

# Duurzame en kwalitatieve toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen in armoede met een migratieachtergrond

## *Aandachtspunten bij de toeleiding naar en de inschakeling op de arbeidsmarkt*

December 2021

### **Aandachtspunten bij de toeleiding naar (werkbaar) werk**

#### **Van focus op activering naar integrale bemiddeling en toeleiding**

- De focus op (harde) activering werkt stigmatiserend
  - De toegankelijke VDAB-bemiddelaar/trajectbegeleider als vertrouwensfiguur
  - Toeleiding als proces op maat en tempo van de werkzoekende

#### **Het kunnen verwerven van kennis en vaardigheden**

- Taalverwerving gebeurt in de praktijk
- Het belang van e-inclusie en toegankelijke online toepassingen
- Het belang van een transparant en toegankelijk kader voor de erkenning van elders verworven competenties (EVC)

### **Aandachtspunten op de arbeidsmarkt**

- Ervaringen van discriminatie
- Sterke focus op diploma's in plaats van op de nodige competenties
- Culturele factoren
- Slechte werkomstandigheden voor laag loon
- Een tekort aan toegankelijke en betaalbare kinderopvang
- Beperkte mobiliteit

### **Conclusie en aanbevelingen**

- Aanbevelingen voor het beleid
- Aanbevelingen voor toeleidende diensten zoals VDAB of OCMW's
- Aanbevelingen voor werkgevers



## Situering

De ambitie van de Vlaamse Regering op het vlak van arbeidsmarktparticipatie is groot: de algemene werkzaamheidsgraad van de bevolking op beroepsactieve leeftijd opkrikken tot 80%. Om dit te realiseren, zet het beleid extra in op het activeren van de niet-beroepsactieve bevolking. Deze wordt opgedeeld in volgende vier categorieën:

- NEET-jongeren
- Leefloongerechtigden
- RIZIV-uitkeringsgerechtigden
- Herintreders

Het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding 2020-2024 (VAPA) legt de focus op het toeleiden van kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond naar betaalde arbeid. Van deze groep, die veelal onder de noemer 'herintreders' wordt geplaatst, zou 57% niet-beroepsactief zijn en geen beroep doen op een werkloosheidsuitkering<sup>1</sup>. Daar is dus nog veel marge voor verbetering.

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen bedroeg 74,7% in 2020. Voor mensen met een migratieachtergrond die niet geboren zijn binnen de Europese Unie (EU-27) lag de participatie aan de arbeidsmarkt met 59,2% een stuk lager<sup>2</sup>. **Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt is er nog steeds sprake van een ongelijke toegang van mensen met een migratieachtergrond.**

Bovendien zijn voor deze mensen zowel de arbeidsvoorwaarden als het loon minder gunstig wanneer ze wel aan het werk zijn. Dit geldt niet alleen voor kortgeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond, waarvan 62% aan een laag loon werkt, maar ook voor hoger opgeleiden (31%)<sup>3</sup>. Er is dus sprake van een ongelijke toegang tot kwalitatief werk voor mensen met een migratieachtergrond, en in het bijzonder voor de vrouwen die tot deze groep behoren.

**Werk biedt een relatief goede bescherming tegen armoede:** 4,2%<sup>4</sup> van de werkende mensen in België liepen in 2020 het risico op armoede en sociale uitsluiting. Bij de mensen die in Vlaanderen werkloos zijn, bedroeg dat risico 37%<sup>5</sup>. Toch blijkt uit het algemeen armoederisico dat bepaalde groepen, waaronder mensen met een migratieachtergrond, een beduidend groter armoederisico hebben.

---

<sup>1</sup> Commissie Diversiteit. (2018). *Advies: Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond*. SERV.

[https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD\\_20180523\\_vrouwen\\_migratieachtergrond\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_20180523_vrouwen_migratieachtergrond_ADV.pdf) en

VDAB. (2019). *Niet inactief maar anders-actief* [video]. VDAB. <https://www.vdab.be/waarom-elk-talent-telt/drempels>

<sup>2</sup> <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/werkzaamheidsgraad>

<sup>3</sup> Koning Boudewijnstichting. (2021). *Personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt in België*. [Infografie]. Koning Boudewijnstichting.

<https://www.kbs-frb.be/nl/infociche-personen-van-buitenlandse-origine-op-de-arbeidsmarkt-belgie>

<sup>4</sup> <https://armoedecijfers.be/topic/werkenden-met-armoederisico>

<sup>5</sup> <https://www.statistiekvlaanderen.be/nl/bevolking-onder-de-armoededrempel>

Hoewel de term ‘niet-beroepsactief’ anders doet uitschijnen, willen veel niet-beroepsactieve mensen met een migratieachtergrond wel degelijk werken. Drempels bij de toeleiding naar werk en op de arbeidsmarkt zelf verhinderen dit vaak.

**Het Vlaams Netwerk tegen Armoede legt in deze beleidsnota drempels voor mensen in armoede met een migratieachtergrond bloot en roept het beleid, toeleidende diensten en werkgevers op om deze structureel weg te werken<sup>6</sup>.** Enkel zo kunnen we de tewerkstellingsgraad van deze groep duurzaam verhogen en het recht op werk realiseren voor mensen in armoede met een migratieachtergrond.

## Aandachtspunten bij de toeleiding naar (werkbaar) werk

### **1. Van focus op restrictieve activering naar integrale bemiddeling en toeleiding**

#### **1.1 De focus op restrictieve activering werkt stigmatiserend**

Mensen met een migratieachtergrond willen net als iedereen deel uitmaken van de samenleving en zich zinvol voelen. Ze zetten zich vaak ook al actief in binnen de samenleving. Een drempelonderzoek van de VDAB toonde o.a. aan dat een groot deel van de niet-beroepsactieve vrouwen met een migratieachtergrond zorgtaken voor familie opnemen of vrijwilligerswerk doen in lokale verenigingen. Ze vinden alleen niet altijd de weg naar betaalde arbeid vinden. Vrouwen met een migratieachtergrond zijn dus meestal niet inactief, maar anders-actief<sup>7</sup>. Dat is een belangrijke vaststelling. Meerdere factoren spelen hierin een rol.

Toch worden ze door beleidsmakers en de media vaak afgebeeld als ‘te activeren’. De onderliggende toon of veronderstelling is daarbij vaak dat mensen ‘geactiveerd’ moeten worden vanuit de overtuiging omdat ze niet willen werken. In de realiteit zien we echter dat mensen met een migratieachtergrond bijzonder veel stappen ondernemen om aan de slag te gaan op onze arbeidsmarkt. Helaas leidt dat niet altijd tot duurzame tewerkstelling.

Wanneer we spreken over ‘toeleiding’ in plaats van ‘activering’, heeft dat een heel andere bijklank. Bij toeleiding komt veel meer kijken dan louter het zoeken naar een gepaste job. **Effectieve toeleiding richt zich op duurzame en werkbare tewerkstelling, maar neemt daarbij ook de andere levensdomeinen, de context van mensen en de noodzakelijke randvoorwaarden mee.** Vaak moeten daar eerst stappen gezet worden, voor iemand een job kan starten of zoeken. Zo’n traject is dus ook altijd op maat en op het tempo van de werkzoekende. Het is een manier om mensen te versterken en de maatschappelijke integratie van mensen te vergroten en verdiepen.

---

<sup>6</sup> Gebaseerd op signalen uit vanuit de Verenigingen Waar Armen het Woord Nemen, waaronder De Mozaort (Lokeren), Filet Divers (Antwerpen), Samen DiVers (Oostende), Warm Hart (Houthalen)

<sup>7</sup> <https://www.vdab.be/waarom-elk-talent-telt/drempels>

## 1.2 De toegankelijke VDAB-bemiddelaar/trajectbegeleider als vertrouwensfiguur

Een eerste noodzakelijke voorwaarde om mensen met een migratieachtergrond toe te leiden naar de arbeidsmarkt, is de mate waarin ze hun VDAB-bemiddelaar of andere trajectbegeleider als open en toegankelijk ervaren en een vertrouwensband kunnen opbouwen. Mensen in armoede voelen zich vaak uitgesloten op verschillende levensdomeinen en moeten hun verhaal steeds opnieuw verantwoorden bij professionelen. **Een standvastige, niet-oordelende bemiddelaar met een persoonlijke benadering kan een enorm verschil maken bij de moeilijke zoektocht naar werk.**

*“Ik word telkens doorverwezen naar andere maatschappelijk werkers en hulpverleners aan wie ik telkens mijn verhaal moet vertellen en in vertrouwen nemen. Dat is niet leuk, maar het hoort erbij...”*

*“Ik ben al meerdere keren langs geweest bij VDAB. Ik praat er telkens met een andere persoon. Voor informatie over een opleiding ben ik doorgestuurd naar een begeleider. Voor andere vragen moet ik dan weer bij iemand anders zijn. Ik weet eigenlijk niet wie mijn vaste contactpersoon is bij VDAB.”*

Gespecialiseerde trajectbegeleiders die voeling hebben met de leefwereld van de doelgroep die ze begeleiden zoals bij de GOB's (gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst), worden vaak als toegankelijker gepercipieerd door mensen in armoede. Ze worden niet direct geassocieerd met overheidsdiensten zoals de VDAB of het OCMW, die ook sanctionerend kunnen optreden en werken vaker outreachend. **De koppeling van de sanctionerende rol aan de begeleiding, bemoeilijkt namelijk het opbouwen van een vertrouwensband.**

*“K. is heel benaderbaar. We kunnen steeds bij haar terecht zonder afspraak. Ik ben ook tevreden van het OCMW, maar in de vereniging is er meer aanbod en kunnen we altijd terecht. Bij de VDAB kwam ik steeds bij andere mensen terecht. Ieder gesprek was er een andere persoon. Iedere keer moest ik mijn verhaal doen. Iedere keer hield men geen rekening met mijn wensen.”*

Daarnaast hebben mensen ook het gevoel dat deze gespecialiseerde trajectbegeleiders meer op maat (kunnen) werken en vaker buiten het afgelijnd kader treden. Deze manier van werken zien we onder andere al terug binnen ESF-projecten als de oproep 'outreach en activering'. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede raadt aan om dergelijke **goede praktijken te verduurzamen** en de nodige **expertise te laten doorsijpelen in de reguliere bemiddeling van de VDAB en de OCMW's.**

*“K. is een lieve vrouw, geen stress. Niet zoals VDAB. Zij is rustig en nooit boos, heeft geen vooroordelen en doet wat ze belooft. Als je iets niet begrijpt, helpt ze jou zonder boos te worden. Ze is vriendelijk en niet bazig. Ze helpt stap voor stap. Als je iets nodig hebt, is K. er om te helpen. Zo begrijpt ze snel wat je wil of nodig hebt. Ze respecteert ons en voelt aan wat we nodig hebben.”*

### 1.3 Toeleiding als proces op maat en tempo van de werkzoekende

Mensen in armoede met een migratieachtergrond willen net als iedereen werk dat aansluit bij hun talenten en interesses. De werking van activeringstrajecten laat deze vrijheid niet altijd toe. Om tot duurzame tewerkstelling te komen, is het echter belangrijk om mensen niet te verplichten tot een bepaalde job. **Keuzevrijheid en zelfbeschikking behoren onlosmakelijk tot het recht op werk**, ook voor mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

*“In de vereniging worden we snel begrepen. Men begrijpt meteen wat ik wil. Bij de VDAB heb je niets te kiezen, maar worden zaken opgelegd.”*

De startpositie van mensen in een traject naar werk is bij iedereen anders. Bepaalde contextfactoren uit het heden of verleden bepalen de stappen die nog gezet moeten worden om tot duurzame toeleiding naar de arbeidsmarkt te komen. Het is daarom ook belangrijk dat de startpositie samen met de VDAB-bemiddelaar of trajectbegeleider wordt bepaald en in samenspraak bekeken wordt welke stappen de werkzoekende kan en wil ondernemen om zijn/haar loopbaan vorm te geven, gaande van bijkomende opleidingen, taalondersteuning, het realiseren van randvoorwaarden, het ontdekken en ontwikkelen van talenten, het leren over de Belgische arbeidsmarkt tot het effectief starten met een job.

*“Ik heb nooit mogen werken van mijn ex-man, niet in België maar ook niet in Marokko. Ik weet totaal niet wat ‘werken bij een werkgever’ betekent ... Ik weet wel zeker dat het niet zo eenvoudig is, maar ik wil het heel graag proberen. Ik spreek een beetje Nederlands en volg ook een taal cursus.”*

*“Ik volg een cursus Nederlands en heb veel stress als ik moet studeren. Ik heb andere zorgen aan mijn hoofd en kan daardoor moeilijk nieuwe woorden aanleren.”*

Waar nodig kunnen tolken of brugfiguren ingeschakeld worden om de communicatie tussen de VDAB-bemiddelaar of trajectbegeleider en de werkzoekende met een migratieachtergrond te faciliteren. Dit zorgt ervoor dat mensen zich meer welkom voelen en minder stress ervaren.

*“Voor mails van de VDAB vraag ik hulp aan vriendinnen, maar ook zij verstaan het niet altijd goed. Tolken zijn in dat opzicht beter. Vaak zijn we overgeleverd aan derden om zaken te verstaan.”*

## 2. Het kunnen verwerven van kennis en vaardigheden

### 2.1 Taalverwerving gebeurt in de praktijk

Vandaag is er zowel bij arbeidsbemiddeling, opleiding als op de werkvloer zelf **nog te vaak een te strikte focus op het behaalde taalniveau** aanwezig. De verwachtingen van de arbeidsmarkt liggen daarbij vaak hoger dan strikt noodzakelijk voor het uitvoeren van de job. Mensen met een migratieachtergrond geven bovendien aan dat ze het best de taal verwerven in de praktijk. Bovendien hebben ze niet altijd de financiële draagkracht om een taal cursus te volgen alvorens werk te zoeken.

*“Ik heb al niveau 2.4. Toch vinden ze dat ik nu nog een taalopleiding moet volgen. Ik wil werken.”*

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

Het nieuwe inburgeringsdecreet gaat hierin nog een stap verder. De taalvereiste wordt verhoogd van A2 naar B1 voor inburgeraars die na 2 jaar nog niet werken of studeren. Wetenschappelijk is er echter slechts evidentie gevonden voor grotere kansen op de arbeidsmarkt tot niveau A2. **Het opleggen van bijkomende taalvoorwaarden verhoogt mogelijk juist de drempel naar tewerkstelling** in plaats van ze te verkleinen<sup>8</sup>.

*“Wanneer we mensen willen toeleiden tot een praktijkgerichte opleiding, stoten we vaak op een minimumvereiste op vlak van taal. Als je bijvoorbeeld een schildersopleiding wil starten, moet je al voldoende Nederlands spreken, ook al beschik je al over de nodige schildervaardigheden. Daardoor zakt de motivatie ook.”*

Bovendien ervaren mensen met een migratieachtergrond in armoede de klassikale aanpak van de lessen Nederlands vaak als te schools. **Er is vraag naar meer oefenkansen om Nederlands te leren.** Testen worden als zenuwslopend en stresserend ervaren en staan soms te veraf van de praktijk.

*“School helpt niet altijd goed. Op de werkplaats leer je veel meer. Je legt contacten, werkt samen en leert veel sneller Nederlands. School zorgt vaak voor stress. Veel paniek en angst om te blijven zitten. Elke dag testen die je goed wil doen. Schrijven en toetsen zijn goed, maar praten is veel beter.”*

## **2.2 Het belang van e-inclusie en toegankelijke online toepassingen**

Veel mensen met migratieachtergrond hebben geen of weinig computerkennis. Ook al hebben werkzoekenden niet altijd computerkennis nodig voor de job zelf, ze hebben het vaak wel nodig om een job te vinden of om toegang te krijgen tot de diensten van VDAB<sup>9</sup>.

*“Wij leiden mensen met een migratieachtergrond met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toe naar de sociale economie. Maar zelfs daar verwachten ze dat mensen internet hebben en met een laptop of gsm kunnen werken om te solliciteren of voor werkgerelateerde communicatie.”*

*“VDAB stuurt veel mails. Bij de inschrijving heb ik dit verschillende keren vermeld “ik kan niet werken met computer”. Ze houden hier geen rekening mee. Ik wil mij liever inschrijven bij de interimkantoren zodat ze mij via telefoon aan een job helpen. Online solliciteren kan ik niet.”*

<sup>8</sup> Commissie Diversiteit. (2021). *Advies wijzigingsdecreet Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid*. SERV.

[https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20210201\\_wijzigingsdecreet\\_Vlaams\\_Integratie\\_Inburgeringsbeleid\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20210201_wijzigingsdecreet_Vlaams_Integratie_Inburgeringsbeleid_ADV.pdf)

<sup>9</sup> Plovie, E., Colombie, K., Scholtz, S., & De Gryse, M. (2017). *Divers werk(t). Een kunstwerk vol knelpunten*. Samen DiVers.

Opleidingen om de digitale vaardigheden van mensen te versterken, moeten bovendien voldoende aangepast zijn aan de specifieke noden van mensen en kunnen inspelen op de situatie waarin ze zich bevinden. **Voor anderstalige werkzoekenden speelt niet enkel de digitale kloof, maar ook de taalbarrière een grote rol in de (on)toegankelijkheid van diensten.**

*“Ik bel graag naar diensten of organisaties om een spontane sollicitatie te doen maar vraag mij niet om op de computer vacatures op te zoeken en via mail te solliciteren... ik kan dat niet. Ik wil dat wel leren maar dan ook, mijn kennis van het Nederlands is niet voldoende. Ik ben 40 jaar, moeder van acht kinderen, als ik nu nog een cursus Nederlands moet volgen en daarna een opleiding om achteraf een job te zoeken ... ben ik ondertussen 65 jaar en moet ik op pensioen voor ik gestart ben met werken.”*

*“Ook de website van VDAB en Mijn Loopbaan zijn moeilijk om mee te werken. Ze zijn een meerwaarde voor mensen met goede taal- en computerkennis, maar ontoegankelijk voor anderstalige werkzoekenden. Specifieke woordenschat is vereist om vacatures op te zoeken en ze kennen de mogelijkheden van Mijn Loopbaan niet.”*

Verder hebben mensen in armoede vaak geen eigen computer of internet ter beschikking. Daardoor zijn ze afhankelijk van openbare computerruimtes, wat kan leiden tot een gebrek aan oefenkansen, ook wanneer ze hier opleiding voor volgen. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede is tevreden dat dit de aandacht van het beleid hiervoor groeit, o.a. in de vorm van de projectoproep Digibanken<sup>10</sup>. Het is een goed begin, maar er is meer nodig dan een projectmatige aanpak. We verwachten **blijvende inspanningen om e-inclusie en de toegang tot digitale middelen structureel te verankeren** in heel Vlaanderen.

### **2.3 Het belang van een transparant en toegankelijk kader voor de erkenning van elders verworven competenties (EVC)**

Mensen met een migratieachtergrond hebben vaak al werkervaring opgedaan en/of een opleiding gevolgd in het land van herkomst. Met die ervaring of kwalificatie kunnen ze in België niet altijd terecht op de arbeidsmarkt. Hun werkervaring valt niet te bewijzen met referenties, of hun diploma wordt niet erkend of lager ingeschaald (Samen DiVers, 2017).

*“I. was verpleegkundige in Oekraïne. Ze deed haar opleiding in de tijd dat Oekraïne nog deel uitmaakte van de Sovjet-Unie. 15 jaar lang werkte ze in het operatiekwartier van een ziekenhuis in de hoofdstad. Nadat ze een tijdje in België was, wilde ze haar diploma laten erkennen, maar er ontbrak 1 document. Omdat de school niet meer bestond, kon ze geen duplicaat aanvragen. Uiteindelijk kreeg ze een niveaubepaling van ‘logistieke hulp’.”*

Het is niet altijd vanzelfsprekend om af te gaan op eerdere formele werkervaring. **Mensen met een migratieachtergrond moeten de kans krijgen om hun talenten te ontdekken en ook informeel geleerde vaardigheden te valoriseren**, bijvoorbeeld het zorgen voor

---

<sup>10</sup> Voor meer aanbevelingen over de Digibanken kan je terecht bij ons beleidsdossier ‘Kansen en uitdagingen voor het project digibanken’  
<https://netwerktegenarmoede.be/media/pages/nieuws/2022/dossier-digibanken/1091597615-1645205414/kansen-en-uitdagingen-voor-het-project-digibanken-februari-2022.pdf>

kinderen of familieleden. De VDAB-bemiddelaar of trajectbegeleider kan deze vaardigheden en talenten samen met de werkzoekende in kaart brengen om op die manier de werkmogelijkheden te verbreden.

*“Ik heb zes jaar met dienstencheques gewerkt. Daarna heb ik zes jaar op ziekenkas gezeten omwille van mijn gezondheidsproblemen. VDAB heeft mij doorverwezen naar GTB. Via GTB heb ik 6 weken stage gelopen bij een bedrijf om er uiteindelijk te horen dat ze geen job voor mij hebben en nu verwijst GTB mij door naar Compaan. Ik heb geen diploma en mag geen zwaar werk doen van de dokter. Te lang rechtstaan of zittend werk kan ik niet lang volhouden... welk job kan ik nog doen?”*

Verder verloopt de erkenning van buitenlandse diploma's vaak moeizaam<sup>11</sup>. Wie vlucht uit het thuisland, heeft niet altijd de nodige documenten mee. Dat kan ertoe leiden dat iemands diploma niet erkend wordt. Maar zelfs wanneer een nieuwkomer wel over de nodige documentatie beschikt, worden veel buitenlandse diploma's niet erkend zonder (langdurige) bijkomende opleiding. Met een arbeidsmarkt die nog steeds sterk focust op behaalde diploma's, leidt dit tot uitsluiting en het hypothekeren van kansen op de arbeidsmarkt.

De Vlaamse overheid speelt een belangrijke rol in het verbreden van de werkmogelijkheden op basis van vaardigheden, talenten en eventuele vooropleiding. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede vraagt het beleid om te **voorzien in een transparant en toegankelijk kader voor de erkenning van elders verworven competenties**, die niet enkel toegang geven tot (verkorte) opleidingen, maar ook direct tot de arbeidsmarkt.

## Aandachtspunten op de arbeidsmarkt

### 1. Ervaringen van discriminatie

We spreken van discriminatie wanneer iemand uitgesloten of ongelijk behandeld wordt op basis van persoonlijke kenmerken, zoals geloofsovertuiging, taal of huidskleur<sup>12</sup>. **Discriminatie gebeurt niet altijd intentioneel of bewust. Vaak zit het verweven in de structuren van ons systeem.** Wanneer discriminatie of racisme is ingebed in onze samenleving, hebben we het over structurele discriminatie<sup>13</sup>.

**INTEGREREN  
GAAT  
'T MAKKELIJKST  
ALS JE  
WELKOM BENT**

*Loesje*

*“Het feit dat wij een hoofddoek dragen, speelt ook een grote rol bij het solliciteren. Ik was net afgestudeerd, heb bij verschillende diensten via mail gesolliciteerd. Ik ben wel verschillende keren uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek, maar daar stopt het ook.”*

*“Ik ging solliciteren bij een school op doorverwijzing mijn trajectbegeleider. We gingen samen op*

*weet en (nog) niet gediplomeerd.* Minderhedenforum. Geraadpleegd [be/actua/detail/diploma-beet-en-nog-niet-gediplomeerd](https://www.minderhedenforum.be/actua/detail/diploma-beet-en-nog-niet-gediplomeerd)  
*en de verduidelijkingen*

[gronden/discriminatie-enkele-verduidelijkingen](https://www.minderhedenforum.be/gronden/discriminatie-enkele-verduidelijkingen)

[gronden/racisme/racisme-begrijpen](https://www.minderhedenforum.be/gronden/racisme/racisme-begrijpen)



*kennismakingsgesprek. Daar kreeg ik te horen kreeg dat ik niet welkom ben door mijn hoofddoek. Enkel de leerkracht Islam mag er een hoofddoek dragen. Ik draag al 18 jaar mijn hoofddoek en heb respect voor alle culturen, maar ze moeten mij ook respecteren.”*

*“Mijn man slaagde op alle testen voor een job bij een distributiebedrijf. Nadien moest hij een online gesprek doen. Een week later polste hij naar het resultaat en krijgt hij te horen dat zijn Nederlands onvoldoende is. Hij spreekt nochtans perfect Nederlands.”*

*“A. is heel gemotiveerd om aan de slag te gaan. Hij solliciteerde o.a. bij de vuilkar. Hij kreeg te horen dat zijn Nederlands onvoldoende is om de instructies van de chauffeur op te volgen.”*

Niet enkel de ervaringen van mensen met een migratieachtergrond zelf, maar **ook uit praktijktests blijkt dat er sprake is van structurele discriminatie op de arbeidsmarkt**. Zo wees onderzoek uit dat mensen met een migratieachtergrond in de stad Antwerpen één vijfde minder kans maken op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan iemand met een gelijkaardig profiel zonder migratieachtergrond<sup>14</sup>.

Om discriminatie van mensen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt tegen te gaan, vraagt het Vlaams Netwerk tegen Armoede dat de Vlaamse Regering in de eerste plaats **werkgevers voldoende stimuleert om werk te maken van een inclusieve werkplek en dat ze de nodige kaders aanreikt** om dit mogelijk te maken. In de tweede plaats vragen wij om praktijktesten die discriminatie op de arbeidsmarkt aantonen ook bindende gevolgen te geven voor discriminerende werkgevers.

## **2. Sterke focus op diploma's in plaats van op de nodige competenties**

Werkgevers zijn op zoek naar de beste profielen voor de invulling van hun jobs. Daardoor stellen ze **soms onnodige eisen in hun vacatures, die bijkomende drempels opwerpen** of mensen uitsluiten die over de nodige capaciteiten beschikken.

*“Duidelijke orders zijn belangrijk. Mensen moeten me het werk duidelijk tonen of uitleggen. Vaak is het steeds hetzelfde werk dat je snel begrijpt. Daar hoeft je geen Nederlands voor te kunnen.”*

**We vragen werkgevers om kritisch te zijn ten aanzien van hun verwachtingen:** is een bepaald diploma of getuigschrift, rijbewijs, taalniveau ... echt noodzakelijk voor de functie in kwestie? Zo ja, geef mensen de kans om dit op de werkvloer te verwerven indien mogelijk. Zo nee, stel je verwachtingen bij om meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

---

<sup>14</sup> Platform Praktijktesten Nu. (2021). *Praktijktest Antwerpse arbeidsmarkt*. <https://www.praktijktestennu.be/visie/praktijktesten-antwerpse-arbeidsmarkt-2021>

### 3. Culturele factoren

**Ook culturele factoren** zoals een geloofsovertuiging, **kunnen een drempel vormen** voor bepaalde werkplekken of -mogelijkheden. Denk bijvoorbeeld aan het werken met varkensvlees of het volgen van gemengde opleidingen voor moslim(a)'s.

*“Ik wil heel graag in de keuken werken en ben naar een infomoment voor de opleiding keukenmedewerker geweest. Ik ben moslim en mag geen varkensvlees aanraken. Daarom ben ik niet gestart met de opleiding.”*

*“In het ziekenhuis waar ik werkte, moest er een mouwloze schort met een diepe decolleté dragen. Een hoofddoek dragen mocht niet. Indien er alleen maar vrouwen zouden werken, is dat geen probleem, maar er werken ook veel mannen. Vaak zijn die uniforms ook veel te strak.”*

**Onderzoek toont aan dat het belangrijk is om jezelf te kunnen en mogen zijn op de werkvloer.** Dit verhoogt niet enkel de productiviteit, maar ook de retentie van medewerkers én is een meerwaarde op de werkvloer. Nog al te vaak gaan we uit van bepaalde ideeën over hoe een werknemer (in een bepaalde positie) eruit ziet of zich gedraagt. Deze vooronderstellingen zijn meestal gebaseerd op eerder bepaalde patronen. Om iedereen in onze superdiverse samenleving ... moeten we deze patronen in vraag durven te stellen: Kunnen takenpakketten licht aangepast worden? Kan het eten in het bedrijfsrestaurant inspelen op verschillende eetpatronen? Kan de voorgeschreven kledij aangepast worden in functie van de noden van werknemers?<sup>15</sup>.

**Er is nood aan een zekere mate van flexibiliteit en cultuursensitiviteit bij opleidingsverstrekkers en bij werkgevers.** Dat dingen vandaag op een bepaalde manier georganiseerd worden, betekent niet dat ze onveranderlijk zijn. Het Vlaams Netwerk tegen Armoede vraagt de Vlaamse overheid om **werkgevers structureel te blijven ondersteunen bij de ontwikkeling van een inclusieve, cultuursensitieve werkvloer.**

### 4. Slechte werkomstandigheden voor laag loon

Om te kunnen overleven, gaan **mensen in armoede met een migratieachtergrond vaak in op aanbiedingen in slechte werkomstandigheden en tegen een laag loon.** Onderzoek toont aan dat 62% van de werkende vrouwen met een niet-EU migratieachtergrond aan een laag loon werkt. Bijna de helft van deze groep (31%) is hoogopgeleid<sup>16</sup>.

**Ook in de media doen schrijvende verhalen de ronde over dienstenchequemedewerkers** die ondanks hun zware job nog steeds onvoldoende verdienen om hun gezin (menswaardig) in onderhoud te voorzien en over mensen zonder papieren die noodgedwongen een Deliveroo-profiel huren van een andere gebruiker.

<sup>15</sup> Van Laer, K. (Host). (2021, 6 januari). Waarom is het belangrijk dat ook jij jezelf kan zijn op het werk? (nr. 400) [Podcastaflevering]. *De Universiteit van Vlaanderen*.

<https://open.spotify.com/episode/4qTQzSv660yrvJQ2YOoiGq>

<sup>16</sup> Koning Boudewijnstichting. (2021). *Personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt in België*. [Infografiek]. Koning Boudewijnstichting.

<https://www.kbs-frb.be/nl/infofiche-personen-van-buitenlandse-origine-op-de-arbeidsmarkt-belgie>

*“Mijn man krijgt al enkele jaren werkloosheidsuitkering. Vorig jaar werd hij opgebeld door de VDAB om in een vleesfabriek te werken voor 3 euro per uur<sup>17</sup>. Hij heeft dit geweigerd. De reden: hij ging hier bijna meer kosten hebben dan inkomsten.”*

## **5. Een tekort aan toegankelijke en betaalbare kinderopvang<sup>18</sup>**

**Een essentieel element voor toegankelijke kinderopvang is de nabijheid ervan.** Onderzoek<sup>19</sup> toont aan dat ongelijk gebruik van kinderopvang niet zozeer toe te schrijven is aan factoren aan de kant van de (kwetsbare) gezinnen, maar aan de geografische spreiding van opvangplaatsen: rijkere gemeenten hebben meer plaatsen in de kinderopvang. Bovendien kampen mensen in armoede door afhankelijkheid van het openbaar vervoer vaak met een beperkte mobiliteit. **Om gelijke deelname aan kinderopvang mogelijk te maken, moet de Vlaamse Regering de gelijke geografische spreiding en nabijheid van betaalbare kinderopvangplaatsen in armere gemeenten of buurten garanderen<sup>20</sup>.**

Om het Mattheuseffect in de kinderopvang te doorbreken, dienen ze bovendien ook de subsidieverdeling te herbekijken. Die verdeling volgt momenteel een voornamelijk economische logica. Als gevolg daarvan is er meer kinderopvang aanwezig – en groeit deze opvang tevens sterker – op plaatsen waar meer mensen aan het werk zijn. Door meer gewicht te geven aan de sociale functie van kinderopvang, kan het beleid werk maken van een eerlijkere spreiding en de gelijke toegang van kansengroepen. Bovendien zal een **grotere focus op de sociale functie** van kinderopvang ook de economische logica ten goede komen: om tewerkstelling te bevorderen, moet immers ook voldoende en betaalbare kinderopvang in de buurt zijn.

**De aard van de jobs** waarin veel mensen met een migratieachtergrond werken, **bemoeilijkt de toegang tot kinderopvang**, waardoor ze soms zeer afhankelijk zijn van hun sociaal netwerk. Bij de afwezigheid van flexibele alternatieven voor de reguliere kinderopvang, kunnen mensen in bepaalde situaties niet ingaan op jobaanbiedingen.

*“Ik moet om 6 uur starten met werken, maar hoe moet ik dan opvang regelen voor de kinderen? De voor- en naschoolse opvang zijn ontoereikend want die start pas vanaf 7u.”*

---

<sup>17</sup> Het bleek in dit geval om vrijwilligerswerk te gaan. Dit was onvoldoende duidelijk voor de werkzoekende in kwestie, die op zoek was naar betaald werk.

<sup>18</sup> Netwerk tegen Armoede. (2021). *Werkbaar werk voor mensen in armoede. Standpunt juli 2021*. Netwerk tegen Armoede.

[https://netwerktegenarmoede.be/media/pages/nieuws/2021/werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede/2052026684-1631265591/210702\\_werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede.pdf](https://netwerktegenarmoede.be/media/pages/nieuws/2021/werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede/2052026684-1631265591/210702_werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede.pdf)

<sup>19</sup> Van Lancker, W., & Vandenbroeck, M. (2019). *De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: Spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang*. Centrum voor Sociologisch Onderzoek.

<sup>20</sup> Netwerk tegen Armoede, Gezinsbond, LEVL, & Demos. (2021). *BOA als sterke schakel van geïntegreerd lokaal beleid. Ambities rond kwetsbare gezinnen en kinderen*.

<https://netwerktegenarmoede.be/media/pages/nieuws/2021/buitenschoolse-opvang-en-activiteiten-als-sterke-schakel-van-geintegreerd-lokaal-beleid/3749936700-1638189152/211011-boa-als-sterke-schakel-van-geintegreerd-lokaal-beleid-bijgewerkt-24-nov.pdf>

*“Als ik moet gaan werken, moet ik een veilige opvang voorzien voor mijn gehandicapte zoon. Ik denk dat niet alleen de werknemer maar ook de werkgever een beetje begripvol en flexibel moet zijn en de werkuren naar mate van het mogelijke aanpassen aan de situatie van de werknemer.”*

*“Onze kleinzoon woont bij ons. Overdag kan hij naar de crèche, maar iemand moet hem ook afzetten. Mijn man werkt deeltijds en moet om 6u30 op zijn werk zijn. Ik ben ingeschreven bij verschillende interimkantoren en werd opgebeld voor een job in de productie. Ik was heel blij dat ik mocht starten, maar de werkuren zijn niet haalbaar voor mijn gezin. Ofwel moet ik ofwel mijn man gaan werken.”*

**Bovendien hoort kinderopvang steeds betaalbaar te zijn voor mensen in armoede.** Op veel plaatsen zijn er lange wachtlijsten voor gesubsidieerde plaatsen in de kinderopvang. Mensen met een migratieachtergrond zijn hier niet altijd van op de hoogte, waardoor ze enkel nog terechtkunnen in duurdere, private opvanginitiatieven. **Het Vlaams Netwerk tegen Armoede pleit daarom voor een automatisering van het inkomenstarief<sup>21</sup>,** opdat iedereen dit recht ook daadwerkelijk kan opnemen.

*“Voor betaalbare kinderopvang zijn lange wachtlijsten. Als je dat niet weet en te laat bent, kost het teveel. Dan ben je aangewezen op je context. Zo is hier iemand waar de buurvrouw de kinderen opving. Die buurvrouw vond dan plots zelf werk, waardoor ze opnieuw zonder opvang viel.”*

Verder geven mensen in armoede aan dat de drempel naar kinderopvang soms te groot is. Activeringstrajecten naar werk, waarbij kinderen van kwetsbare groepen voorrang krijgen in de kinderopvang, gaan aan hun doel voorbij wanneer mensen de stap naar kinderopvang niet willen of durven te zetten. Vaak hangt deze angst of wantrouwen naar kinderopvang samen met onbekendheid. Het is daarom van cruciaal belang om **in te zetten op toeleiding naar de kinderopvang door middel van brugfiguren én te investeren in armoedebewustheid en cultuursensitiviteit** bij opvanginitiatieven en hun medewerkers.

## **6. Beperkte mobiliteit<sup>22</sup>**

**Vervoersarmoede** of mobiliteitsproblemen kunnen de arbeidsmarktparticipatie van mensen met een migratieachtergrond hypothekeren. Mobiliteitsproblemen zijn vaak te wijten aan te hoge kosten van (privé)vervoer, het gebrek aan aangepast (collectief) vervoer, een beperkt sociaal netwerk en/of een tekort aan persoonlijke vaardigheden inzake mobiliteit.

Bedrijven(terreinen) zijn vaak slecht of niet bereikbaar met het openbaar vervoer. Als gevolg daarvan zijn mensen lang onderweg of geraken ze niet tijdig op het werk, bij de kinderopvang, een opleiding of een combinatie ervan. Bovendien kunnen afwijkende werkuren, zoals werk in een ploegenstelsel, de bereikbaarheid van de werkplek bemoeilijken.

<sup>21</sup> Zoals opgenomen in punt 7.1.9 van het VAPA

<sup>22</sup> Netwerk tegen Armoede. (2021). *Werkbaar werk voor mensen in armoede. Standpunt juli 2021.*

Netwerk tegen Armoede.

[https://netwerktegenarmoede.be/media/pages/nieuws/2021/werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede/2052026684-1631265591/210702\\_werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede.pdf](https://netwerktegenarmoede.be/media/pages/nieuws/2021/werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede/2052026684-1631265591/210702_werkbaar-werk-voor-mensen-in-armoede.pdf)

*“De bussen naar mijn werk rijden te laat. Soms is de belbus wel een oplossing. Op tijd op je werk geraken als je met een vroege ploeg staat, is sowieso niet mogelijk met het openbaar vervoer.”*

Om ook een daadwerkelijk effect te hebben voor mensen in armoede zijn **voldoende mobiliteitsopties, een degelijke dienstverlening en kwalitatieve infrastructuur noodzakelijk, ook buiten de stedelijke gebieden.**

*“In Lokeren zelf rijden er niet zoveel bussen. Als je naar het werk moet, moet je op tijd aanwezig zijn. Hier kan ik niet op rekenen.”*

Ook werkgevers kunnen een verantwoordelijkheid opnemen bij het wegwerken van vervoers- en mobiliteitsdrempels bij hun personeel. Toch blijft de ontwikkeling van kwalitatief openbaar vervoer en mobiliteitsinfrastructuur een prioritaire verantwoordelijkheid van de overheid. **De vervoerskost speelt daarbij een grote rol voor mensen in armoede.** Mobiliteit dient te allen tijde betaalbaar te zijn. Het Netwerk tegen Armoede roept de overheid op om hier rekening mee te houden bij eventuele verhogingen van de tarieven<sup>23</sup> en **werk te maken van een toegankelijk sociaal tarief**, waar voldoende mensen aanspraak op kunnen maken.

## Conclusie en aanbevelingen

De Vlaamse Regering wil tegen 2024 een inclusieve dienstverlening en arbeidsmarkt realiseren. Daar staat het Vlaams Netwerk tegen Armoede ten volle achter. Helaas duidt de kloof in werkzaamheidsgraad van 18 procentpunten tussen mensen met een Belgische dan wel niet-EU 28 migratieachtergrond<sup>24</sup> aan dat er **nog veel werk aan de winkel is**. Zowel op het niveau van toeleiding naar duurzaam werk, als op het niveau van de inrichting van de arbeidsmarkt zelf.

Het restrictieve activeringsbeleid focust dermate op het behalen van cijfermatige (kwantitatieve) resultaten, dat het **belang van integrale bemiddeling en toeleiding** onvoldoende naar de voorgrond treedt als kwalitatief resultaat. Dat terwijl die kwaliteitsvolle begeleiding juist focust op het vormgeven van loopbanen in plaats van mensen louter op korte termijn ‘aan het werk’ te krijgen. Integrale begeleiding en toeleiding zal op (middel)lange termijn leiden tot duurzamere activering en ook het draaideureffect van werkenden in armoede verkleinen. Als Vlaams Netwerk tegen Armoede willen wij met onze ervaringskennis het activeringsdebat nuanceren en verbreden en zo stigmatisering een halt toe roepen.

Om de nodige resultaten te boeken, hebben mensen in armoede, en in het bijzonder met een migratieachtergrond, veel baat bij een **toegankelijke VDAB-bemiddelaar of**

---

<sup>23</sup> De Boeck, A. (2021, 3 juni). Vlaanderen overweegt duurdere busritten tijdens de spits: Wat betekent dat echt voor de reiziger? *De Morgen*.

[https://www.demorgen.be/nieuws/vlaanderen-overweegt-duurdere-busritten-tijdens-de-spits-wat-betekent-dat-echt-voor-de-reiziger~b4af0abf/?fbclid=IwAR2ITSsUCJqIK7agLjLRLE7UXYbK1p5xmWUzuQB\\_LQvdMJF0oiuMQJ2o-tR8](https://www.demorgen.be/nieuws/vlaanderen-overweegt-duurdere-busritten-tijdens-de-spits-wat-betekent-dat-echt-voor-de-reiziger~b4af0abf/?fbclid=IwAR2ITSsUCJqIK7agLjLRLE7UXYbK1p5xmWUzuQB_LQvdMJF0oiuMQJ2o-tR8)

<sup>24</sup> Koning Boudewijnstichting. (2021). *Personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt in België*. [Infografiek]. Koning Boudewijnstichting.

<https://www.kbs-frb.be/nl/infocache-personen-van-buitenlandse-origine-op-de-arbeidsmarkt-belgie>

**trajectbegeleider.** Het opbouwen van een **vertrouwensrelatie** is daarbij cruciaal. Verder dient toeleiding naar een job steeds **op maat en op het tempo van de werkzoekende** te gebeuren. Keuzevrijheid en zelfbeschikking maken onlosmakelijk deel uit van het recht op werk, ook voor werkzoekenden in armoede met een migratieachtergrond.

Daarnaast moeten mensen in armoede met een migratieachtergrond **voldoende mogelijkheden krijgen om kennis en vaardigheden te verwerven die hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten:** gaande van taalverwerving die na het behalen van een basisniveau verder kan lopen op de werkvloer, initiatieven rond e-inclusie en de erkenning van elders verworven competenties.

**Eens op de arbeidsmarkt lopen mensen met een migratieachtergrond nog vaak tegen een heleboel drempels,** zoals ervaringen van discriminatie, een werkvloer die onvoldoende aansluit bij bepaalde culturele factoren, slechte werkomstandigheden voor een laag loon, een tekort aan flexibele en betaalbare kinderopvang en beperkte mobiliteit. Deze zaken maken het stuk voor stuk moeilijk om werk vol te houden. Er is dus nog heel wat werk aan de werkbaarheid van bepaalde jobs.

Bij het realiseren van het recht op werk voor mensen in armoede met een migratieachtergrond, hebben we **nood aan actie op verschillende beleidsniveaus en vanuit verschillende stakeholders.** Zowel de overheid, toeleidende diensten als werkgevers spelen een belangrijke rol in het realiseren van een inclusieve arbeidsmarkt. Hieronder vindt u daarom een oplisting van **de belangrijkste aanbevelingen uit dit dossier per oplossingsactor:**

## 1. Aanbevelingen voor het beleid

### Gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt

- Duurzame toeleiding tot de arbeidsmarkt van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, vraagt tijd en ruimte. Voorzie naast middelen voor (innovatieve) projecten ook voldoende middelen voor de VDAB om voldoende kwalitatieve bemiddeling te kunnen aanbieden.
- Betrek organisaties die expertise hebben opgebouwd met (de toeleiding van) mensen met een migratieachtergrond in armoede bij de opmaak en de evaluatie van het arbeidsmarkt- en activeringsbeleid. Op die manier kunnen goede praktijken structureel verankerd worden.
- Veranker goede praktijken en projecten rond e-inclusie structureel. Heb daarbij oog voor zowel de toegang tot digitale middelen (internet en hardware) als voor digitale vaardigheden en mediawijsheid.
- Maak werk van een transparant en toegankelijk kader voor de erkenning en validering van elders verworven competenties. Voorzie dit zowel voor de toegang tot (verkorte) opleidingen, als voor de directe toegang tot de arbeidsmarkt.
- Werk beleidsdomeinoverschrijdend samen aan de realisatie van randvoorwaarden zoals toegankelijke en betaalbare kinderopvang en mobiliteit. Wanneer niet aan deze randvoorwaarden voldaan is, wordt werken moeilijk.

### Gericht op het realiseren van inclusieve werkvloeren

- Focus naast het toeleiden van mensen met een migratieachtergrond naar de arbeidsmarkt ook op werkgevers en het realiseren van inclusieve werkvloeren.
- Stimuleer werkgevers om taalverwerving en taalcoaching op de werkvloer in te richten. Voorzie duidelijke informatie en toegankelijke kaders om werkgevers te ondersteunen in de organisatie ervan.
- Pak discriminatie op de arbeidsmarkt aan. Dit kan door sensibilisering en positieve acties, gecombineerd met effectieve sanctionering van werkgevers die toch nog betraapt worden op discriminerende praktijken (bijvoorbeeld aan de hand van praktijktesten).
- Zie toe op menswaardige, goede arbeidsvoorwaarden voor alle jobs, ook die van kortgeschoolde en kwetsbare werknemers, zoals arbeiders of huishoudhulpen.

## **2. Aanbevelingen voor toeleidende diensten zoals VDAB of OCMW's**

- Zet in op één vaste, laagdrempelige trajectbegeleider of VDAB-bemiddelaar die een integraal traject kan lopen met de werkzoekende.
- Laat VDAB-bemiddelaars of trajectbegeleiders kennis en inzichten verwerven over de leefwereld van hun cliënten, om cultuur- en armoedebewust begeleiden mogelijk te maken en zet in op brugfiguren. Mensen in armoede met een migratieachtergrond voelen zich vaak niet begrepen of veroordeeld.
- Geef de werkzoekende voldoende inspraak en zelfbeschikkingsrecht in het eigen traject naar werk. Zo'n traject is het meest succesvol wanneer dit op maat en op het tempo van de werkzoekende gebeurt.
- Focus naast de invulling van knelpuntvacatures ook - en vooral - op de talenten en interesses van de werkzoekende met een migratieachtergrond. Ga ook op zoek naar en geef ruimte aan manieren om talenten te ontdekken en competenties te ontwikkelen.

## **3. Aanbevelingen voor werkgevers**

- Mensen leren de taal al doende. Stap af van te strikte taalvereisten indien het niet noodzakelijk is voor de uitvoering van de job en sta open voor taalcoaching op de werkvloer.
- Maak werk van een armoede- en cultuurbewust HR-beleid dat duidelijkheid schept voor alle werknemers, maar onmisbaar is voor werknemers in armoede met een migratieachtergrond.
- Communiceer duidelijk over verwachtingen en afspraken. Werknemers met een migratieachtergrond hebben vanuit hun achtergrond mogelijk andere gewoonten of vanzelfsprekendheden op het vlak van werkcultuur of durven niet aangeven dat ze eerdere communicatie niet helemaal begrepen hebben. Open communicatie kan misverstanden vermijden.
- Zorg voor goede, veilige werkomstandigheden en een waardig loon.
- Geef mensen met een migratieachtergrond de kans om vaardigheden en kwalificaties te verwerven op de werkvloer.