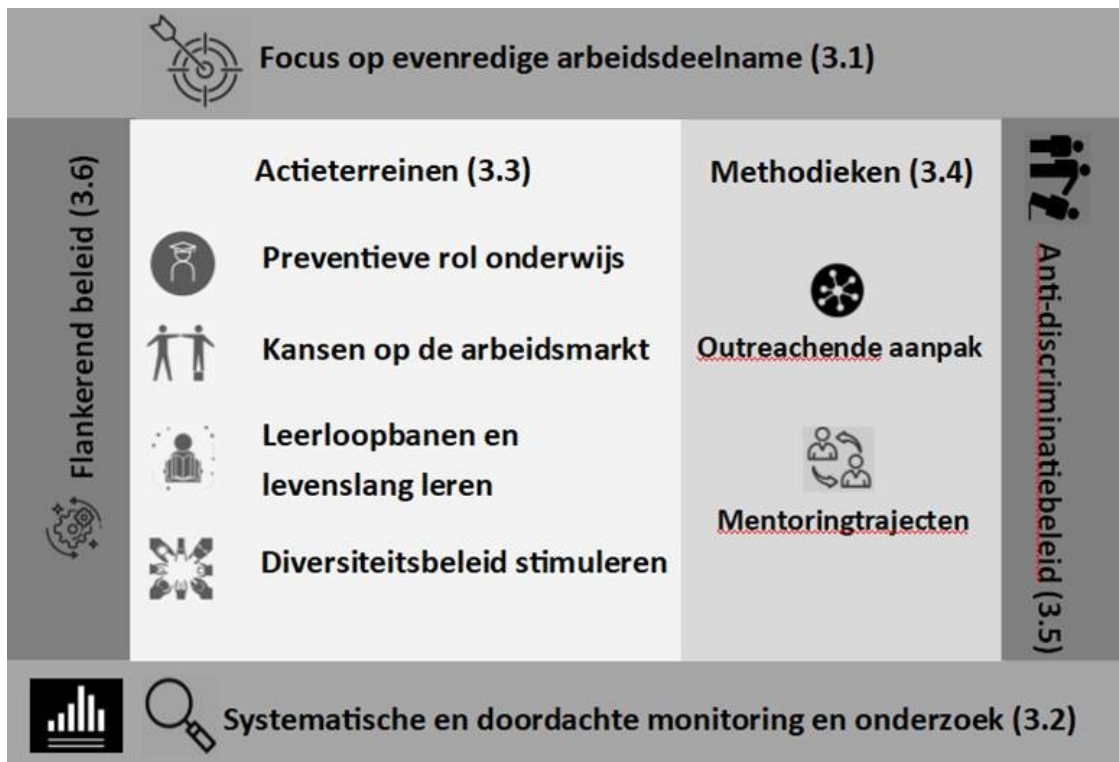
<sup>6</sup> Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in.

<sup>7</sup> Zie bijvoorbeeld: Adam & Van Dijk, 2015 – KBS/VUB

- ▀ het realiseren van kansen op de arbeidsmarkt met onder meer aandacht voor het bereik van arbeidsmarktmaatregelen, de focus op competenties, het realiseren van geïntegreerde trajecten en de voorbeeldrol van de overheid (onderdeel 3.3.2),
- ▀ leerloopbanen en levenslang leren (onderdeel 3.3.3),
- ▀ stimuleren van een diversiteitsbeleid in ondernemingen en organisaties (onderdeel 3.3.4).

De commissie wijst er op dat aan de slag gaan met personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt soms om een andere aanpak en methodiek vraagt (onderdeel 3.4) en bundelt een aantal aanbevelingen rond outreachend werken en mentoring. Daarnaast moet een krachtig antidiscriminatiebeleid vooroordelen en discriminatie aanpakken (onderdeel 3.5). Tot slot moet het geheel worden ondersteund met een flankerend beleid, met onder meer aandacht voor kinderopvang en mobiliteit (onderdeel 3.6).

**Figuur 1 Schematisch overzicht structuur actielijst migratie-achtergrond**



De Commissie Diversiteit roept zowel de huidige als volgende ministers van Werk en van Onderwijs op om mee de schouders te zetten onder de uitvoering van voorliggende actielijst en het realiseren van evenredige arbeidsdeelname en gelijke behandeling van personen met een migratie-achtergrond. De commissie wenst verder betrokken en aangesproken te worden bij de verdere uitwerking van dit beleid.

Tot slot wijst de commissie er op dat laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond een bijzonder precare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt hebben. In 2018 werkte de commissie

daarom, op eigen initiatief, een advies<sup>8</sup> uit met aanbevelingen ten aanzien van deze specifieke groep.

## 1 Personen met een migratie-achtergrond

De focus van deze actielijst ligt op de brede groep van personen met een migratie-achtergrond volgens de zogenaamde Vesoc-definitie<sup>9</sup>:



Huidige of geboortenationaliteit van een land van buiten de EU15 of minstens één van de ouders of beide grootouders hebben een geboortenationaliteit van een land van buiten de EU15

Uiteraard gaat achter deze definitie nog een grote diversiteit verscholen, zoals tweede generatie/nieuwkomers, mannen/vrouwen, jongeren/latere levensfasen en vluchtelingen.

We geven hier een overzicht van beschikbare cijfers over het aandeel personen met een migratie-achtergrond en een aantal kenmerken van deze groep. Er zijn echter weinig cijfers beschikbaar voor deze groep op basis van de Vesoc-definitie. Daarom proberen we zoveel mogelijk terug te vallen op de meest recent beschikbare cijfers en geven we telkens aan op welke groep de cijfers telkens betrekking hebben.<sup>10</sup>



**20,9%**

van de Vlaamse bevolking op beroepsactieve leeftijd (18-65 jaar, 2016) heeft een buitenlandse herkomst

→ 9,8% EU-herkomst

→ 11,1% niet-EU-herkomst

<sup>8</sup> Commissie Diversiteit (23 mei 2019). [Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>9</sup> De Vesoc-definitie van personen met een migratie-achtergrond werd op 1 april 2003 door de Vlaamse sociale partners en de Vlaamse regering vastgelegd en verder geconcretiseerd door de Commissie Diversiteit in haar advies van 4 juli 2014.

<sup>10</sup> Cijfers over het aandeel personen met een migratie-achtergrond: Statistiek Vlaanderen, [toelichting tijdens SERV-akademie over diversiteit bij lokale besturen](#), leeftjidsverdeling: [Vlaamse herkomstmonitor 2015](#); Cijfers over verblijfsredenen: [Socio-economische Monitoring 2017](#); Cijfers over het aandeel laaggeschoolden: [Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018](#); Cijfers over doorstroom naar het hoger onderwijs: [VRIND2017](#); Cijfers over het aandeel ongekwalificeerde uitstroom: Algemene Directie Statistiek, EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE) .



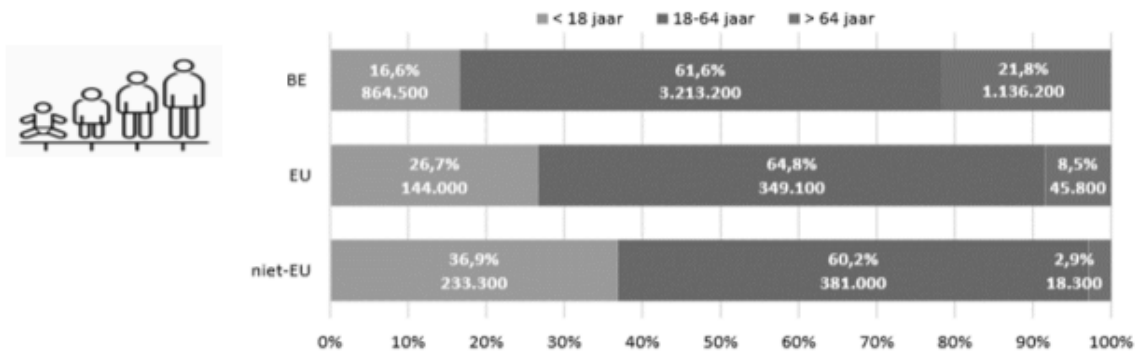
In Vlaanderen zijn werk en gezinshereniging de twee belangrijkste redenen die nieuwkomers bij afgifte van de verblijfsvergunning opgeven. Gezinshereniging wordt eerder door vrouwen als belangrijkste reden opgegeven, waar werk vaker door mannen als belangrijkste reden wordt opgegeven.

Aantal/aandeel personen die in 2013 nieuw zijn ingeschreven in het rijksregister in het Vlaamse Gewest volgens verblijfsredenen

Verblijfsredenen	Aantal	Percentage
Werk	7.299	40,9%
Gezinshereniging	6.375	35,7%
Andere redenen	1.407	7,9%
Studies	1.409	7,9%
Asiel en diverse bescherming	1.195	6,7%
Regularisatie	157	0,9%

Personen met een migratie-achtergrond vormen in Vlaanderen **een jonge bevolking**.

Van de personen met een niet-EU-herkomst is 36,9% jonger dan 18 jaar, terwijl dat bij personen met een Belgische herkomst slechts 16,6% is.



Aandeel van de totale bevolking jonger dan 18 jaar volgens herkomst (Vlaanderen, 2013)

Het aandeel **laaggeschoolden** ligt bij alle groepen van niet-Belgische origine in Vlaanderen veel hoger dan bij personen met een Belgische origine (19%) of met een EU-origine (25%).

Aandeel laaggeschoolde niet-EU-burgers (20-64 jaar, Vlaams Gewest 2016)



Vlaanderen	44%
EU15-gemiddelde	37%

Enkel Spanje (47%) en Italië (54%) hebben groter aandeel laagopgeleide personen geboren buiten de EU.

Er is een **hoog aandeel ongekwalificeerde uitstroom** bij jongeren met een migratie-achtergrond, zowel voor nieuwkomers, personen die al langer in Vlaanderen verblijven als personen van de tweede generatie

Ongekwalificeerde uitstroom naar geboorteregio (Vlaanderen, 2016)



BE	5,7%
EU15	6,5%
Niet-EU15	21,4%
totaal	6,8%

### Doorstroom naar het hoger onderwijs

Van de leerlingen die in 2015 hun diploma secundair onderwijs in Vlaanderen behaalden stroomden 7 van de 10 leerlingen met een Belgische nationaliteit door naar het hoger onderwijs, terwijl slechts de helft van de niet-Belgen doorstroomde.

## 2 Positie op de Vlaamse arbeidsmarkt<sup>11,12,13</sup>

De kwetsbare positie van personen met een migratie-achtergrond op de Vlaamse arbeidsmarkt is een gekend en structureel probleem. Op basis van een aantal kernstatistieken (werkzaamheidsgraad, werkloosheidsgraad, ...) schetsen we hier een kort overzicht, de evolutie de afgelopen jaren en waar mogelijk plaatsen we deze cijfers ook in Europees perspectief.

<sup>11</sup> Cijfers over werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad (op basis van geboorteland, 20-64 jaar): [www.werk.be/vlaanderen-binnen-europa](http://www.werk.be/vlaanderen-binnen-europa); Cijfers over werkzaamheidsgraad naar herkomst en opleidingsniveau: Algemene Directie Statistiek –Statistics Belgium EAK, EurostatLFS (Bewerking Steunpunt Werk/Departement WSE; Cijfers over jaargemiddelden NWWZ via <https://arvastat.vdab.be/>; cijfers over potentiële arbeidsreserve: Sourbron, M., & Vansteenkiste, S. (2018). De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 10-18. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco; Cijfers over armoede: Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018.

<sup>12</sup> Desiere, S., Van Landeghem, B. & Struyven, L. (2018) Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activeringLeuven: HIVA-KULeuven.

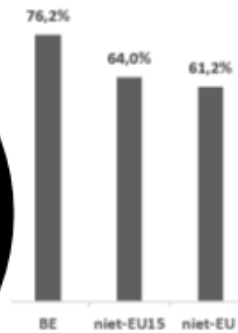
<sup>13</sup> Voor de cijfers over NWWZ wordt de definitie van VDAB gehanteerd: werkzoekenden die een huidige of vorige nationaliteit hebben van buiten de EU-28 of EVA-landen.

## Werkzaamheidsgraad

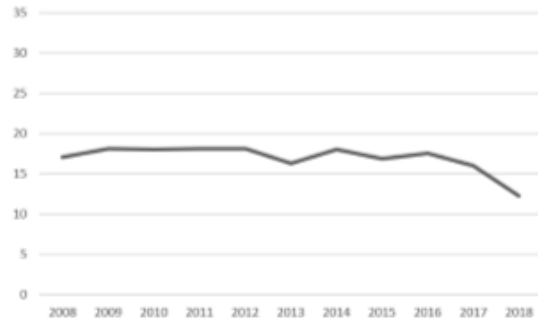
werkzaamheidsgraad

**64,0%**

personen met  
migratie-achtergrond  
(Vlaanderen, 2018,  
niet-EU15)



Evolutie etnische kloof (volgens EU15-criterium) in werkzaamheidsgraad in Vlaanderen



**Etnische kloof**  
niet EU15 - 12,2 pnt  
niet EU - 15,0 pnt

De etnische kloof in werkzaamheidsgraad is sinds 2016 gedaald in Vlaanderen. Deze kloof ligt nog steeds een stuk hoger dan het Europese gemiddelde (7,2pnt, 2017). De meeste Europese landen slagen er in om een werkzaamheidsgraad van 65% of meer voor deze groep te realiseren.

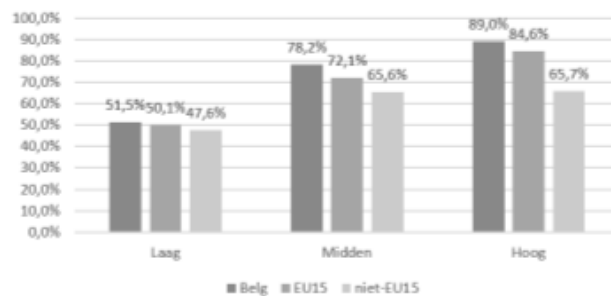
### Kans om binnen de zes maanden werk te vinden

Uit een recent [Viona](#)-onderzoek (zie voetnoot 12) blijkt dat een 'gemiddelde' werkzoekende in Vlaanderen 53% kans heeft om binnen zes maanden werk te vinden. Voor personen waarvan Nederlands niet de moedertaal is, is dat slechts 40%. Ze staan daarbij, net als 55+, laaggeschoolden en personen met een vermoeden van MMPP, ver van de arbeidsmarkt.

De etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad is groter naarmate het opleidingsniveau stijgt.

Terwijl de etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad bij laaggeschoolden 3,9 pnt bedraagt, is dat bij middengeschoolden 12,6 pnt en bij hooggeschoolden 23,3 pnt.

werkzaamheidsgraad naar herkomst en opleidingsniveau (Vlaams gewest, 25-64 jarige, 2016)

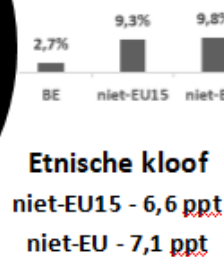


## Werkloosheidsgraad

werkloosheidsgraad

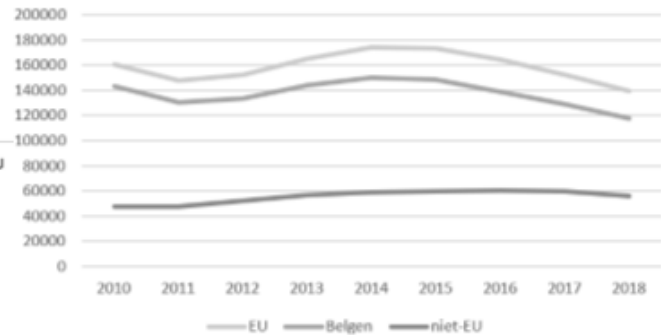
**9,3%**

personen met  
migratieachtergrond  
(Vlaanderen, 2018,  
niet-EU15)



Evolutie van het aantal NWWZ naar herkomst (2010-2017)

Jaargemiddelden NWWZ naar herkomst (VDAB)



In 2018 had 28,7% van de NWWZ (niet-werkende werkzoekende) personen een niet-EU herkomst op basis van de definitie die VDAB hanteert. Tussen 2010 en 2018 is er een stijging van het aantal NWWZ personen met een migratie-achtergrond (niet-EU) van 47.501 tot 56.232 (stijging van 16%). In diezelfde periode daalde het aantal NWWZ Belgen van 143.498 tot 117.680 (een daling van 22%).

In 2018 daalde het aantal NWWZ ten aanzien van 2017: voor personen met een migratie-achtergrond was de daling minder groot (van 60.091 naar 56.232, 6,4%) dan voor de Belgen (van 128.711 naar 117.680, 8,6%).

## Potentiële arbeidsreserve

	Aandeel personen met een migratie-achtergrond (geboren in een niet-EU land)
Bevolking op beroepsactieve leeftijd (18-65 jaar; 2017)	7,5%
Actieve werklozen	24,6%
Latente arbeidsreserve (voldoen niet aan alle criteria van de officiële werkloosheidsdefinitie, omdat ze niet actief op zoek zijn naar werk of niet onmiddellijk beschikbaar zijn. )	28,0%
Andere inzetbare niet-beroepsactieven (personen die zichzelf als werkend of werkloos zien zonder aan de definitie te voldoen, niet-direct inzetbaar die in de toekomst)	21,8%

**18,7 ppt**

Mogelijke stijging in werkzaamheidsgraad van personen met migratie-achtergrond bij inzetten op potentiële arbeidsreserve

Het aandeel personen met een migratie-achtergrond is opmerkelijk hoger bij actieve werklozen maar ook bij de latente arbeidsreserve en de andere inzetbare niet-beroepsactieven dan hun aandeel in de bevolking op beroepsactieve leeftijd.

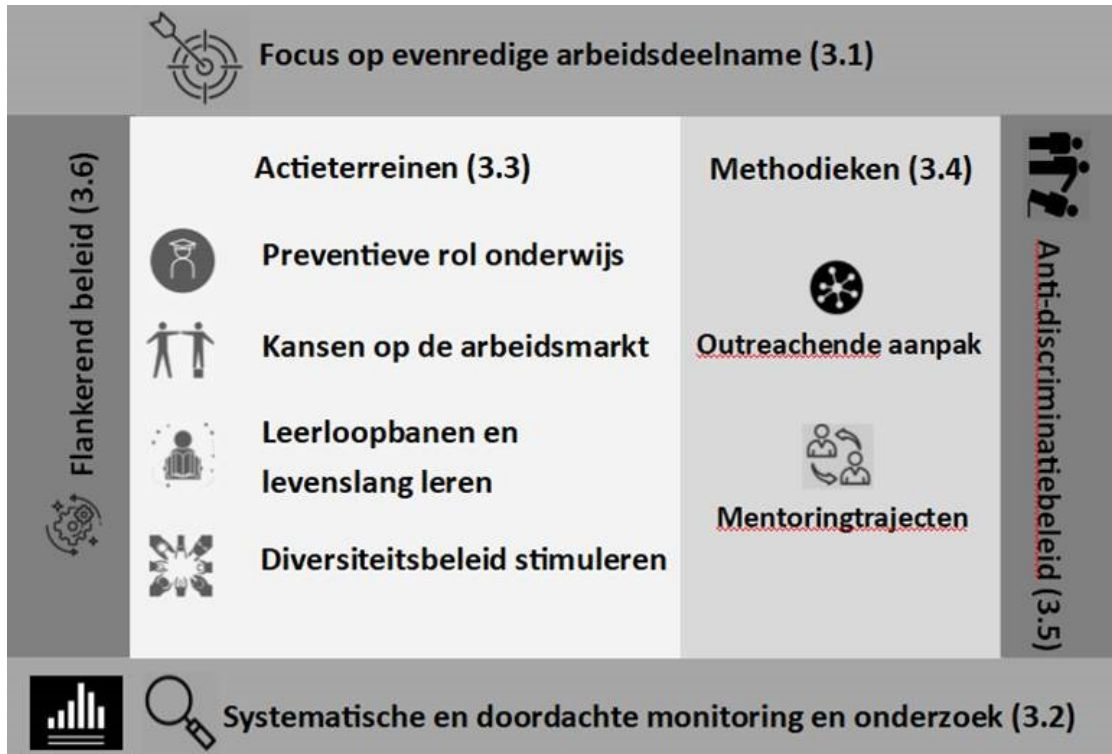
**Werk vormt een belangrijke buffer tegen armoede**, al is het er geen sluitende bescherming tegen.

Het **armoedepercentage** is het aandeel personen dat moet rondkomen met een inkomen onder de armoederisicodrempel. Deze drempel is bepaald op 60% van het mediaan netto beschikbare gestandaardiseerde huishoudinkomen in het land. Voor 2016 lag de armoederisicodrempel in België op 1.115 euro per maand voor een alleenstaande. Voor elke bijkomende volwassene wordt het bedrag verhoogt met een factor 0.5, voor elk kind met 0.3.

In 2016 moest ongeveer 1 op 10 Vlamingen rondkomen met een inkomen dat onder de armoederisicodrempel lag. Het armoederisicopercentage ligt **4 keer hoger bij personen geboren buiten de EU (40%) dan personen geboren binnen de EU (inclusief België; 8%).**

## 3 Actielijst

Figuur 2 Overzicht structuur actielijst migratie-achtergrond



### 3.1 Focus op evenredige arbeidsdeelname

- In het Pact2020 werden doelstellingen over evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen vastgelegd. Zo werd vastgelegd om tegen 2020 te streven naar een werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU van 64% en voor personen met een niet-EU-nationaliteit van 58%. In 2018 lag de werkzaamheidsgraad van deze groepen op respectievelijk 61,2% en 50,4%. Er is dus nog een grote kloof te overbruggen.
- Het Focus op Talent-beleid is momenteel het enige onderdeel van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid dat een expliciete focus toelaat op personen met een migratie-achtergrond en het realiseren van evenredige arbeidsdeelname van deze groep bevat. Het is onduidelijk in hoeverre er binnen de 3 sporen van dit beleid<sup>14</sup> ook effectief een hogere werkzaamheidsgraad van personen met een migratie-achtergrond zal worden gerealiseerd.

<sup>14</sup> Het FOT-beleid bevat drie sporen: (1) het activeren van talenten via de werking van VDAB, (2) het investeren in talenten in ondernemingen en organisaties via de KMO-portefeuille en sectorvonnants en (3) het doorbreken van vooroordelen en het realiseren van een mindswitch via een mobiliserende strategie.

- ▀ Personen met een migratie-achtergrond zijn oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve. Inzetten op deze groep kan de werkzaamheidsgraad van personen met een migratie-achtergrond verhogen met 18,7 procentpunt.<sup>15</sup>
- ▀ Er is niet alleen een belangrijke etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad, maar ook op het vlak van participatie in het onderwijs, huisvesting, ... De commissie wees al eerder op de nood aan ambitieus plan inzake gelijke kansen en integratie met een duidelijke, gezamenlijke doelstelling<sup>16</sup>. Op dit moment is er nog een gebrek aan een goede afstemming en coördinatie over de verschillende beleidsdomeinen en -niveaus.

Om evenredige arbeidsdeelname effectief te realiseren is een bijzondere beleidsaandacht voor personen met een migratie-achtergrond noodzakelijk<sup>17</sup>. Daarom onderstreept de commissie dat blijvend werk moet worden gemaakt van een coherent beleid gericht op het realiseren van evenredige arbeidsdeelname, met structurele betrokkenheid van alle arbeidsmarktactoren (sectoren, sociale partners, organisaties van de kansengroepen, VDAB, overheid) en een goede evaluatie en bijsturing van het beleid.

De grote etnische kloof inzake werkzaamheidsgraad vormt bovendien een veelzijdige en complexe problematiek met diverse oorzaken. Acties om deze etnische kloof te dichten richten zich onvermijdelijk op verschillende beleidsdomeinen en –niveaus. Ze hebben enkel kans op slagen als er ook voldoende afstemming is.<sup>18</sup>

### Actie 1

De Commissie Diversiteit ijvert voor evenredige arbeidsdeelname. Op basis van de huidige cijfers is duidelijk dat de Pact2020-doelstellingen inzake werkzaamheidsgraad voor personen met een migratie-achtergrond niet zullen worden gerealiseerd. De commissie vraagt een evaluatie van het Pact2020 met de betrokkenheid van de relevante stakeholders.

### Actie 2

Het arbeidsmarktbeleid moet een ruimere focus hebben dan de activering van niet-werkende werkzoekenden en ook inzetten op het aanboren van de potentiële arbeidsreserve.<sup>19</sup>

### Actie 3

Zet het horizontaal integratiebeleidsplan sterker in als instrument om te komen tot een gedeeld, gecoördineerd en afgestemd integratiebeleid. Zet daarbij in op een beleidsdomein-

<sup>15</sup> De latente arbeidsreserve omvat een deel van de niet-beroepsactieve bevolking dat niet voldoet aan alle criteria van de officiële werkloosheidsdefinitie omdat deze personen niet op zoek zijn naar werk of niet onmiddellijk beschikbaar zijn. Toch is deze groep niet volledig losgekoppeld van de arbeidsmarkt. Het gaat onder andere om personen die wel willen werken, maar toch geen werk zoeken omdat ze zich kansloos achten op de arbeidsmarkt (ontmoedigde werklozen). Het aandeel personen geboren buiten EU-land ligt op 28,0% ten aanzien van 8,6% in de totale beroepsactieve bevolking. [http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk\\_2018\\_1\\_01.pdf](http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2018_1_01.pdf)

<sup>16</sup> Commissie Diversiteit (16 januari 2016). [Advies Horizontaal Gelijkekansen- en Integratiebeleidsplan](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>17</sup> Zie ook OESO, 2017: <sup>17</sup> [https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-belgium-2017\\_eco\\_surveys-bel-2017-en#page58](https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-belgium-2017_eco_surveys-bel-2017-en#page58)

<sup>18</sup> Zie ook aanbevelingen van de Europese Commissie van 23 mei 2018: "Het gebrek aan coördinatie over beleidsdomeinen en –niveaus om de uitdaging van integratie van personen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt waar te maken."

<sup>19</sup> Zie advies conceptnota EAD



overschrijdende aanpak die meer is dan een opsomming van bestaande beleidsacties. Formuleer specifieke en relevante acties bovenop het reguliere beleid, maatregelen die meetbaar zijn en aantoonbaar bijdragen aan de doelstelling om de herkomstkloof te dichten.



## 3.2 Systematische en doordachte monitoring en onderzoek

- ▀ Beschikbare cijfers over de positie van personen met een migratie-achtergrond op de arbeidsmarkt zijn vaak moeilijk vergelijkbaar door divers gehanteerde definities en operationaliseringen (e.g. 'buitenlandse herkomst', 'niet-EU nationaliteit', 'anderstalig').
- ▀ De VDAB heeft geen duidelijk zicht op de samenstelling van de groep van werkzoekenden met een migratie-achtergrond (o.a. naar herkomst, verblijfsduur, generatie, reden van migratie). De samenstelling, maar ook deelname aan maatregelen/acties en effectiviteit ervan kan voor deze personen niet apart in kaart worden gebracht.

Voor de commissie vormen monitoring en onderzoek een belangrijke basis voor beleidsbeslissingen, -evaluaties en -bijsturingen.

### Actie 4

Zet in op systematische en doordachte monitoring als basis voor beleidsbeslissingen en -evaluaties door werk te maken van:

Een jaarlijkse rapportering op basis van de Vesoc-definitie en gebruikmakend van administratieve databanken (arbeidsmarktpositie, doorheen de tijd, impact beleidsbeslissingen en beleidsinstrumenten, in- en doorstroom van deze groep binnen arbeidsmarktinstrumenten, ...)

Blijvend te ijveren voor de koppeling van VDAB-gegevens via rijksregister aan andere gegevenskenmerken.

Up-to-date cijfers over schoolloopbanen naar gelang diverse kenmerken van leerlingen (ook naar migratie-achtergrond volgens de Vesoc-definitie)

Het koppelen van gegevens rond opleiding en onderwijs aan de gegevens binnen het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming<sup>20</sup>. Het is belangrijk om een duidelijk zicht te krijgen op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en op de diversiteit binnen het onderwijspersoneel.

### Actie 5

Om de rol als arbeidsmarktregisseur ten volle te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat VDAB duidelijk weet of elke persoon op beroepsactieve leeftijd werk heeft, werkzoekende is, een opleiding volgt dan wel niet beroepsactief is of wil zijn. Enkel op die manier kan het bemiddelings-

<sup>20</sup> Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming, beheert door de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, maakt een koppeling van sociaal-economische gegevens afkomstig van de instellingen uit de Belgische sociale zekerheid. Door deze koppeling kunnen verschillende administratieve gegevens worden gecombineerd en statistieken worden opgesteld die niet door één enkele instelling van sociale zekerheid kan worden berekend. De bedoeling is om beter, sneller en goedkoper te kunnen inspelen op gegevensaanvragen afkomstig van onderzoeksinstellingen en de overheid.



en activeringsbeleid van VDAB verder worden afgestemd op de noden van personen binnen de potentiële arbeidsreserve.

#### Actie 6

Investeer ook in (kwalitatief) onderzoek voor diepgaander inzicht in onderliggende factoren en dynamieken wat betreft de arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratie-achtergrond, bv. over vroegtijdig schoolverlaten en de moeilijk aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt bij jongeren met een migratie-achtergrond zowel bij de leerlingen zelf als de ouders, leerkrachten, arbeidsmarktbemiddelaars ... Wellicht kan ook een meta-onderzoek waarbij de resultaten van eerdere onderzoeken naar de factoren die bijdragen aan de grote etnische kloof in Vlaanderen bij elkaar worden gebracht en in perspectief worden geplaatst een meerwaarde bieden.

#### Actie 7

Maak een integrale evaluatie van het Focus op Talent-beleid. Naast de recent uitgevoerde evaluatie van spoor 3<sup>21</sup>, moeten daarbij ook de andere twee sporen van het Focus op Talent-beleid en de verhouding en samenhang tussen de 3 sporen aan bod komen.

### 3.3 Actieterreinen



#### 3.3.1 Preventieve rol van het onderwijs

Het Vlaams onderwijs staat internationaal aan de top wat betreft kwaliteit en prestaties, maar leerlingen met een migratieachtergrond zitten in een heel kwetsbare positie waarbij zij het opvallend slecht doen op verschillende indicatoren van schoolsucces.

- In Vlaanderen is er een grote kloof in onderwijsprestaties tussen personen met en zonder migratie-achtergrond. In het PISA-onderzoek<sup>22</sup> bedraagt het gemiddelde verschil tussen de twee groepen 75 punten, wat overeen zou komen met 2 studiejaar.<sup>23</sup> In Europees perspectief hangen de onderwijsprestaties enkel in Wallonië en Luxemburg nog sterker samen met sociaaleconomische en migratie-achtergrond.<sup>24</sup> Dit vertaalt zich in hoge ongekwalificeerde uitstroom van jongeren met een migratie-achtergrond en beperkte doorstroom naar het hoger onderwijs.
- Vooral bij de overgang van lager onderwijs naar secundair onderwijs stellen onderzoekers vast dat leerlingen met een migratieachtergrond andere adviezen krijgen dan leerlingen zonder migratieachtergrond, ongeacht de prestaties en capaciteiten van de leerlingen<sup>25</sup>. Deze bias in de oriënteringsadviezen is een gevolg van stereotiepe beeldvorming bij leerkrachten.

<sup>21</sup> Idea Consult (21 maart 2019). Tussentijdse evaluatie van spoor 3 van het Focus op Talent-beleid. Rapport in opdracht van de Vlaamse overheid.

<sup>22</sup> Het Program for International Student Assessment (PISA) evalueert in 72 landen om de drie jaar de kennis en de competenties van leerlingen van 15 jaar voor een aantal schoolvakken.

<sup>23</sup> KBS (31/8/2017). [ZOOM Segregatie in het onderwijs doorbreken](#).

<sup>24</sup> Zie bijvoorbeeld KBS (31/8/2017). [ZOOM Segregatie in het onderwijs doorbreken](#).

<sup>25</sup> Steunpunt Diversiteit & Leren. Van Basisonderwijs naar secundair: Aanbevelingen voor het Meso-niveau. <http://www.transbaso.be/slotconferentie>

Uit onderzoek blijkt dat leerkrachten zich dan ook niet gewapend voelen om met diversiteit om te gaan<sup>26</sup>.

- De segregatie tussen de Vlaamse scholen en onderwijsvormen waarbij leerlingen met een migratieachtergrond zijn geconcentreerd in een aantal scholen en bepaalde onderwijsvormen vormt een probleem. Deze segregatie heeft een impact op de prestaties van leerlingen en is vooral nefast voor leerlingen met leerproblemen en uit bescheiden milieus.<sup>27</sup>

Onderwijs vormt een belangrijke basis voor het scheppen van gelijke kansen, inclusie en goede/gelijke startposities op de arbeidsmarkt.

#### **Actie 8**

Maak verder werk van een effectief gelijke onderwijskansenbeleid door bij elke reguliere onderwijsmaatregel een toets inzake gelijke onderwijskansen uit te voeren.

#### **Actie 9**

Betrek ouders van jongeren met een migratie-achtergrond bij het schoolgebeuren. Etnisch-culturele verenigingen en sleutelfiguren met de nodige expertise en ervaringsdeskundigheid kunnen een belangrijke verbindende rol spelen tussen de ouders, de scholen en de ouderverenigingen.

#### **Actie 10**

Onderwijs moet inzetten op de uitbouw van een uitstekende studieoriëntering, in het bijzonder voor jongeren met een migratie-achtergrond en hun ouders. Zo moeten jongeren met een migratie-achtergrond en hun ouders voldoende en correct worden geïnformeerd over de arbeidsmarktperspectieven van de verschillende studierichtingen. Ook kunnen de resultaten van niet-bindende oriënteringsproeven een belangrijke bijdrage leveren in de oriëntering naar het hoger onderwijs. Tegelijkertijd moet erover worden gewaakt dat daarmee geen bijkomende drempels worden gecreëerd. De aanpak van de recent opgerichte vzw Positive Education Psychology (PEP) is op het vlak van informeren en oriëntering een goed praktijkvoorbeeld. Deze organisatie richt zich op het informeren van jongeren over de mogelijkheden binnen het onderwijs, nodige acties om een gepaste kwalificatie te krijgen en over de werking van het onderwijs op een laagdrempelige en relevante manier.

#### **Actie 11**

Daarnaast moet onderwijs inzetten op remediëring via kwaliteitsvolle en laagdrempelige studie- en huiswerkbegeleiding, in het bijzonder voor jongeren met een migratie-achtergrond. De commissie suggereert hierbij om leerkrachten in opleiding in te zetten om dat te realiseren. Zo kan er tegelijkertijd een meer outreachende aanpak van studie- en huiswerkbegeleiding worden gerealiseerd én kunnen leerkrachten in opleiding competenties in het omgaan met diversiteit ontwikkelen.

<sup>26</sup> Unia (2018). Diversiteitsbarometer onderwijs.

[https://www.unia.be/files/Z\\_ARCHIEF/Documenten/Publicaties\\_docs/1210\\_UNIA\\_Barometer\\_2017\\_-\\_NL\\_AS.pdf](https://www.unia.be/files/Z_ARCHIEF/Documenten/Publicaties_docs/1210_UNIA_Barometer_2017_-_NL_AS.pdf)

<sup>27</sup> zie bv. KBS (31/8/2017). [ZOOM Segregatie in het onderwijs doorbreken](#).

**Actie 12**

Zet verder in op het omgaan met diversiteit in de lerarenopleiding. De commissie vraagt concreet om versterkt in te zetten op de ontwikkeling van deze basiscompetentie doorheen de ganse lerarenopleiding en in te zetten op het ontwikkelen ervan in een meer praktijkgerichte context.

**Actie 13**

Zet in op duurzame professionaliseringstrajecten door het hele schoolteam met diversiteit als essentieel onderdeel en laat dit uitmonden in een diversiteitsbeleid voor elke school<sup>28</sup>. Een deel van dit diversiteitsbeleid kan zijn vaker inzetten op co-teaching wat volgens het Steunpunt Leren en Diversiteit als methode goed zou werken in het verbeteren van gelijke kansen. De commissie wijst er op dat er al interessante instrumenten bestaan om hiermee aan de slag te gaan. Zo is er het gevalideerde instrument DISCO<sup>29</sup> dat scholen een zicht kan geven op de attitudes en gevoelens van professionele bekwaamheid in omgaan met diversiteit bij de leerkrachten. Daarnaast is er het Potential Project<sup>30</sup> dat professionaliseringstrajecten aanbiedt gericht op het versterken van de competenties van leraren in het creëren van een inclusieve leeromgeving.

**Actie 14**

Leerkrachten moeten ook beroep kunnen doen op een ondersteunend zorgnetwerk met voldoende knowhow inzake psychosociale en cultuursensitieve zorg.<sup>31</sup>

**Actie 15**

Duaal leren, waarin leren op de schoolbank wordt gecombineerd met leren op de werkvloer, moet ongekwalificeerde uitstroom mee voorkomen en ook remediëren. Arbeidsrijpe en arbeidsbereide jongeren met een migratie-achtergrond horen ook thuis in het duaal leren en moeten dezelfde kansen krijgen als jongeren zonder migratie-achtergrond. De commissie pleit voor eenzelfde traject voor deze jongeren. Daarbij moet er aandacht gaan naar de kwetsbare groepen. Indien nodig, moeten zij een intensievere ondersteuning en begeleiding krijgen. De overstap van voltijds onderwijs naar duaal leren moet gepaard gaan met de garantie op de werkcomponent, onder meer door een actieve zoektocht vanuit scholen, in samenwerking met Syntra Vlaanderen en de jongere zelf, naar geschikte werkplekken. De deelname van kwetsbare groepen aan verschillende vormen van duaal leren moet worden gemonitord.

**Actie 16**

Om de segregatie het hoofd te kunnen bieden is er nood aan diverse versterkte maatregelen. Scholen met de grootste uitdagingen dienen hun beleidsvoerend vermogen en onderwijspersoneel met ervaring te versterken. De financiering moet daarom blijven rekening houden met leerlingenkenmerken. Daarnaast is er nood aan maatregelen (bijvoorbeeld inschrijvingsbeleid, uitsluitingsbeleid) die de sociale mix bevorderen.

<sup>28</sup> D'Haveloose E. (2018). Diversiteit is de norm. Leren omgaan met diversiteit de boodschap. Steunpunt Diversiteit & Leren. [http://old.steunpuntdiversiteitenleren.be/sites/default/files/Diversiteit\\_is\\_de\\_norm\\_Visietekst\\_Steunpunt\\_Diversiteit\\_en\\_Leren.pdf](http://old.steunpuntdiversiteitenleren.be/sites/default/files/Diversiteit_is_de_norm_Visietekst_Steunpunt_Diversiteit_en_Leren.pdf)

<sup>29</sup> <http://www.steunpuntdiversiteitenleren.be/materiaal/screening>

<sup>30</sup> <http://www.potentialproject.be/>

<sup>31</sup> Commissie Diversiteit (23 mei 2019). [Laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.



### 3.3.2 Kansen op de arbeidsmarkt

#### Bereik arbeidsmarktmaatregelen

- Met het sluitend maatpak streeft de VDAB naar een maximale activering van alle werkzoekenden met specifieke aandacht voor de kansengroepen. Daarin wordt de intensiteit van de bemiddeling of begeleiding afgestemd op de behoeften van de werkzoekende. In Vlaanderen bestaat daarvoor een groot geheel van activeringsmaatregelen waarbij diverse combinaties van opleidingen en andere acties mogelijk zijn (competentieversterkende stage, beroepsopleiding, IBO, ...). Een recent onderzoek van HIVA<sup>32</sup> onderzocht de effectiviteit van 7 verschillende trajecttypes (geen interventie; enkel contact; beroepsopleiding; stage; IBO; beroepsopleiding + stage; beroepsopleiding + IBO of enkel andere acties) voor personen met een migratie-achtergrond. Uit het onderzoek blijkt dat het volgen van een traject de kansen op werk verhoogt, ongeacht welk type en ongeacht de herkomstgroep. Het is dan ook belangrijk dat personen met een migratie-achtergrond voldoende worden bereikt.

#### Actie 17

Bij het streven naar een duurzame inclusieve groei moet er aandacht gaan naar het bereik van kansengroepen, waaronder personen met een migratie-achtergrond, bij arbeidsmarktmaatregelen.<sup>33</sup> Zo is bijvoorbeeld het voldoende bereiken van deze groep bij stages en werkplekleren van groot belang.

#### Focus op competenties

- Het belang van competenties zal enkel toenemen en de arbeidsmarkt heeft nood aan (meer) goed opgeleide arbeidskrachten. Alle talenten ten volle benutten vraagt een evolutie van louter diploma- naar veel meer competentiegericht denken. Ondernemingen, organisaties en alle burgers moeten meer in termen van competenties gaan denken en communiceren.
- Om binnen een competentiegericht loopbaanbeleid evenredige arbeidsdeelname te realiseren is een goed uitgewerkt EVC-beleid cruciaal. Het ontbreken hiervan vormt een belangrijke structurele drempel voor personen met een migratie-achtergrond. Het beleid moet de mogelijkheid scheppen om competenties te herkennen, te verwerven en te erkennen buiten het traditionele onderwijsaanbod.
- Nieuwkomers botsen regelmatig op de vaststelling dat hun kwalificaties en werkervaring uit hun land van herkomst niet steeds als meerwaarde worden ervaren op de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor hen is een snelle positieve werkervaring van groot belang. Wanneer het gaat over de arbeidsmarktparticipatie van nieuwkomers wordt taal ook vaak als belangrijke factor genoemd. Het investeren in het leren van de Nederlandse taal is cruciaal, maar

<sup>32</sup> Vandermeerschen, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleidsnaar mensen met een buitenlandse herkomst. HIVA, Leuven.

<sup>33</sup> SERV (8 februari 2016). [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand](#). Brussel: SERV.

tegelijkertijd blijkt uit onderzoek<sup>34</sup> dat het belangrijk is dat het behalen van een extra taalniveau tewerkstelling niet in de weg mag staan.

### Actie 18

Een uitgewerkt toegankelijk en betaalbaar EVC-beleid is van groot belang voor personen met een migratie-achtergrond. Taalondersteuning is daarbij belangrijk voor anderstaligen. Arbeidsbemiddelaars zouden actief moeten peilen naar competenties verworven in eerdere formele werkcontexten, werkervaringen in land van herkomst en andere dan formele (bv. vrijwilligerswerk, verenigingsleven, huishouden) werkcontexten. Daarvoor is het belangrijk dat tools van de VDAB daaraan worden aangepast. Daarnaast moet VDAB ook zelf actief inzetten op validering van EVC, en dit gekoppeld aan haar eigen beroepsopleidingen, aan opleidingsstages (zoals IBO) en andere vormen van werkplekieren. Zo vergroot het civiel effect van deze tools, ook als ze niet meteen tot aanwerving leiden.

### Actie 19

In eerdere adviezen wees de commissie op de problematiek van de erkenning van buitenlandse diploma's. De commissie pleit daarbij voor een nauwe betrokkenheid met sectoren gezien deze erkenningen vaak gebeuren in het kader van een perspectief op werk<sup>35</sup>. Via een gedeeltelijke of voorwaardelijke erkenning van buitenlandse diploma's zou het mogelijk moeten zijn om te starten met de uitoefening van een job mits binnen een bepaalde periode de nodige doelstellingen worden bereikt. De commissie pleit ook voor een meer geïntegreerde aanpak van de erkenning van kwalificaties en competenties. Voor meer concrete aanbevelingen verwijst de commissie naar haar advies over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers.<sup>36</sup>

### Actie 20

Zet verder in op het stimuleren en ondersteunen van meer competentiegericht denken in selectie- en rekruteringsprocessen, weg van de focus op diploma's. Zo ontwikkelden Samenlevingsopbouw Antwerpen samen met onderzoeksbureau Tempera en de uitzendkantoren AGO Jobs & HR en ASAP.be, binnen een ESF-project, de ACT-tool (Actief Competenties Toetsen). Met deze tool kunnen kortgeschoolde anderstaligen hun competenties (inclusief generieke soft skills zoals omgang met collega's) binnen een assessment tonen. De ontwikkeling en inbedding van dit soort tools moet verder worden gestimuleerd.

### Actie 21

De commissie onderstreept het belang van positieve eerste werkervaringen, zoals stages, vakantiejobs, duaal leren en vrijwilligerswerk, die motiveren, emanciperen en een belangrijke signaalfunctie hebben naar toekomstige werkgevers. Onderzoek<sup>37</sup> toont immers ook aan dat het belangrijkste verband tussen de kans op werk op lange termijn en/of duurzaam werk het hebben

<sup>34</sup> De Cuyper, P. & Vandermeersch, H. (2016). Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht. Leuven: HIVA-KULeuven/Steunpunt Inburgering en Integratie.

<sup>35</sup> Commissie Diversiteit (6 oktober 2014). [Advies hooggeschoolde oud- en nieuwkomers](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>36</sup> Idem

<sup>37</sup> Hiva, 2016

van (interim)werk is. In dat opzicht kan ook vrijwilligerswerk een waardevolle ervaring zijn en dient dan ook als zodanig te worden erkend.

### Geïntegreerde trajecten

- Het rapport 'De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen'<sup>38</sup> wijst op het gevaar van lock-in effecten die met name bij asielzoekers die hun inburgeringstraject of een inwerkingstraject voor hun zoektocht naar werk afleggen spelen: het volgen van een inwerkingstraject – al dan niet in combinatie met een inburgeringstraject - kan ervoor zorgen dat asielzoekers minder of geen tijd hebben om te zoeken naar werk, waardoor op korte termijn de waarschijnlijkheid om uit te stromen naar werk verkleint. De combinatie van een inburgeringstraject met een arbeidsmarktintegratietraject kan dit lock-in effect van lineaire trajecten - waarin de acties elkaar opvolgen: eerst maatschappelijke oriëntatie, dan Nederlands en daarna pas stappen zetten naar werk<sup>39</sup> - helpen vermijden.
- Deze geïntegreerde en gecombineerde trajecten lijken evident, maar in de praktijk blijkt dat dit niet het geval is. Zo loopt de automatische gegevensuitwisseling tussen het Agentschap Integratie & Inburgering en de VDAB nog niet volledig en correct.
- De nadruk dient te liggen op korte trajecten. Te lange trajecten houden personen met een migratie-achtergrond te lang weg van de voltijdse tewerkstelling. Tegelijkertijd mag het principe 'integratie door werk' niet resulteren in de snelste weg naar werk, maar de meest duurzame weg naar werk en kan bijkomende (beroeps)opleiding een belangrijke stap vormen.

#### Actie 22

Zet verder in op kortere geïntegreerde of gecombineerde trajecten, waarbij taalverwerving, beroepsopleiding en ervaring opdoen op de werkvloer niet na elkaar maar zo veel mogelijk tegelijkertijd worden gegeven.<sup>40</sup> In geïntegreerde trajecten wordt de inhoud op elkaar afgestemd. Er wordt bijvoorbeeld loopbaanoriëntatie gegeven in de Nederlandse les en Nederlands geleerd tijdens het werkplekleren. In gecombineerde trajecten lopen de acties parallel zonder dat de inhoud op elkaar is afgestemd. Het is een parallel verloop van Nederlands en maatschappelijke oriëntatie of loopbaanoriëntatie of beroepsopleiding.

#### Actie 23

Zeker voor hoogopgeleide nieuwkomers zijn geïntegreerde of gecombineerde trajecten nog een grote uitdaging gezien het vereiste instapniveau Nederlands in hoger onderwijsopleidingen erg hoog ligt (B2). Dat vergt een mindswitch binnen onderwijs dat meer moet inzetten op bijkomende taalondersteuning tijdens het opleidingstraject, zoals NODO.

<sup>38</sup> Vansteenkiste, S. & De Graeve P. J. (2018). De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen. (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk - KU Leuven.

<sup>39</sup> Vercruyse P.N. (26 april 2017). Presentatie VDAB Programma 'integratie door werk'.

<sup>40</sup> Schriftelijke vraag nr. 714 van Robrecht Bothuyne (28 augustus 2018) betreffende het 'Actieplan integratie via werk'; Minister Muyters (2018). Beleidsbrief Werk, Economie, Innovatie

**Actie 24**

Met betrekking tot het leren van de Nederlandse taal zouden geïntegreerde of gecombineerde trajecten in de praktijk ook moeten betekenen dat informeel leren (bijvoorbeeld, Nederlands leren op de werkvloer) ook kan leiden tot formele erkenningen. De assessments van de Huizen van het Nederlands zouden in de toekomst ook tot getuigschriften moeten leiden.

**Actie 25**

Het is belangrijk om NT2-opleidingen voldoende toegankelijk te maken voor werkenden zodat het zetten van stappen op de arbeidsmarkt te combineren valt met NT2. Dit betekent onder meer dat de lessen 's avonds, in het weekend of op afstand kunnen plaats vinden, maar ook digitaal en modulair uitgewerkte lesvormen. Er is nood aan een sterker, breder en meer toegankelijk aanbod NT2, ook op de werkvloer.

**Actie 26**

In de beleidsbrief Werk 2018-2019<sup>41</sup> legt de minister de focus vooral op de dienstverlening voor hoger opgeleide anderstaligen. Maar ook laaggeschoolde personen met een migratie-achtergrond moeten naar deze geïntegreerde en gecombineerde trajecten worden toegeleid.

**Actie 27**

In elk inburgeringstraject, los van de specifieke focus (socio-cultureel, educatief of professioneel perspectief), moet voldoende aandacht worden besteed aan de arbeidsmarkt, o.a. het belang van werk, hoe geraak je aan werk, rechten en plichten op de arbeidsmarkt, kinderopvang en mogelijkheden inzake combinatie van werk en gezin, mogelijkheden en wegen naar ondernemerschap. Dat vergt een goede en actieve afstemming in de praktijk en een structureel overleg tussen de verschillende partners.

**Actie 28**

Ook voor laaggeschoolden vormen geïntegreerde en gecombineerde trajecten een uitdaging. Er zijn een aantal veelbelovende praktijkvoorbeelden. Eén ervan is een intensieve samenwerking in Brussel tussen VDAB, Actiris, Brusselleer (Centrum voor Basiseducatie) en Maks VZW. Het ESF-project zou een uitstroom naar werk halen van 80%. Er moet verder worden ingezet op deze aanpak. Het is daarbij ook belangrijk sectoren en ondernemingen te sensibiliseren om hier sterk mee op in te zetten. Daarenboven blijkt het voor de doelgroep van cruciaal belang dat VDAB de opleidingen erkent, omdat er in dat geval de mogelijkheid is de kinderopvang en het vervoer terug te betalen.

**Voorbeeldrol overheid**

- De commissie hecht veel belang aan de voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, provinciale en lokale besturen inzake gelijke kansen en diversiteit, zowel naar burgers als naar andere werkgevers toe. Diversiteit weerspiegelen in het eigen personeelsbestand kan de overheid bovendien belangrijke voordelen opleveren, zoals het optimaliseren van de eigen dienstverlening.
- Het aandeel personen met een buitenlandse herkomst op beroepsactieve leeftijd lag in 2016 op 20,5%. Dat is meer dan het dubbele van het huidige streefcijfer dat de Vlaamse Overheid

<sup>41</sup> <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1428072>



hanteert en het huidige aandeel (9,6%). Op basis van de Vesoc-definitie (niet-EU15) lag het aandeel binnen de Vlaamse overheid in 2016 op 5,6%, terwijl het aandeel binnen de populatie op beroepsactieve leeftijd 14,3% is.

Zeker beroepsgroepen die veel in contact komen met de doelgroep hebben een belangrijke voorbeeldrol te vervullen, zoals het onderwijs maar ook arbeidsbemiddelaars bij VDAB. Het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002 (art. 7) bevat een aantal concrete bepalingen die deze werkgevers bovendien verplichten om evenredig participatiebeleid te ontwikkelen. Het onderwijs heeft, in tegenstelling tot andere arbeidsmarktsectoren met een sectorconvenant, nooit ingezet op evenredige arbeidsdeelname.

### **Actie 29**

Diversiteit moet een prioriteit worden binnen het algemeen beleid van de Vlaamse overheid en gedragen door alle actoren, inclusief de leidend ambtenaren. Deze laatste vormen een zeer belangrijke schakel om cultuurverandering en de diversiteitsgedachte top-down in de organisatie te ondersteunen net omwille van de voorbeeldrol binnen de samenleving.

### **Actie 30**

De commissie blijft het beleid van streefcijfers voor kansengroepen in het personeelsbestand van de Vlaamse overheid steunen. De commissie kan zich echter niet vinden in de gehanteerde definitie. Deze komt immers niet overeen met de groep die effectief wordt geconfronteerd met een belangrijke achterstand op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarom blijft de Commissie Diversiteit aandringen op het hanteren van geconcretiseerde Vesoc-definitie, zowel wat betreft de focus van de beleidsacties als de bijhorende streefcijfers.

### **Actie 31**

Het huidige gehanteerde streefcijfer van 10% voor personen van buitenlandse herkomst komt niet overeen met evenredige arbeidsdeelname en is volgens de commissie weinig ambitieus. Indien de Vlaamse overheid als werkgever een weerspiegeling wil zijn van de samenleving en een meer divers personeelsbestand nastreeft, vindt de commissie het belangrijk dat het streefcijfer wordt herbekeken. Een demografische analyse kan zicht geven op een bijstelling van het huidige streefcijfer.

### **Actie 32**

Realiseer meer diversiteit binnen het onderwijspersoneel zodat stereotype beeldvorming wordt doorbroken en ervaringsdeskundigheid kan worden ingeschakeld om beter in te spelen op de diversiteit binnen de leerlingenpopulatie. Het bestand van het onderwijzend personeel zou een afspiegeling moeten zijn van de populatiesamenstelling. Enkel dan kan onderwijs functioneren als een sociale lift voor jongeren met een migratie-achtergrond.<sup>42</sup>

### **Actie 33**

Ook het personeelsbestand van VDAB-bemiddelaars zou een afspiegeling moeten zijn van de populatiesamenstelling in een regio. Om dat te realiseren kunnen positieve actieplannen worden ingezet.

<sup>42</sup> SERV (8 februari 2016). [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand](#). Brussel: SERV.



**Actie 34**

De Vlaamse steden en gemeenten zijn samen een grote en belangrijke lokale werkgever. De commissie vraagt alle Vlaamse steden en gemeenten om in te zetten op een goed uitgewerkt en geïntegreerd diversiteitsbeleid en daarbij realistische maar ambitieuze doelstellingen inzake de tewerkstelling van kansengroepen binnen het eigen personeel voorop te stellen.

De commissie verwijst voor bijkomend aanbevelingen naar eerdere adviezen over de jaarlijkse actieplannen inzake gelijke kansen en diversiteit van de Vlaamse overheid<sup>43</sup> en over de tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen<sup>44</sup>.

**Ondernemerschap**

De commissie onderstreept dat ook ondernemerschap kansen kan bieden voor personen met een migratie-achtergrond. Recent onderzoek geeft echter aan dat trajecten ondernemerschap vooral werkzoekenden bereiken die dicht bij de arbeidsmarkt staan.<sup>45</sup> Hetzelfde onderzoek geeft aan dat personen van wie Nederlands niet de moedertaal is, ver van de arbeidsmarkt staan.

Binnen het Vlaamse beleid moet er voldoende aandacht gaan naar ondernemerschap bij personen met een migratie-achtergrond. De focus moet daarbij liggen op het stimuleren van kwalitatief ondernemerschap: ondernemerschap dat tot een duurzame verbetering van de positie op de arbeidsmarkt leidt. Voor meer concrete aanbevelingen rond ondernemerschap verwijst de commissie naar eerdere adviezen, waaronder [Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond](#) (26 mei 2018), [Advies vluchtelingen](#) (25 mei 2016), [Advies hooggeschoolde nieuw- en oudkomers](#) (6 oktober 2014) en [Advies ondernemerschap bij kansengroepen](#) (9 juni 2010).

**3.3.3 Leerloopbanen en levenslang leren**

- Gegeven het hoge aandeel laaggeschoolden onder de groep van personen met een migratie-achtergrond in Vlaanderen (44% onder niet-EU-burgers) in vergelijking met andere Europese landen (gemiddeld 37%)<sup>46</sup> is het belangrijk om ook via opleiding in te zetten op kansen op werk en duurzame tewerkstelling. In hun gezamenlijke toekomstvisie gericht op duurzame inclusieve groei stellen de Vlaamse sociale partners dat een beleid gericht op duurzame activering van kansengroepen nodig is. Daarbij is onder meer aandacht vereist voor opleidingskansen op de werkvloer, levenslang leren en jobs met voldoende carrièremogelijkheden.
- Uit een studie over de rol en impact van de arbeidsbemiddelaar<sup>47</sup> blijkt dat er duidelijk nog een onbeantwoorde vraag naar hulp leeft. De onderzoekers bevelen in het bijzonder aan om

<sup>43</sup> Jaarlijks advies. De huidige meest recente versie: Commissie Diversiteit (27 november 2018). [Gelijkekansen- en diversiteitsplan 2019](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>44</sup> Commissie Diversiteit (13 september 2018). [Addendum tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit. Commissie Diversiteit (6 juni 2017). [Tewerkstelling van kansengroepen bij lokale besturen](#). Brussel: SERV-Commissie Diversiteit.

<sup>45</sup> Viona-onderzoek – Wat het beleid aanbiedt aan wie (2018)

<sup>46</sup> Enkel in Spanje en Italië ligt het aandeel laaggeschoolden onder niet-EU burgers hoger.

<sup>47</sup> HIVA? 2018

in te zetten op de onbeantwoorde vraag naar opleidingen en stages en hulp bij het bepalen van het jobdoelwit. Die vraag is groter bij respondenten van niet-EU-herkomst dan EU-herkomst.

- ▀ Uit onderzoek<sup>48</sup> blijkt dat een traject met een Individuele Beroepsopleiding (IBO) samen gaat met hogere kansen op uitstroom naar werk<sup>49</sup>. Dat geldt ook voor personen met een migratie-achtergrond maar deze groep participeert relatief gezien minder aan IBO's. Uit onderzoek blijkt dat met IBO's vooral werkzoekenden worden bereikt die relatief dicht bij de arbeidsmarkt staan.<sup>50</sup>

### Actie 35

De commissie vraagt om voor personen met migratie-achtergrond in te zetten op IBO's. Voor bepaalde werkzoekenden met een migratie-achtergrond is daarbij taalondersteuning aangewezen. Zo kan IBO gekoppeld worden aan taalcoaching. Bij anderstaligen die starten met IBO moet de nood aan taalondersteuning consequent en structureel gescreend worden.

### Actie 36

De VDAB moet zelf meer IBO's promoten voor personen met een migratie-achtergrond richting werkgevers opdat de huidige ondervertegenwoordiging van deze groep zou worden weggewerkt. Ook de K-IBO kan actief worden gepromoot voor werkzoekenden met een migratie-achtergrond én een grote afstand tot de arbeidsmarkt (multiproblematiek).

### Actie 37

Bij de uitbouw van werkplekieren in trajecten naar werk en tijdelijke werkervaring vraagt de commissie dat VDAB aandacht heeft voor een evenredig bereik van personen met een migratie-achtergrond. De sociale partners zullen er op toezien dat VDAB: de evolutie van de doelgroep monitort en meer werkplekieren initieert ten aanzien van deze groep en werkgevers overtuigt van dit instrument.

### Actie 38

Stages en werkplekieren kunnen een belangrijke meerwaarde vormen voor personen met een migratie-achtergrond, zeker wanneer het gaat om personen met een lager leervermogen. Het is dan wel belangrijk om een krachtige leeromgeving te realiseren en een goede match te vinden tussen werkzoekende en stageplaats. Dat vergt voldoende stageplaatsen en een goede stagebegeleiding en opvolging. De meerwaarde kan verder versterkt worden door in te zetten op validering en EVC's binnen deze trajecten.

### Actie 39

Voor nieuwkomers is het belangrijk om naast een snelle toeleiding naar werk ook te streven naar duurzaam werk en binnen elk individueel traject voldoende stil te staan of investeren in een verdere (beroeps-)opleiding, werkplekieren, ... een duurzame tewerkstelling niet sterk kan

<sup>48</sup> Vandermeerschen, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S. (2017). Kritische succesfactoren in het activeringsbeleid naar mensen met een buitenlandse herkomst. HIVA, Leuven.

<sup>49</sup> Idem

<sup>50</sup> Viona-onderzoek – Wat het beleid aanbiedt aan wie (2018)

verhogen. Dit vergt een goede begeleiding en een goede kennisoverdracht van de VDAB naar het Agentschap Inburgering & Integratie over diverse beroeps- en opleidingsmogelijkheden. Wanneer matching niet strookt met het jobdoelwit van de werkzoekende nieuwkomer dient de VDAB te wijzen op opleidingsmogelijkheden en tools die helpen om op termijn toe te werken naar een job op niveau. Ook opleidingsmogelijkheden voor werkenden dienen daarbij expliciet aan bod te komen.

#### **Actie 40**

Uit een recent VIONA-onderzoek naar kritische succesfactoren in de activering van personen met een buitenlandse herkomst blijkt dat beroepsopleidingen voor nieuwkomers een belangrijke meerwaarde zijn voor hun arbeidsmarktparticipatie. Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat de instapvoorwaarden voor dergelijke beroepsopleidingen vaak hoog zijn waardoor enkel sterke profielen worden toegelaten. Gezien de meerwaarde van deze beroepsopleidingen pleit de Commissie Diversiteit om ervoor te waken dat alle personen met voldoende leervermogen de kans krijgen om in te stappen in dergelijke beroepsopleidingen. Er kan onder meer werk worden gemaakt van een doorlichting van de selectiescreenings op taal- en culturele bias. Laag- en middengediplomeerden zouden in hun begeleidingstraject ook kunnen worden voorbereid op de selectiescreenings.

#### **Actie 41**

Duaal leren kan ook een belangrijke meerwaarde vormen voor nieuwkomers die hun buitenlandse kwalificatie en/of werkervaring willen versterken en/of overdraagbaar maken naar de Vlaamse context. Bij de uitbreiding naar duaal leren moeten het volwassenenonderwijs en hoger onderwijs gericht inzetten op de groep nieuwkomers. Waar nodig moet NODO en NODW voor hen worden voorzien.

#### **Actie 42**

Onderwijskwalificerende trajecten (OKOT) van de VDAB kunnen voor nieuwkomers of personen met een migratie-achtergrond die er niet in slaagden om het secundair onderwijs succesvol af te ronden een alternatief vormen om alsnog een diploma secundair onderwijs te behalen of een hogere studie te volgen. Om dat te realiseren vraagt de commissie om actief in te zetten OKOT-trajecten voor deze groep door instapvoorwaarden en screenings door te lichten en NT2-ondersteuning uit te breiden.



### **3.3.4 Diversiteitsbeleid stimuleren**

- ▀ Diversiteit is een gegeven in onze samenleving en we evolueren naar een superdiverse samenleving. In hun gezamenlijke toekomstvisie geven de Vlaamse sociale partners aan dat er nood is aan een diversiteitsbeleid met evenredige arbeidsdeelname als onderliggend streven. Er moet ook worden ingezet op het creëren van draagvlak voor meer diversiteit op de werkvloer. Voor de commissie is het belangrijk om te investeren in de opbouw van kennis en expertise binnen ondernemingen, sectoren en de samenleving inzake diversiteit.
- ▀ Diversiteitsplannen werden vervangen door de vraaggestuurde KMO-portefeuille. Het aandeel van diversiteit is hierin erg beperkt. In 2017 betrof slechts 4,6% van de gesteunde

projecten diversiteit. Voor 2018 (zonder december) betrof het aandeel diversiteitsprojecten slechts 6,7% van de gesteunde projecten<sup>51</sup>.

#### Actie 43

Zet in op ondersteuning van ondernemingen en organisaties inzake diversiteit, meertaligheid, ... Acties en tools om personeelsdienst, direct leidinggevend en andere betrokkenen bij het wervings- en selectieproces de meerwaarde van diversiteit te laten ontdekken en hen te sensibiliseren, stimuleren en ondersteunen bij de uitbouw van een inclusief HR-beleid zijn belangrijk. De commissie vraagt zich af of een vraaggestuurde aanpak voldoende dekkend is en of er naast de vraaggestuurde aanpak ook geen aanbodgericht instrumentarium, zoals diversiteitsplannen, nodig is. Zo kan een inventarisatie van voorgaande en bestaande instrumenten met een toetsing van de effectiviteit en impact van deze instrumenten inspiratie bieden voor nieuw beleid.

#### Actie 44

Stimuleer en ondersteun ondernemingen, overheden, autonome overheidsbedrijven en organisaties kwalitatief om werk te maken van positieve acties ten aanzien van personen met een migratie-achtergrond. Positieve acties zijn tijdelijke en proportionele specifieke maatregelen die – binnen de voorwaarden van de antidiscriminatiewetgeving – kunnen worden genomen om de nadelen die verband houden met de door deze wetgeving beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk. Het is belangrijk daarbij een goede vertaling te maken van het federaal kader naar de Vlaamse context en dit kader inhoudelijk verder te verduidelijken en concretiseren.

#### Actie 45

Positieve acties kunnen ook binnen de sectorconvenants<sup>52</sup> een belangrijke plaats innemen. Sectorfondsen en andere werkgeversorganisaties kunnen de ondernemingen van het paritair comité inspireren en stimuleren door goede praktijkvoorbeelden van positieve acties te verspreiden en kunnen op basis van de sectorale realiteit een lijst van legale positieve acties uitwerken.



### 3.4 Methodieken

- De VDAB bereikt een deel van de personen met een migratie-achtergrond niet. Zo zijn vrouwen met een migratie-achtergrond sterk vertegenwoordigd in de inactiviteit. Zij kunnen zich vrij inschrijven bij de VDAB maar een groot deel van hen blijft voor de VDAB ongekend. Ook in de gespecialiseerde werking van het project 'integratie door werk' slaagde de VDAB er moeilijk in om de asielzoekers te bereiken<sup>53</sup>. Zelfs bij migranten die een arbeidskaart C

<sup>51</sup> Cijfers op aanvraag verkregen van het kabinet van minister Muylers op 17 december 2018

<sup>52</sup> Sectorconvenants zijn protocols van samenwerking tussen de sectoren (sectorale sociale partners) en de Vlaamse regering. Ook positieve acties kunnen hier een belangrijke plaats in nemen.

<sup>53</sup> Verslag SERV-academie – 26 april 2017: [Vluchtelingen en Werk](#)

hebben aangevraagd en bekomen, blijkt slechts 55% ingeschreven bij de VDAB<sup>54</sup>. En jongeren met een migratie-achtergrond zijn oververtegenwoordigd in de NEET-groep, een groep die niet is ingeschreven (of gekend) door VDAB.

- ▀ Uit recent onderzoek naar de rol van de arbeidsbemiddelaar<sup>55</sup> blijkt dat onder de groep van werkzoekenden die een beperkt persoonlijk face-to-face contact hebben met de VDAB-medewerkers (geen of één persoonlijk contact) een belangrijk deel (20%) meer nood heeft aan persoonlijk contact. Het gaat daarbij vooral op 25-54-jarigen, laaggeschoolden en personen van niet-EU-herkomst. Van de werkzoekenden die uitgebreider contact met de VDAB-medewerkers hadden (minstens 2 persoonlijk contacten), gaf een groot aandeel aan ook vragende partij te zijn voor dat type contact (70%). Ondertussen werd in het najaar 2018 het nieuwe dienstverleningsmodel van de VDAB geïntroduceerd met een nieuwe contactstrategie ten aanzien van werkzoekenden bestaande uit drie contactlagen: (1) 'digital first' waarbij werkzoekenden zelf maximaal gebruik maken van de online tools van VDAB, (2) hulp via chat of de servicelijn bij het werken met de online tools en (3) face-to-face of een meer diepgaande, persoonlijke dienstverlening voor wie dat nodig heeft. De nieuwe contactstrategie heeft tot doel de kwaliteit en intensiteit van de face-to-face gesprekken te verbeteren.
- ▀ Uit hetzelfde onderzoek naar de rol van de arbeidsbemiddelaar van VDAB<sup>56</sup> blijkt dat een autonomie-ondersteunende interactiestijl voor alle werkzoekenden beter werkt dan een gedragsmatige controle.
- ▀ Eén van de conclusies uit het recente VIONA-onderzoek<sup>57</sup> naar vraag en aanbod van activering bij Vlaamse werkzoekenden is dat er nog meer moet worden ingezet op het tijdige en juiste aanbod voor de meest kwetsbaren, om op die manier de aanvoer naar langdurige werkloosheid te stremmen. Dat vergt een systematische en omvattende aanpak van screening, contact en oriëntering door VDAB en partners. Vooral de frequentie en kwaliteit van het contact met de werkzoekende zijn hier cruciaal. De onderzoekers stelden vast dat er volop wordt ingezet op het opbouwen en onderhouden van contacten met de werkzoekende, vooral dan langs digitale weg. Maar wil men ook doorstoten tot de harde kern, dan zal een meer persoonlijke en betrokken aanpak nodig zijn. Ondertussen werd in het najaar 2018 de nieuwe contactstrategie geïntroduceerd die ruimte moet voorzien voor meer diepgaande, persoonlijke dienstverlening voor wie dat nodig heeft.
- ▀ Bij de VDAB vallen personen met een migratie-achtergrond van de tweede generatie onder de reguliere werking. Uit onderzoek blijkt echter dat de uitstroomresultaten naar werk van deze groep (niet-EU) eerder aansluiten bij de eerste generatie nieuwkomers dan bij Belgen

<sup>54</sup> Vansteenkiste, S. & De Graeve P. J. (2018). De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen. (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk - KU Leuven.

<sup>55</sup> Van Parys, Liesbeth & Struyven, Ludo (2017). [De rol en impact van de arbeidsbemiddelaar in het nieuwe begeleidingsmodel van VDAB](#). HIVA, Leuven.

<sup>56</sup> Idem

<sup>57</sup> Desiere, S., Van Landeghem, B. & Struyven, L. (2018) Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering Leuven: HIVA-KU Leuven.

of EU-ers. Het verschil kan niet worden verklaard door het feit dat ze lager opgeleid zijn<sup>58</sup>. Problematisch is dat de bestudeerde acties, namelijk IBO, beroepsopleiding of competentieversterkende stages, minder goed aanslaan bij deze doelgroep<sup>59</sup>.

Aan de slag gaan met groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt vraagt soms om een andere aanpak en methodieken. Het veronderstelt een mix van outreachend werken, randproblematieken aanpakken en flankerend beleid ontwikkelen om zo empowerend te werken en de drempels weg te werken. VDAB moet de nodige investeringsruimte krijgen om daar, complementair aan de huidige dienstverlening, werk van te maken.

#### Actie 46

Om personen met een migratie-achtergrond beter en evenredig te bereiken moeten de bestaande instrumenten (o.a. de bestaande inschattingslijst, richtlijnen voor uitnodigingen op gesprek, vacatureverwijzingen en interactiestijl,) worden gescreend en geëvalueerd naar etniciteit en gender.

#### Actie 47

Bemiddelaars moeten gesensibiliseerd en ondersteund worden in het consequent hanteren van een autonomie-ondersteunende interactiestijl in elk toelidings- en begeleidingstraject.

#### Actie 48

De nieuwe contactstrategie van de VDAB moet zorgen voor meer ruimte en tijd om een meer diepgaandere en persoonlijke dienstverlening voor de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt te realiseren. De commissie vraagt, 2 jaar na invoering, een evaluatie van de nieuwe contactstrategie van de VDAB. Daarbij moet aandacht gaan naar het effectieve bereik van personen met een migratie-achtergrond (werkzoekenden, personen met een leefloon, personen die zich vrijwillig inschreven bij de VDAB, ...) en hun uitstroom naar werk.

#### Actie 49

VDAB moet inzetten op een actieve benadering en meer **outreachend en vindplaatsgericht werken** ten aanzien van kwetsbare groepen van personen met een migratie-achtergrond, waaronder NEET-jongeren, vluchtelingen en laaggeschoolde vrouwen met een migratie-achtergrond. Het is belangrijk dat VDAB daarbij gebruik maakt van de expertise van verenigingen of personen met expertise van etnisch-culturele minderheden en hen daarvoor ook erkent.

#### Actie 50

Maak werk van het structureel verankeren van **mentoringprogramma's** voor personen met een migratie-achtergrond. Investeer daarbij in kritische succesfactoren (bv. mentoren met een omvangrijk en sectorspecifiek netwerk, duidelijk kader, goede en systematische opvolging). Deze mentoringprogramma's vergen een betrokkenheid van zowel partners die contacten hebben met werkgevers als partners met specifieke kennis en ervaring met de doelgroep.

<sup>58</sup> De Cuyper, P., Havermans, N., Vandermeerschen, H. (2018). Labour market outcomes and activation of second generation jobseekers in Belgium. HIVA RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

<sup>59</sup> De Cuyper, P., Havermans, N., Vandermeerschen, H. (2018). Labour market outcomes and activation of second generation jobseekers in Belgium. HIVA RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

**Actie 51**

Mentoringprogramma's kunnen, mits een vertaling naar de specifieke context, ook worden ingezet voor bepaalde doelgroepen, zoals vrouwelijke nieuwkomers.<sup>60</sup> Mentoren en ervaringsdeskundigen die de complexe problematiek verstaan kunnen helpen om deze vrouwelijke asielzoekers en hun omgeving met raad en daad bij te staan. Lokale initiatieven met specifieke expertise van de doelgroep kunnen inspiratie leveren en helpen met de vertaling naar de specifieke context.

**Actie 52**

Opdat de arbeidsbemiddeling ook voor de tweede generatie tot betere resultaten zou leiden, is er nood aan een meer specifieke focus, onderzoek en experimenteerruimte. Op dit moment zorgen IBO, beroepsopleiding (met IBO of stage), sollicitatietraining en individuele begeleiding voor de beste resultaten voor deze groep. Daar moet versterkt op worden ingezet.



### 3.5 Antidiscriminatiebeleid

- Unia is bevoegd voor het behandelen van discriminatiedossiers rond specifieke criteria in de antidiscriminatiewetgeving. In 2017<sup>61</sup> ontving Unia 6.602 individuele meldingen en opende op basis daarvan 2.017 individuele dossiers. Dat is een stijging van 5,8% ten aanzien van het vorige jaar. Van deze dossiers gaat 28,4% over arbeid en werkgelegenheid. Er was een sterke stijging van het aantal dossiers over werk ten aanzien van 2016 (+13,5%). Over een periode van 5 jaar (2017 t.a.v. 2012) gaat het zelfs over een stijging van 71,3% terwijl het totaal aantal dossiers toenam met 53,3%.

Vooroordelen en discriminatie staan een inclusieve samenleving en een sterke economie in de weg. Discriminatie kan zowel een impact hebben op de schoolloopbaan, de instroom op de arbeidsmarkt als de verdere loopbaan van personen met een migratie-achtergrond en vormt een belangrijke belemmering voor hun integratie op de arbeidsmarkt.

**Actie 53**

Omdat discriminatie vaak een onbewust proces is waarbij stereotypes en vooroordelen een belangrijke rol spelen, moet er blijvend worden ingezet op sensibilisering, zoals het verspreiden van goede praktijkvoorbeelden, constructieve sensibiliserende campagnes<sup>62</sup> en het stimuleren van contacten tussen personen met een migratie-achtergrond en potentiële werkgevers. Systemen als mentorschap, stageplaatsen, het stimuleren van maatregelen als IBO en het ondersteunen van het uitwerken van een diversiteits- en competentiebeleid binnen het onderwijs en in ondernemingen kunnen helpen om discriminatie tegen te gaan.

<sup>60</sup> Vansteenkiste, S. & De Graeve P. J. (2018). De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen. (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk - KU Leuven.

<sup>61</sup> De cijfers komen uit het [jaarverslag 2017 van Unia](#).

<sup>62</sup> Zoals de campagne 'het is gauw gebeurd'. [www.werk.be/discriminatie-op-de-werkvloer](http://www.werk.be/discriminatie-op-de-werkvloer)



**Actie 54**

Een beleid dat sterk inzet op activering en het ontwikkelen van competenties, moet tegelijkertijd ook inzetten op het proactief en succesvol aanpakken van discriminatie om gelijke kansen te waarborgen. De Commissie Diversiteit pleit daarom voor een krachtdadige aanpak van discriminatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, gebaseerd op twee sporen: handhaving naast sensibilisering en stimulering. Alle werkgevers, alle bemiddelaars naar werk (publieke en private arbeidsmarktintermediairs), medewerkers van meldpunten en inspecteurs dienen elk vanuit hun eigen rol het tweesporenbeleid van stimulering en handhaving waar te maken.

**Actie 55**

De commissie vindt het prioritair dat discriminerende praktijken en achterstellingsmechanismen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt worden weggewerkt. Dat vergt onder meer efficiënte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen.

**Actie 56**

De commissie ziet sectorconvenants als een instrument dat kan helpen om te komen tot een inclusieve samenleving. De commissie vindt het positief dat binnen de nieuwe sectorconvenants het uitwerken van een gedragscode non-discriminatie een minimumvereiste is en vraagt hier blijvend op in te zetten.

## 3.6 Flankerend beleid

- Een beleid gericht op duurzame activering van kansengroepen vereist een flankerend beleid dat het mogelijk maakt om vlot te schakelen tussen werk en (bijkomende) opleiding en tussen beroepsactief en niet beroepsactief zijn. Dat impliceert dat er ook wordt gewerkt aan de randvoorwaarden (kinderopvang, mobiliteit, werkvermogen, ...). Kansengroepen duurzaam activeren vereist een flankerend beleid om arbeid en gezin te combineren.<sup>63</sup> De combinatie arbeid en gezin wordt in Vlaanderen sterk ondersteund door een uitgewerkt gezinsbeleid met onder meer ouderschapverlof en mogelijkheden inzake kinderopvang. Onderzoek toont echter aan dat de stelsels van kinderopvang en ouderschapsverlof op heden voornamelijk de combinatie arbeid en gezin ondersteunen voor degenen die al een sterke positie op de arbeidsmarkt hebben verworven<sup>64</sup>.
- Uit het ervaringsverslag van DUO for a Job<sup>65</sup> blijkt dat een groot deel van de jongeren binnen het project werden begeleid, zich in een precaire situatie bevindt waarin sociale problemen de zoektocht naar werk rechtstreeks of onrechtstreeks beïnvloeden. Daartoe behoren ook mobiliteitsproblemen: ongeveer twee derde van de begeleide jongeren heeft geen rijbewijs terwijl ongeveer twee derde van het woon-werkverkeer met de auto gebeurt. Daarnaast hebben veel jonge nieuwkomers moeite om hun weg te vinden in het openbaar vervoersaanbod of een tekort aan financiële middelen om dat te bekostigen. Ook

<sup>63</sup> SERV (8 februari 2016). [SERV-Platformtekst Vlaanderen 2030 - Een uitgestoken hand](#). Brussel: SERV.

<sup>64</sup> Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). Het Matthëuseffect onder de loep: over het ongelijke gebruik van kinderopvang in Vlaanderen. CSB Berichten.; Kil, T., Neels, K., & Wood, J. (2016). Het gebruik van verlofstelsels bij moeders met een migratie-achtergrond. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 267-285.

<sup>65</sup> <https://www.duoforajob.be/nl/blog/ervaringsverslag/>



vluchtelingen hebben vaak geen rijbewijs en kunnen niet altijd fietsen<sup>66</sup>. En dat terwijl bedrijventerreinen met het openbaar vervoer nog vaak onbereikbaar zijn.

- ▀ Binnen de steeds verdergaande digitalisering van onze economie en samenleving zijn personen met een migratie-achtergrond die niet of minder digitaal vaardig zijn extra kwetsbaar. De publieke dienstverlening moet ook voor hen toegankelijk en gebruiksvriendelijk zijn.

#### **Actie 57**

Er moet worden ingezet op voldoende laagdrempelige kinderopvang die voorziet in de noden van personen met een migratie-achtergrond (flexibel, betaalbaar, kwaliteitsvol, toegankelijk,...). De commissie vraagt een verdere uitbouw van de inkomensgerelateerde kinderopvang.

#### **Actie 58**

Binnen het decreet basisbereikbaarheid vraagt de commissie om in te zetten op de bereikbaarheid van tewerkstellingslocaties en mobiliteitsoplossingen op maat. De commissie vraagt het vervoer uit te bouwen voor gebieden die vandaag nog vaak moeilijk of niet te bereiken zijn met het openbaar vervoer, zoals bedrijventerreinen die geen busverbinding hebben. Daarnaast vraagt de commissie om in te zetten op veilige fietsverbindingen naar tewerkstellingslocaties. In gebieden die nu geen dekkend aanbod openbaar vervoer hebben en wanneer fietsen en het behalen van een rijbewijs geen optie is voor deze doelgroepen, moet nagedacht worden over alternatieven, zoals het organiseren van minibusjes voor woon-werkverkeer. Dit moet een volwaardige plaats krijgen binnen het toekomstige vervoer op maat.

#### **Actie 59**

De commissie pleit voor maximale tarief- en ticketintegratie over alle netten van het openbaar vervoer en vraagt dat de Vlaamse Regering het tarief- en ticketbeleid coördineert en bepaalt voor alle netten<sup>67</sup>. De mogelijkheid om met 1 ticket de verschillende netten te gebruiken zou kunnen worden ingevoerd zodat het gemakkelijker wordt om over de gewestgrenzen te werken.

#### **Actie 60**

De commissie vraagt de overheid om een beleid te voeren dat het gebruik van digitale loketten en toepassingen stimuleert via een volwaardig e-inclusiebeleid. Zo een beleid bevat gecoördineerde maatregelen voor het verzekeren van de toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid van de publieke dienstverlening voor alle soorten gebruikers, ook voor wie niet of minder digitaal vaardig is. Er is nood aan een overkoepelend e-inclusiebeleid dat de link maakt met zowel het diversiteits- en inburgeringsbeleid en specifieke doelgroepen als met het programma Vlaanderen Radicaal Digitaal. Digitale diensten en tools moeten e-inclusief worden ontwikkeld.

<sup>66</sup> <https://www.vluchtelingenwerk.be/nieuws/vluchtelingenwerk-stelt-mensen-voorop-in-voorstellen-voor-verkiezingen>

<sup>67</sup> Mobiliteitsraad (19 september 2018). [Advies voorontwerp van decreet betreffende de basisbereikbaarheid](#). Brussel: Mora.