



Nieuwkomers... Welk perspectief op werk?

in Brussel, Vlaanderen en Wallonië



verslag seminarie
JE **13.12** 07

INLEIDING	01	
WORKSHOP 1	“ Nieuwkomers en een arbeidsmarkt in beweging.”	03
WORKSHOP 2	“Een troef voor werkgevers?”	13
WORKSHOP 3	“Een eigen zaak: aan de slag als zelfstandige.”	26
WORKSHOP 4	“Ervaring van de nieuwkomers.”	37
WORKSHOP 5	“ Opleiding en/of valorisatie van competenties?”	49
WORKSHOP 6	“Een traject naar werk op maat van nieuwkomers.”	61
CONCLUSIE	73	
BIJLAGE	75	

INLEIDING

Gedurende vele jaren spitste het integratiebeleid van personen van vreemde afkomst zich voornamelijk toe op de zogenaamde 'tweede generatie' en heeft het de specifieke noden van de nieuwkomers over het hoofd gezien. Dit gold niet enkel op het gebied van taalverwerving, van diplomagelijkschakeling en van beroepscompetenties maar ook inzake burgerschap, informatie en oriëntatie binnen de Belgische overheidsstructuren.

De regularisatiecampagne van mensen zonder papieren (1999) deed een aanzienlijke vraag naar geschikte informatie en vorming rijzen. Met name de grootstedelijke sociale voorzieningen werden overstelpt en het aanbod diende aangepast te worden aan dit nieuwe publiek. Heel wat personen die hier clandestien verbleven gingen de arbeidsmarkt tegemoet met onvoldoende beroepservaring en ervaring in het zoeken naar werk.

Het seminarie van 13 december 2007, waarvan het eindverslag hier voorligt, heeft aandacht besteed aan de plaats van nieuwkomers op de Belgische arbeidsmarkt, steunend op het Europese project dat het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding tussen 2001 en 2007 heeft gecoördineerd. Dit project werd door het Centrum opgebouwd en vormgegeven in het kader van een regionaal partnership met de 3 plaatsingsinstellingen (VDAB, ACTIRIS en FOREM) maar ook met verenigingen uit Brussel en Wallonië¹.

Doel van het seminarie was niet om de verschillende initiatieven binnen dit project voor te stellen. Deze oefening werd reeds in 2005 gemaakt ter gelegenheid van het colloquium op de FOD Werk, Arbeid en Sociaal Overleg. Het doel van het seminarie in 2007 was de verdieping van de verschillende thema's en vragen die de reflectie van de actoren binnen dit project afbakenden. Zodoende deden wij beroep op de actoren voor hun terreinkennis en expertise, alsook op specialisten voor wie deze vragen een studieobject en een bekommernis zijn. Hierbij brengen we in herinnering dat de dimensie 'gender' aanwezig was tijdens het volledige seminarie.

¹ Le Piment, le CIRE, le Centre bruxellois d'action interculturelle, les Centres régionaux d'intégration de Liège et de Verviers, les régionales Lire et Ecrire de Liège-Huy-Waremme et de Verviers.

Er werd ondermeer stilgestaan bij de mogelijks specifieke sociale kenmerken van nieuwkomers die hen onderscheiden van andere migranten inzake werkloosheid en discriminatie maar ook bijvoorbeeld inzake taalverwerving. De partners binnen dit project waren immers van oordeel dat nieuwkomers deze moeilijkheden delen met tal van andere werkzoekenden, maar dat ze die waarschijnlijk nog sterker ervaren omwille van hun recent migratieparcours.

Vragen deze karakteristieken om een specifiek beleid? Om specifieke voorzieningen? In aanvulling op tewerkstelling? Bij intrede op de arbeidsmarkt? Gedurende de eerste maanden van de arbeidsovereenkomst? De verschillende projectpartners hielden halt bij deze vragen.

De logica van het seminarie volgde dezelfde vraagstelling.

Alvorens de zoektocht naar werk, de geschikte methodes en overeenkomstige struikelblokken te behandelen, gingen de ochtendworkshops in op de toestand van de arbeidsmarkt en de context waarin werkzoekende nieuwkomers zich bevinden: beschrijving van de arbeidsmarkt, professionele opportuniteiten, het bestaan van knelpuntberoepen, noden van de werkgevers, troeven die nieuwkomers kunnen bieden, toekomstperspectieven buiten het werk in loondienst, zoals bijvoorbeeld het werk als zelfstandige.

De namiddagworkshops gaven het woord aan de nieuwkomers zelf. Zij brachten het relaas van de moeilijkheden die zij ontmoeten op hun zoektocht naar werk. Ook de vormings- en begeleidingsinstellingen brachten hun bekommernissen op het voorplan: op welke manier houden de openbare voorzieningen rekening met de ervaringen van nieuwkomers, de vragen inzake kwalificatie en 'dekwalificatie' en welke begeleidingsmethoden worden gebruikt?

Het eindverslag van dit seminarie biedt een synthese van de interventies binnen de workshops en brengt de krachtlijnen uit de discussies op het voorplan.

ÉDOUARD DELRUELLE
Adjunct directeur

JOZEF DE WITTE
Directeur

WORKSHOP 1

Nieuwkomers en een arbeidsmarkt in beweging.

Kansenberoepen tonen aan dat alle vacatures niet even snel en probleemloos kunnen worden ingevuld. Welke tewerkstellingskansen bestaan er voor nieuwkomers op deze snel evoluerende arbeidsmarkt? Hoe kunnen de Vlaamse, Waalse en Brusselse arbeidsmarkten precies worden beschreven en hoe kunnen werkzoekende nieuwkomers daarop inwerken?

JACQUES OUZIEL

Adjunct-directeur Werkgelegenheid bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

PATRICK NOËL VERCRUYSSÉ

Coördinator inwerking Antwerpen VDAB

GERY CHOTEAU

Arbeidsmarkt- en opleidingsanalist FOREm

STÉPHANE THYS

Coördinator van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt ACTIRIS

JACQUES OUZIEL

Adjunct-directeur Werkgelegenheid bij FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

ALGEMEEN BEELD VAN DE ARBEIDSMARKT: AANHOUDENDE ECONOMISCHE GROEI¹

De afgelopen jaren stellen we een aanhoudende economische groei vast. De stijging is het sterkst bij werknemers in de **profit sector** (3,1% groei in 2006; 2,8% groei in 2007).

Het is vooral de categorie **loontrekkenden** (+ 40.000 in 2006; + 49.000 in 2007; + 38.000 verwacht in 2008) die het sterkst van deze groei profiteert. Opvallend is de sterke toename bij de **dienstencheques**: van de 49.000 netto nieuwe arbeidsplaatsen die in 2007 werden gecreëerd, zijn er 19.000 aan dienstencheques toe te schrijven. Dit is om twee redenen een belangrijke vaststelling: het aantal arbeidsplaatsen stijgt en dienstencheques bieden heel wat personen met een vreemde nationaliteit of van vreemde herkomst de kans om **op een legale manier toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt**.

Zelfstandige beroepen hebben ook een evolutie doorgemaakt. Lange tijd daalde het aantal zelfstandigen, maar de voorbije jaren kwam hierin verandering. In 2006 en 2007 steeg het aantal zelfstandigen. Als we ook rekening houden met de vooruitzichten voor 2008 is deze categorie goed voor bijna 23.000 nieuwe arbeidsplaatsen. De redenen voor deze toename hebben te maken met de uitbreiding van de Europese Unie. Dit leidt tot grote verschuivingen van niet-loontrekkende werknemers uit nieuwe lidstaten, zoals Polen.

De **tewerkstelling in de openbare sector** stagneert echter. Voor 2008 verwacht men vrijwel een status-quo (+1.400 arbeidsplaatsen).

WELKE IMPACT HEEFT DEZE AANHOUDENDE ECONOMISCHE GROEI OP DE STRUCTURELE EVOLUTIE VAN DE ARBEIDSMARKT?

Het aantal actieve personen is gestegen: + 55.200 in 2006, + 61.000 in 2007 en volgens verwachting + 44.400 in 2008 (een dergelijke stijging is ongezien).

Ondanks deze grote stijging van de tewerkstelling evolueert de tewerkstellingsgraad (die een beeld schetst van de onderliggende structurele evolutie van de arbeidsmarkt) heel traag (62,6% in 2006, 63,1% in 2007 en volgens verwachting 63,5% in 2008).

Wanneer we de evolutie van de tewerkstellingsgraad van Belgen met deze van personen met een buitenlandse nationaliteit vergelijken, valt een geleidelijke convergentie van de tewerkstellingsgraad bij **mannen** op. Bij **vrouwen** blijft de kloof echter heel groot: de tewerkstellingsgraad bij vrouwen met een vreemde nationaliteit bedraagt minder dan 40%; bij Belgische vrouwen komt die geleidelijk aan in de buurt van 60% (in sommige lagen van de vrouwelijke bevolking met een vreemde nationaliteit stijgt de tewerkstellingsgraad nauwelijks; bij sommige nationaliteiten stagneert die zelfs).

Wat de werkloosheid betreft - die andere pijler van de arbeidsmarkt - stellen we gelukkig vast dat de belangrijke toename van de werkgelegenheid **gunstige gevolgen heeft voor de evolutie van de werkloosheid**: een daling van 15.000 werklozen in 2006, 58.000 in 2007 en volgens verwachting 20.000 werklozen in 2008. Net als bij de werkgelegenheidsgraad daalt de werkloosheidsgraad (ook een maat voor de structurele evoluties op de arbeidsmarkt) maar slechts zeer gestaag: 13,8% in 2006, 12,7% in 2007 en volgens verwachting 12,2% in 2008.

¹ Het gaat om een federale tabel. De situatie in de gewesten wordt later toegelicht.

Wanneer we de evolutie van de werkloosheidsgraad bij Belgen en personen met een vreemde nationaliteit vergelijken, daalt die bij **mannen van vreemde nationaliteit**, maar blijft die jammer genoeg hoger dan bij de Belgen (ongeveer 10% voor Belgische mannen en 20% voor mannen van vreemde nationaliteit). De werkloosheidsgraad bij **vrouwen van vreemde nationaliteit** blijft extreem hoog (meer dan 25%). Ook hier blijft het verschil met Belgische vrouwen heel groot, hoewel de kloof kleiner wordt.

WAAROM HEEFT DE TOEGENOMEN TEWERKSTELLING NIET DE VERHOOPTE GUNSTIGE IMPACT GEHAD OP DE TEWERKSTELLINGS- EN WERKLOOSHEIDSGRAAD?

Sinds enkele jaren stellen we een bijzondere demografische evolutie vast. **Enerzijds** zijn er momenteel weinig mensen die de arbeidsmarkt verlaten (naoorlogse cohorten – 60/65 jaar) en stellen we een toename van de actieve bevolking onder de 65 jaar vast (fenomeen van de vergrijzing van de bevolking); **anderzijds** stellen we sinds enkele jaren vast dat de demografie getekend wordt door een groter dan verwachte toename van het aantal migranten. Met dit nieuwe gegeven werd geen rekening gehouden bij het uittekenen van de demografische groeien evolutieperspectieven op lange termijn.

Daar waar de natuurlijke bevolkingsevolutie (geboorten/overlijdens) vrij constant blijft (ongeveer tien tot vijftien duizend per jaar), is het **migratiesaldo** heel wat groter. Het is geëvolueerd van 14.000 in 2000 naar 50.000 in 2005 en het wordt almaar groter. Heel wat jonge migranten zetten nu hun eerste stappen op de arbeidsmarkt.

UIT WELKE LANDEN ZIJN DE MIGRANTEN AFKOMSTIG?

Het gaat vooral om ons omringende landen, zoals Frankrijk, Italië en Nederland en 'traditionele' landen, zoals Marokko (in stijgende lijn) en Turkije (in dalende lijn). Daarnaast zijn er nog de nieuwe EU-lidstaten Polen en Roemenië.

Wat de nettomigratie betreft, met andere woorden de migranten die het land binnenkomen min de migranten die het land verlaten, bedraagt het migratiesaldo 44.000 personen, wat aanzienlijk is.

WAAROM MIGREREN MENSEN DE VOORBIJE JAREN ALMAAR MEER?

Gezinshereniging en niet het zoeken naar werk blijft de belangrijkste reden voor migratie.

Economische migratie komt vooral voor bij Europese burgers die niet aan de regels van een werkvergunning zijn onderworpen.

Tot slot benadrukt Jacques Ouziel dat de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door de aanwezigheid van almaar meer personen met een vreemde nationaliteit of van vreemde herkomst en het feit dat die arbeidsmarkt meer en meer door demografische factoren wordt beïnvloed.

Migratie wordt zo een duurzaam bestanddeel van de arbeidsmarkt. Gelet op de uiteenlopende motieven voor migratie moeten de manieren waarop men zich in de arbeidsmarkt inschakelt mee evolueren. Slechts een deel van de migranten beantwoordt onmiddellijk aan de noden van de arbeidsmarkt; de andere migranten moeten een specifiek integratieproces doorlopen. Binnen de globale aanpak van de Europese Unie moet er geleidelijk een migratiebeleid worden uitgestippeld. ■■■■■■■■■■

PATRICK NOËL VERCRUYSE

Coördinator inwerking voor de VDAB in Antwerpen

EERST ENKELE CIJFERS OVER 'INBURGERING'¹

In 2007 (tot oktober) heeft de VDAB **3.266 'inburgeraars'** opgevangen (m.a.w. personen die deel uitmaken van de 'inburgerings'-doelgroep);

Hiervan hebben 1.616 (**ongeveer 50%**) een **'inburgerings'-traject gevolgd**;

953 personen (**ongeveer 30%**) hebben een **'loopbaanoriëntatie'-traject gevolgd** in het kader van het SAIDA-project²; 73,2% van de personen die deel uitmaken van de 'inburgerings'-doelgroep hebben werk gevonden.

WELKE MIDDELEN GEBRUIKT DE VDAB OM NIEUWKOMERS AAN WERK TE HELPEN?

Nieuwkomers vormen een relatief nieuwe groep op de arbeidsmarkt die niet onmiddellijk inzetbaar is door taalproblemen, culturele verschillen en een arbeidsmarkt die de deuren voor hen nog niet helemaal opent. De VDAB moet hen dus klaarstomen voor deze arbeidsmarkt, die vaak heel andere dingen van hen verlangt dan ze gewoon zijn. De VDAB heeft ook een belangrijke taak om de werkgevers te overtuigen om de arbeidsmarkt open te stellen voor nieuwkomers. **De doelstelling van de VDAB bestaat erin om de nieuwkomers binnen een redelijke termijn 'inzetbaar' te maken op de arbeidsmarkt.**

Momenteel legt de VDAB de nadruk op de **volgende middelen** om nieuwkomers zo snel mogelijk aan werk te helpen:

Kiezen voor kortere trajecten op maat met focus op werk (personen die snel op de arbeidsmarkt worden ingezet, zullen geen banen onder hun opleidingsniveau moeten aannemen). Op welke wijze:

- een kortere 'loopbaanoriëntatie' op maat: het VDAB-lespakket 'Kiezen' wordt aangeboden in korte en lange versie. Binnenkort komt de VDAB met een lespakket 'Kiezen' voor analfabeten. Er wordt momenteel ook werk gemaakt van een specifiek lespakket voor hoogopgeleide personen dat meer rekening houdt met de kennis die ze in hun land van oorsprong hebben verworven om te vermijden dat ze ondergekwalficeerde banen zouden uitoefenen;
- toetsing van de kennis die ze in het buitenland hebben verworven om na te gaan of de Belgische markt hierop een beroep kan doen;
- kortere functiegerichte opleidingen, afschaffing van toelatingstests voor alle opleidingen, modulaire opleidingen, individueel en op maat, om eventuele lacunes in de eerder opgedane kennis in te vullen; personen hoeven dus geen volledige opleiding te volgen, maar alleen de eerder opgedane kennis te vervolledigen;
- aangepaste begeleiding dankzij een integratiedienst en integratieconsultants die werken met een specifieke en dus kleinere groep personen (inwerking, 50+-werking, jobcoaches).

1 Inburgering is een verplicht maatschappelijk integratietraject in Vlaanderen (facultatief in Brussel) voor personen van vreemde nationaliteit die in Vlaanderen zijn ingeschreven. Het omvat een cursus Nederlands, een cursus maatschappelijke oriëntatie en een cursus loopbaanoriëntatie. Meer informatie vindt u op <http://www.binnenland.vlaanderen.be>

2 Succesvol Anderstaligen Integreren via Duurzame Arbeid is een ESF-project van de VDAB. Het biedt anderstaligen die een inburgeringstraject volgen de mogelijkheid om een weloverwogen keuze te maken over hun toekomst op de arbeidsmarkt

Afstemmen van de profielen van nieuwkomers op kansberoepen (hier zijn immers werkkansen) **door aangepaste opleidingstrajecten en opleidingen in ondernemingen aan te bieden.** Op welke wijze:

- aangepaste taalcursussen voor specifiek doelgroepen (analfabeten, hoogopgeleide personen enz.), basisopleiding 'Office' voor alle anderstaligen;
- werkstages met taalondersteuning;
- IBO¹ (Individuele Beroepsopleiding) en interim-IBO: meer dan 90% van de personen die een IBO-overeenkomst met een bedrijf sluiten, zijn er na zes maanden nog steeds aan het werk **en dit slaagpercentage geldt zowel voor autochtonen als voor allochtonen.** Dit is dus een traject dat de VDAB sterker wil ontwikkelen;
- betere **contacten met uitzendkantoren** waardoor klanten van de VDAB werkervaring kunnen opdoen en referenties verzamelen (ook al blijft duurzame tewerkstelling de hoofddoelstelling), samenwerking met sectoren van kansberoepen en samenwerking met Jobkanaal², een belangrijke partner bij het toetsen van de jobvereisten die de bedrijven stellen. ██████████

1 Meer informatie op <http://vdab.be/ibo/ibo.shtml>

2 Zie Workshop 4

GERY CHOTEAU

Arbeidsmarkt- en opleidingsanalist FOREm

Gery Choteau stelt het rapport 2007 *'Détection des métiers/ fonctions critiques en 2005/2006' (Onderzoek kansenberoepen en -functies 2005/2006)* van de dienst Arbeidsmarkt- en opleidingsanalyse van FOREm Conseil voor¹. Het rapport brengt in Wallonië **38 kansfuncties** in kaart, dit zijn beroepen/functies waarvoor werkgevers moeilijk kandidaten vinden. In de lijst komen vooral technische beroepen voor, zoals lassers, pijpfitters en dakdekkers die een zekere technische kennis vereisen. Andere beroepen, zoals experts onroerende goederen, makelaars en technische teknaars-projectontwerpers voor mechanische constructies en metaalbewerking, komen voor het eerst op deze lijst voor. Merkwaardig genoeg komen metselaars er niet in voor, hoewel ze ook in Wallonië moeilijk te vinden zijn ...

WAAROM IS HET ZO MOEILIK OM KANDIDATEN TE VINDEN?

Profielprobleem: dit geldt voor verzekeringsadviseurs, vertegenwoordigers professionele uitrustingsgoederen, betonarbeiders, dakwerkers, lassers, houters, ambachtelijke metaalbewerkers;

Kwantitatief probleem: voor bepaalde functies bieden zich te weinig kandidaten aan; dit geldt voor callcenteroperatoren, verpleegkundigen, makelaars, dakwerkers, technici metaalbewerking, industriële pijpfitters, adviseurs industrieel onderhoud, carrosserieherstellers, drukkers, houters, verwarmingsmonteurs, opzichters openbare gebouwen en werken;

Kwalitatief probleem: er bieden zich kandidaten aan, maar ze beschikken niet over alle vereiste kwalificaties: een werkgever zoekt bijvoorbeeld een drietalige secretaresse en vindt enkel tweetalige kandidaten; een werkgever zoekt een dakwerker, maar de kandidaat beheerst niet alle technieken; dit geldt voor dakwerkers, technici metaalbewerking, industriële pijpfitters, adviseurs industrieel onderhoud, carrosserieherstellers, drukkers, ambachtelijke metaalbewerkers, verwarmingsmonteurs;

Persoonsgebonden factoren, zoals motivatie en werkhouding; dit geldt voor algemene verpleegkundigen, carrosserieherstellers, banketbakers, ambachtelijke metaalbewerkers.

1 Deze studie werd uitgevoerd bij werkgevers die jobs aanbieden via FOREm (en dus niet via uitzendkantoren). Ter informatie: FOREm maakte in 2006 ongeveer 100.000 jobaanbiedingen bekend en dekt hiermee 46% van het jobaanbod op de Waalse arbeidsmarkt. Meer informatie en een volledige lijst met kansenberoepen op <http://www.leforem.be/publications/publications.html>

STÉPHANE THYS

Coördinator van het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt bij ACTIRIS

HOE KENMERKT DE ARBEIDSMARKT IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST ZICH¹?

Met 670.000 banen is Brussel het grootste arbeidsmarktgebied van het land; het stijgend aantal arbeidsplaatsen komt vandaag vooral de omliggende regio's ten goede en niet de 19 gemeenten;

92% van de tewerkstelling situeert zich in de **tertiaire sector** (tegenover 77% in Vlaanderen en 81% in Wallonië);

52% van de werknemers heeft een **diploma hoger onderwijs** (35% in de andere gewesten) **wat gevolgen heeft voor de professionele inschakeling van nieuwkomers**;

Ongeveer 2 van de 5 banen zijn banen in de openbare sector, wat 10% meer is dan het Belgische gemiddelde. De tewerkstelling in Brussel onderscheidt zich door een groot aantal openbare functies. Dit heeft te maken met de functie van Brussel als hoofdstad. In dit segment treffen we echter weinig nieuwkomers aan (de openbare sector in België - gewesten, gemeenschappen of federaal - blinkt niet uit door diversiteit ...);

Minder dan 20% van de loontrekkenden zijn tewerkgesteld als arbeiders. Het Belgische gemiddelde bedraagt meer dan 36%; we stellen een blijvende afname vast van de tewerkstelling als arbeider ten voordele van de tewerkstelling als werknemer;

Concurrentiedruk tussen de gewesten voor tewerkstelling in Brussel: 53% van de arbeidsplaatsen zijn ingevuld door werknemers uit een ander gewest; voor een vacante betrekking in Brussel bieden zich 3 tot 5 keer meer kandidaten aan dan voor een betrekking in de rand. Deze druk weegt vooral op personen met lagere kwalificaties of op personen die moeite hebben om een baan te vinden binnen hun opleidingsniveau, **wat eens te meer gevolgen heeft voor de professionele inschakeling van nieuwkomers**;

De taaleisen liggen hoog, zelfs voor laaggeschoolde banen; **In Brussel zijn minder personen deeltijds tewerkgesteld dan in andere gewesten**; mannen zijn hier wel in de meerderheid;

Van 33.000 bij de RSZ geregistreerde bedrijven uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stellen we vast dat 53% van de werknemers tewerkgesteld is in bedrijven met meer dan 200 werknemers; het Belgische gemiddelde is 35%. **Dit verschil kan belangrijke gevolgen hebben voor de wervingslogica van de werkgevers.**

WAT IS HET OPLEIDINGSNIVEAU VAN DE WERKNEMERS PER GEWEST?

In Brussel is **het grootste aantal geschoolde werknemers tewerkgesteld**: ongeveer 52%. **De dienstensector** is de belangrijkste tewerkstellingssector voor laaggeschoolde werknemers. In tegenstelling tot Vlaanderen en Wallonië **kent Brussel een stagnatie van banen voor middengeschoolde werknemers**, een daling van het aantal banen voor laaggeschoolde werknemers en een sterke toename van het aantal betrekkingen voor hooggeschoolde werknemers.

WAT IS HET OPLEIDINGSNIVEAU PER SECTOR?

De **grote concentratie banen voor laaggeschoolde werknemers** situeert zich in de sectoren handel, transport en communicatie, industrie (gedeeltelijk, ook al gaat het in Brussel meestal om maatschappelijke zetels van industriële ondernemingen en om banen voor bedienden), horeca en bouwbedrijf. We stellen vast dat het hier bijna om kansen- of knelpuntsectoren gaat; In tegenstelling tot wat er zich in de rest van het land afspeelt, is de **non-profit** (tertiaire) sector in de voorbije jaren de

1 Bron: FOD Economie, DGSIE (EFT 2006), berekeningen van het Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en kwalificaties

groeisector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest; Het grote probleem is dat heel wat kansen- of knelpuntberoepen toegankelijk zijn voor laag- en middengediplomden omdat de werkomstandigheden en de lonen minder gunstig zijn en niet omdat het aan opgeleiden ontbreekt. Hoever kan men gaan met de segregatie van bepaalde werknemers in sectoren die de Belgische bevolking of migranten van de eerste en tweede generatie links laten liggen?

HOEVEEL NIEUWKOMERS WAREN IN 2006 BIJ ACTIRIS INGESCHREVEN?

In 2006 waren **5.318 nieuwkomers** bij ACTIRIS ingeschreven: 51% mannen en 49% vrouwen (we stellen een vervrouwelijking vast bij de nieuwkomers), 25% jonger dan 25 jaar, 66% jonger dan 35 jaar en 82% jonger dan 40 jaar (vooral een jong publiek), 48% is afkomstig uit sub-Saharische Afrikaanse landen, 16% uit Noord-Afrika, 17% uit Azië en 14% uit Europa, 96% kan geen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering (bijstandstrekkers), 15,6% heeft een diploma hoger onderwijs (al dan niet gelijkgesteld).

WAT ZIJN DE KANSEN- OF KNELPUNTBEROEPEN IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST?

In 2006 werden **78 kansen- of knelpuntberoepen in kaart gebracht**¹. Door een gebrek aan optimalisering is deze lijst met kansen- of knelpuntberoepen veel langer dan in Wallonië. De wervingsproblemen voor deze beroepen zijn te wijten aan:

- **kwantitatieve** tekorten: te weinig kandidaten voor een functie,
- **kwantitatieve** tekorten: eisen van werkgevers stemmen niet overeen met de profielen van de werkzoekenden (op het gebied van opleiding, ervaring, taalkennis, specifieke kennis, houding of karaktertrekken),
- ongunstige **werkomstandigheden**: loon; stresserend, zwaar of gevaarlijk werk; vooroordelen tegenover een bepaald beroep; werkuren; zelfstandig statuut of een andere eigenschap.

TOT SLOT ENKELE BEDENKINGEN BIJ SPECIFIEKE PROBLEMEN WAARMEE WERKZOEKENDE NIEUWKOMERS TE KAMPEN HEBBEN.

Naast moeilijkheden, zoals taalkennis en het niet op de hoogte zijn van hun sociale rechten, zijn er nog twee **grote problemen: buitenlandse diploma's worden niet erkend en etnische discriminatie bij het aanwerven**. Dit leidt tot achterstelling en overkwalificatie. Maar tot waar en hoe kan de overheid tussenbeide komen om deze ongelijkheden en segregaties die de arbeidsmarkt creëert (sectoriele segregaties bijvoorbeeld) tegen te gaan?

¹ De lijst met kansen- of knelpuntberoepen kunt u raadplegen op http://www.actiris.be/Observatoire/pdf/Lijst_knelpuntberoepen_in_2006.pdf

HOUDA BENNANI

Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid

Tegelijkertijd blijft tewerkstelling liefst op een relatief korte termijn de topprioriteit, dit om bepaalde sectoren aan arbeidskrachten te helpen onder gelijk welke arbeidsomstandigheden, ook in de zwarte economie. Het is geen toeval dat kansenberoepen vooral in de horeca- en bouwsector voorkomen, twee sectoren die gekend zijn voor sociale fraude.

Moeten we rekening houden met de 'druk' die uitgaat van de markt wat betreft beroepstrajecten en inschakelingslogica op de arbeidsmarkt? ACTIRIS pleit eerder voor een intensievere follow-up op langere termijn waarbij rekening wordt gehouden met de preciaire situatie van deze bevolkingsgroepen. De volgende vragen moeten hierbij worden gesteld: hoe kan men de overgang van werkloosheid naar tewerkstelling zo nuttig mogelijk invullen en zorgen voor een gevoel van zekerheid? Hoe kan men deze trajecten vormgeven of opnieuw vormgeven? Er bestaan al enkele begeleidingstrajecten waarbij wordt gefocust op positieve elementen ook in de moeilijkste beroepstrajecten. ██████████

Partner in het Europese EQUAL-project voor diversiteit in de bouwnijverheid, voert enkele punten en bedenkingen aan over het werk van het FVB met nieuwkomers in het kader van dit project. Het FVB mikt op sectorale coaching. **Enerzijds** is er de klassieke aanpak door jobcoaching van kandidaten - begeleiding bij oriëntatie qua opleiding, inschakeling en begeleiding op de werkvloer.

Anderzijds is er de coaching van de operatoren betrokken bij oriëntatie, opleiding, inschakeling en coaching van de bedrijven.

Ze stelt vast dat sommige personen elke vorm van opleiding weigeren omdat ze in hun thuisland al hebben gewerkt en van oordeel zijn dat ze al een en ander hebben bewezen. Ideaal zou een kort coachingtraject zijn waarbij de kandidaat en het bedrijf met elkaar kennis kunnen maken, waarbij kan worden nagegaan of de persoon zich in de vacante betrekking kan inpassen of dat hij eerst nog een korte opleiding moet volgen om technieken op te frissen en/of zijn kennis bij te spijkeren.

Wat het "Consortium de validation des compétences" betreft¹ herinnert ze eraan dat men over een rijksregisternummer moet beschikken om van de dienst gebruik te kunnen maken, wat voor sommige personen niet het geval is. ██████████

¹ Consortium voor de erkenning van beroepsbekwaamheid van de Franse Gemeenschap, vergelijkbaar met het Vlaamse "Ervaringsbewijs" – zie workshop 5

Wat onthouden we van deze workshop?

We hebben kunnen vaststellen dat het creëren van banen momenteel jammer genoeg weinig gevolgen heeft voor de evolutie (afname) van de werkloosheidsgraad en de tewerkstelling van nieuwkomers (naoorlogse cohorten). Het is wachten tot 2010 wanneer de babyboomgeneratie met pensioen gaat; dan zal het werkaanbod groter zijn en de tewerkstellingsmogelijkheden nog groter.

Er is momenteel een werkaanbod en een werkvraag, maar de vraag is helemaal niet afgestemd op het aanbod. De meeste nieuwkomers komen nu naar hier in het kader van gezinshereniging (en niet om een baan te zoeken). Het ligt niet voor de hand dat ze naderhand op arbeidsmarkt actief worden; een aangepast beleid is hier noodzakelijk.

Opvallend zijn ook de grote verschillen tussen de drie gewesten. Wanneer we drie cijfers nemen (gemiddeld inkomen, aantal vreemdelingen en werkloosheidsgraad) merken we dat deze drie cijfers in de drie gewesten op een andere manier evolueren. In Vlaanderen is het gemiddelde inkomen per inwoner het hoogste, het aantal vreemdelingen verhoudingsgewijs het laagste en de werkloosheidsgraad het laagste; voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dit net omgekeerd en Wallonië ligt ergens tussen de beide andere gewesten. Deze verschillen tonen aan dat de gewesten allemaal een ander beleid moeten voeren en andere middelen moeten inzetten.

Een ander heel zorgwekkend element ten slotte is het grote aantal werkloze vrouwen.

WORKSHOP 2

Een troef voor werkgevers?

Personeelsbeheer en loopbaanbeleid dragen bij tot de economische groei van een onderneming. Hoe kunnen competenties van nieuwkomers aan de eisen van werkgevers beantwoorden? Welke troeven bieden nieuwkomers? Kunnen werkgevers van aanwervingspremies genieten?

ANNIE CORNET

Professeur HEC - École de Gestion de l'Université de Liège, Centre EGID

JEAN-LUC FASSEUR

Coördinator Jobkanaal (UNIZO)

JEAN-PAUL VAN AVERMAET

CEO Carestel, Voorzitter stuurgroep Ondernemersplatform

OLIVIER RASSON

Coördinator DRTT, ACTIRIS

DANIÈLE SCHOONBROODT

Vormingswerkster EDIT Verviers

ANNIE CORNET

Professeur HEC aan het Centre EGID van de ULg

WELKE TROEVEN HEBBEN NIEUWKOMERS EEN BEDRIJF TE BIEDEN?

Nieuwkomers kunnen een bedrijf heel wat gevarieerde **troeven** bieden:

- Ze kunnen **competenties en kennis** (technisch, beroepsmatig, wetenschappelijk) **voor kansenberoepen** aanbieden: het kan gaan om kansenberoepen waarvoor een hoog opleidingsniveau is vereist (onder meer buitenlandse werkkrachten voor functies in de IT-sector, ingenieurs enz.), maar ook om technische beroepen (onder meer geschoolde werkkrachten voor de bouwnijverheid);
- Nieuwkomers zijn meestal **gemotiveerd** om een plek te vinden in de opvangmaatschappij en zijn dus heel gemotiveerd om werk te vinden;
- Nieuwkomers zijn werknemers die de kans hebben gehad om in een ander land beroepsbekwaamheid en technische ervaring op te doen en die er een opleiding hebben genoten. Ze kunnen voor heel wat vernieuwing zorgen, zowel door hun kijk op producten en diensten als door hun manier om zaken te doen en om te gaan met klanten en gebruikers;
- Nieuwkomers beschikken vaak over de instelling en houding waarnaar een bedrijf op zoek is en die dat bedrijf naar waarde weet te schatten (ten minste binnen de huidige arbeidsmarktcontext): in staat zijn om risico en initiatief te nemen, zelfstandig kunnen werken, geen angst hebben voor het onbekende enz.
- Het feit dat ze in een **multiculturele omgeving (twee culturen)** hebben geleefd of leven, is nog een troef, ofwel met het oog op het ontwikkelen van de export naar hun land van afkomst, of om een brug te slaan naar de plaatselijke gemeenschappen in het land waar het bedrijf is gevestigd.

MAAR DEZE TROEVEN LOSSEN NIET ALLES OP..

Ondanks al deze troeven blijven de meeste nieuwkomers – of ze nu hoogopgeleid zijn of niet – heel wat moeilijkheden ondervinden om een plaats te vinden op de arbeidsmarkt. Het is niet alleen moeilijk om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, maar eens die stap is gezet, stellen we vast dat ze met dezelfde diploma's en bekwaamheden als autochtonen vaak een slechtere arbeidsovereenkomst, een lager loon en minder promotiekansen hebben.

We worden geconfronteerd met de volgende paradox: enerzijds benadrukken bedrijven het belang van multiculturele teams met het oog op mondialisering en internationalisering, maar anderzijds worden nieuwkomers die bereid zijn om zich te integreren en te werken (niet langer als een 'expat' van bedrijven), niet meer als dezelfde personen aanzien. Wat een troef kan zijn in een internationaliseringscontext met expats (waar vaak enorme verloningen tegenover staan), gaat niet meer op wanneer het gaat om nieuwkomers, hoewel die in sommige gevallen dezelfde troeven kunnen voorleggen.

WAT STAAT EEN KWALITEITSVOLLE BAAN VOOR NIEUWKOMERS IN DE WEG?

Deze obstakels - en dus actiepunten - moeten vanuit drie gezichtspunten worden onderzocht:

- Hoe moeten we **individuen** begeleiden op hun zoektocht naar werk en hun inschakeling in de arbeidsmarkt?
- Hoe moeten we dit structureel en qua bedrijfscultuur bij **werkgevers en organisaties** promoten?
- Welke **infrastructuur** is er nodig?

01 Individuen

Een van de eerste **problemen** waarmee nieuwkomers worden geconfronteerd, is **inzicht in de Belgische arbeidsmarkt**: hoe krijgen ze toegang tot de arbeidsmarkt? Welke rol spelen vakbonden? Welke wervingskanalen bestaan er? Hoe zit het met rechten van werknemers? Arbeidsrecht is een heel moeilijke materie omdat de materie in België sterk kan verschillen van andere landen.

Het gedrag en de houding van nieuwkomers kunnen ook nadelig werken tijdens het wervingsproces en tijdens hun verdere loopbaan.

Bovendien wordt **80% van de banen via informele weg aangeboden** en dus niet via de klassieke kanalen waarop men een beroep zou kunnen doen om werk te vinden.

Nieuwkomers hebben ten slotte ook nog met andere problemen te kampen, zoals huisvesting, het schoolbezoek van hun kinderen, de situatie van hun partner, juridische en economische onzekerheid: ze kunnen dus niet 100% van hun tijd besteden aan het zoeken van een baan.

Welke acties moeten we op basis van deze vaststellingen ondernemen om individuen te begeleiden, zodat ze een beter inzicht krijgen in het functioneren van de arbeidsmarkt en om ze te helpen om te werken aan een stabielere levenssituatie?

02 Werkgevers

We stellen vast dat de houding van werkgevers - net als die van de samenleving in het algemeen - doorgaans gekenmerkt wordt door een aantal **stereotiepe beelden, voorstellingen, vooroordelen, normen en waarden** die de band met een persoon afkomstig uit een ander land sterk beïnvloeden en die dus ook een grote impact hebben op de werving. Dit geldt voor iedereen die bij de werving is betrokken, van functionele en hiërarchische oversten op personeelsafdelingen tot interne en externe rekruteringspecialisten (zoals uitzendkantoren).

Naast rechtstreekse discriminatie is er vooral ook heel wat **onrechtstreekse discriminatie** die te maken heeft met de structuren van de organisatie, de gebruikte wervingsprocedures, de gebruikte selectieproeven, die vaak bedacht, uitgewerkt en genormeerd zijn op basis van een heel homogeen en plaatselijk bevolkingsbeeld en die dus heel nadelig werken voor iedereen die niet over de juiste codes beschikt om deze realiteit te ontcijferen.

Nieuwkomers kunnen ten slotte ook het slachtoffer worden van **voorstellingen en vooroordelen van andere werknemers**: pesterijen, afwijzing, isolement, uitsluiting en marginalisering (wat in sommige gevallen zelfs ertoe kan leiden dat de persoon vrijwillig zijn baan opgeeft omdat de situatie niet meer leefbaar is).

1 Zie workshop 6

03 Structuren en instellingen

De impact van obstakels die te maken hebben met de maatschappelijke context en de werking van de maatschappij zelf, mag ook niet worden onderschat: **personen belast met opvang en begeleiding** hebben ook **hun ideeën, stereotiepe beelden, vooroordelen of a priori's** over wat geschikt is voor een nieuwkomer (in een Pool ziet men onmiddellijk een metselaar, hoewel de persoon in kwestie misschien geen enkele interesse voor de bouwsector heeft). Het is belangrijk dat institutionele spelers, zoals het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, maar ook FOREm, VDAB, ACTIRIS en plaatselijke tewerkstellings-agentschappen hieraan aandacht besteden.

En dan is er nog de **loodzware administratieve rompslomp**, enerzijds om aan een verblijfs- en werkvergunning te raken en anderzijds om diploma's te laten erkennen (we kennen nu eenmaal een tewerkstellingssysteem dat in sterke mate op diploma's is gebaseerd). Vooral de erkenningsprocedures moeten sneller, zodat mensen makkelijker hun weg vinden in de arbeidsmarkt op basis van vaardigheden die ze daadwerkelijk bezitten.

EEN NIEUWKOMER IN DIENST NEMEN ...

... houdt risico's in. Goed beheer betekent dat bedrijven dit risico tot een minimum proberen te beperken door te werken met een zo homogeen mogelijk personeelsbestand. Zo beperkt men het gevaar voor conflicten binnen een team en gaat men zoveel mogelijk spanningen en conflicten met klanten en gebruikers uit de weg.

HOE KAN MEN DEZE RISICO'S INPERKEN EN EEN RISICOVOLLE SITUATIE OMBUIGEN IN EEN TROEF?

Door **partnerships** aan te gaan om de sociale en professionele integratie vlotter te laten verlopen:

interne partnerships: met vakbonden in de vorm van een mentoraat of peterschap,

externe partnerships: met verenigingen die als belangrijkste taak hebben om personen van vreemde herkomst te helpen met hun inschakeling in de arbeidsmarkt. Het gaat hier om regionale integratiecentra en interculturele bemiddelaars (zoals het jobcoachinginitiatief in Luik, een partnerschap tussen werkgevers en regionale integratiecentra - meer informatie over deze aanpak vindt u in hoofdstuk 6 van dit rapport).

Door een **follow-up** te garanderen die toelaat om problemen snel in kaart te brengen zodat ze kunnen worden opgelost voor ze een eigen leven gaan leiden. ■■■■■

JEAN-LUC FASSEUR

Coördinator Jobkanaal¹ (UNIZO)

WAT IS EEN KMO EN HOE MAKEN ONDERNEMERS MENSEN BEWUST VAN EN WARM VOOR DIVERSITEIT OP DE ARBEIDSMARKT?

WAT KENMERKT EEN KMO:

- de ondernemer staat aan het hoofd van zijn bedrijf,
- hij neemt alle risico's voor zijn rekening en is als enige aansprakelijk voor zijn bedrijf: financiën, leveranciers, klanten, werving van medewerkers en personeelsbeleid,
- hij kent al zijn medewerkers: in een KMO heeft men het meestal over medewerkers in plaats van personeel of arbeiders omdat ze doorgaans een inbreng hebben in de groei en de ontwikkeling van de KMO.

HET PERSONEELSBELEID VAN EEN KMO

verschilt sterk van dat van een grote onderneming: de **centrale rol van de bedrijfsleider** is cruciaal. Hij neemt een hele resem taken voor zijn rekening. Het personeelsbeleid maakt deel uit van de integrale strategie van het bedrijf: in 85% van de KMO's met 1 tot 50 werknemers staat de zaakvoerder als enige in voor het personeelsbeleid. Een KMO heeft als doelstelling om op een rendabele manier en toekomstgericht te ondernemen. Welke wervingskanalen spreekt het hiervoor aan?

AANWERVINGSKANALEN VAN KMO'S

In een KMO wordt **1 op 2 personen via een informeel kanaal aangeworven**: vrienden of kennissen van een personeelslid. Dit houdt in dat de werkgever voor deze banen geen jobadvertenties plaatst, geen beroep doet op de VDAB of op andere arbeidsbemiddelingbureaus en ook geen beroep doet op uitzendkantoren: voor deze betrekkingen worden dus geen advertenties geplaatst. Het is goed om te weten dat KMO's in België goed zijn voor ca. 45% van de tewerkstelling. Werkzoekenden raadplegen echter plaatselijke kranten of doen een beroep op de gratis dienstverlening van de VDAB of Jobkanaal.

WELKE SELECTIECRITERIA HANTEERT EEN KMO?

Motivatie, werkhouding, zich in een team kunnen integreren, bereidheid om een aanvullende opleiding te volgen en zelfstandigheid zijn belangrijke selectiecriteria, belangrijker dan behaalde diploma's of gevolgde opleidingen.

INFORMELE KARAKTER VAN KMO'S EN TEAMGEVOEL

Deze twee kenmerken van een KMO hebben gevolgen voor het wervingsbeleid van de onderneming.

Het informele karakter van een KMO betekent flexibele structuren, snelheid en een afkeer van administratie. Nieuwkomers hebben doorgaans echter heel wat administratieve problemen te regelen, maar als de nieuwkomer zich goed in de onderneming integreert, is die onderneming sneller geneigd om deze administratieve problemen op te lossen.

¹ Jobkanaal is een diversiteitsprogramma van UNIZO. Het is een gratis wervingsinstrument om geschikte en gemotiveerde kandidaten voor een betrekking te vinden. De werkaanbiedingen die naar Jobkanaal worden gestuurd, worden in eerste instantie 'voorbehouden' voor doelgroepen, zoals allochtonen, 50-plussers en personen met een handicap. Wanneer na enkele weken geen geschikte kandidaat voor de aangeboden functie is gevonden, wordt de werkaanbieding via de gebruikelijke kanalen kenbaar gemaakt (VDAB enz.). Meer informatie vindt u op www.jobkanaal.be

De medewerkers van een KMO zijn ook meer betrokken bij het bedrijf. De mogelijkheden van een medewerker worden dus ook getoetst aan de **spirit van het team** waarvan hij deel moet gaan uitmaken. Kan de kandidaat zich aan de bedrijfscultuur aanpassen? 70% van de bedrijfsleiders vragen hun medewerkers naar hun mening wanneer er veel voor de onderneming op het spel staat: uitbreiding van het bedrijf, overplaatsing naar het buitenland. Een goede sfeer, de relatie tussen collega's onderling en met de directie is van groot belang voor de goede werking van een KMO.

WELK PROFIEL HEBBEN KMO'S?

- in 2006 waren er 63.071 startende KMO's in 18 sectoren,
- 20% van de ondernemers was tussen 25 en 30 jaar oud,
- 54% van de ondernemers was tussen 25 en 40 jaar oud,
- er zijn 'business-to-business'- en 'business-to-consumer'-KMO's¹

ENKELE CIJFERS VOOR 2006

Allochtone medewerkers:

- 20,7% tewerkgesteld door KMO's met 1 tot 9 werknemers tegenover 13,9% op de arbeidsmarkt in het algemeen,
- 24% tewerkgesteld door KMO's met 10 tot 49 werknemers tegenover 19,8% op de arbeidsmarkt in het algemeen,

Oudere medewerkers:

- 17,5% ouder dan 45 jaar tewerkgesteld door KMO's met 1 tot 9 medewerkers,
- 6,5% ouder dan 55 jaar tewerkgesteld door KMO's met 1 tot 49 medewerkers,

Vrouwen:

- 36,7% vrouwen tewerkgesteld door KMO's met 1 tot 49 medewerkers,
- 54,3% vrouwen ouder dan 45 jaar werken in KMO's,
- Personen met een handicap:
 - 18,9% tewerkgesteld door KMO's met 1 tot 4 medewerkers tegenover 9,9% op de arbeidsmarkt in het algemeen,
 - 65,6% tewerkgesteld door KMO's met 1 tot 49 medewerkers.

KMO'S OP ZOEK NAAR MEDEWERKERS

KMO's zijn vaak op zoek naar medewerkers. Werkzoekenden focussen doorgaans op grote bedrijven omdat het 'sexier' is om voor een grote onderneming te werken. Mensen verliezen uit het oog dat ook KMO's werkkansen bieden. KMO's hebben te maken met kanseneroepen. Risicogroepen vormen een onderschatte arbeidsmarktreserve: de uitdaging bestaat erin om de vraag van KMO's zo goed mogelijk af te stemmen op het aanbod van deze risicogroepen.

¹ Business-to-business' = een KMO die rechtstreeks zakendoet met andere ondernemingen
'Business-to-consumer' = KMO die rechtstreeks zakendoet met de gebruiker

KMO'S EN DIVERSITEIT

KMO's bieden doorgaans meer ruimte om creatief en constructief om te gaan met diversiteit. Er is meestal ook meer diversiteit dan in grote ondernemingen. UNIZO wijst zijn leden-ondernemers op de voordelen van een personeelsbeleid gericht op kwaliteit en met aandacht voor diversiteit.¹

UNIZO verzet zich tegen een dwingende aanpak van de diversiteit in KMO's opgelegd door de overheid: de zaakvoerder van de KMO moet zelf overtuigd zijn van het belang van diversiteit voor zijn bedrijf. Het opleggen van quota zorgt niet alleen voor administratieve rompslomp, maar leidt zowel bij de doelgroep als bij de ondernemer tot frustraties. Men kan beter kiezen voor competenties. Een label kan dan weer wel zorgen voor inspanningen en engagement en politieke instanties kunnen hiermee rekening houden bij het uitschrijven van overheidsopdrachten. ██████████

¹ Betrekkingen raken sneller ingevuld, medewerkers zijn trouwer, er is meer creativiteit, voorbeeld van een sociaal bewuste onderneming, aanbreng van nieuwe klanten, betere dienstverlening aan de klanten, flexibele teams

JEAN-PAUL VAN AVERMAET

CEO Carestel – Voorzitter stuurgroep Ondernemersplatform

WAT IS HET 'ONDERNEMERSPLATFORM DIVERSITEIT'?

Het gaat om een samenwerkingverband tussen VOKA¹, VKW² en UNIZO³. Het platform werd in 2006 opgericht met de steun van de Vlaamse Overheid en van het Europees Sociaal Fonds. Het is een initiatief van werkgevers voor werkgevers.

DOELSTELLINGEN

Deze samenwerking heeft drie hoofddoelstellingen:

- **Ondernemingen sensibiliseren.** Waarom een onderneming een diversiteitsbeleid en een diversiteitsplan nodig heeft en hoe die moeten worden ingepast in de ondernemingsstrategie en in de businessplannen.
- **Ondernemingen informeren** over politieke instanties en groepen die zich bezighouden met diversiteit.
- **Een signaal geven** aan de ondernemingen: het feit dat een onderneming 20% alloctonen in dienst heeft, betekent niet noodzakelijk dat die onderneming een goed diversiteitsbeleid voert.

ACTIEPROGRAMMA 2007

Dit programma telt 6 actiepunten:

- 01 **De diversiteitsverklaring**⁴: ongeveer 700 ondernemers hebben deze verklaring al ondertekend.
- 02 **Diversiteitstests** waarmee elke ondernemer zijn diversiteitsprofiel kan testen.
- 03 Uitwerken van 'tools' voor werving en selectie waarmee werkgevers de werving van alloctonen, personen met een handicap en oudere personen beter kunnen aanpakken. Opstellen van een religieuze kalender.
- 04 Samen met sociale partners een **brochure 'Diversiteit op de werkplek'** ontwikkelen.
- 05 **Rondetafelconferenties** tussen bedrijven en werkgeversorganisaties.
- 06 De **'Pioniersprijs Diversiteit'** bekroont niet de 'klasieke' bedrijven die diversiteit al toepassen (zoals schoonmaakbedrijven), maar andere specifieke bedrijven (in 2007 hebben X-Trans en Villeroy et Boch deze prijs gewonnen).

1 VOKA is het Vlaams netwerk van ondernemingen en vertegenwoordigt ca. 18.000 bedrijven. Meer informatie vindt u op www.voka.be

2 VKW is de Vereniging van Christelijke Werkgevers en Kaderleden voor Nederlandstalige ondernemingen en bedrijfsleiders en kaderleden die in Brussel of Vlaanderen wonen of werken. De leden komen uit heel wat sectoren en uit bedrijven van uiteenlopende grootte. De VKW telt 3.000 bedrijfsleiders en kaderleden die in meer dan 1.200 bedrijven actief zijn. Meer informatie vindt u op www.vkw.be

3 UNIZO, de Unie van Zelfstandige Ondernemers, heeft zowat 85.000 leden: ondernemers, zelfstandigen, kmo's en vrije beroepen uit Vlaanderen en Brussel. Meer informatie vindt u op www.unizo.be

4 U vindt deze verklaring op de website van het 'Ondernemersplatform Diversiteit' www.verschillenversterken.be

OLIVIER RASSON

Coördinator DRTT – ACTIRIS

WAT IS DE DIENST DRTT?

De dienst DRTT biedt gratis de volgende diensten aan aan de werkgevers:

een gepersonaliseerde wervings- en selectiedienst voor KMO's van **laaggeschoolde profielen** voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,

de voorstelling van een kandidaat aan de werkgever,

een follow-up na het ondertekenen van de arbeids-overeenkomst.

ENKELE VOORAFGAANDE OPMERKINGEN EN VRAGEN

De dienst DRTT is enkel actief op de heel specifieke Brusselse arbeidsmarkt; met een werkloosheidsgraad van 20% (tegenover nagenoeg volledige tewerkstelling in Vlaanderen), met een heel uitgesproken tertiaire economie (88%) en waar heel weinig ruimte is voor laaggeschoolden. Heel wat personen, onder meer **een groot deel van de nieuwkomers in Brussel**, hebben een gelijklopend profiel voor een arbeidsmarkt die weinig kansen te bieden heeft.

De nieuwkomers vormen een heel **heterogene groep**, zowel qua afkomst, achtergrond, situatie, ervaring en competenties. Om deze groep niet te stigmatiseren, veralgemeent men dus beter niet de algemene potentiële troeven van deze groep.

Waarom – afgezien van de eventuele troeven die nieuwkomers te bieden hebben – zweren sommige bedrijven bij diversiteit en andere niet?

DIENST DRTT

De doelstelling van de dienst DRTT is kmo's zonder HR-afdeling een wervings- en selectieservice te bieden: de dienst DRTT gaat op zoek naar geschikte kandidaten, stelt die voor aan het bedrijf, argumenteert hun selectie en zorgt voor een follow-up na tewerkstelling.

Definitie van 'nieuwkomer' in het kader van het DRTT-project:

- een persoon met een buitenlandse nationaliteit of van vreemde herkomst;
- de verblijfsduur in België, doet er niet toe;
- wanneer deze persoon zich bij DRTT kandidaat stelt, moet hij of zij tussen 18 en 65 jaar oud zijn;
- wanneer deze persoon zich bij DRTT meldt, moet zijn of haar administratief statuut de tewerkstelling toelaten: (kandidaat) politiek vluchteling - (kandidaat) geregulariseerde - humanitaire redenen - gezinshereniging - slachtoffer van mensenhandel;
- ingeschreven bij ACTIRIS (m.a.w. een IBIS-code hebben);
- bewijs van maximum 24 maanden werk (ongeacht het soort overeenkomst: tijdelijk contract, uitzendarbeid, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur ...).

Voor welke betrekkingen?

Voor uitvoerende betrekkingen waarvoor de kandidaat geen hogere opleiding moet hebben gevolgd en waarvoor geen diploma is vereist. Het feit dat men geen schooldiploma heeft, betekent niet dat men geen specifieke vaardigheden heeft.

STERKE EN 'ZWAKKE' PUNTEN VAN NIEUWKOMERS - POSITIEF EN NEGATIEF IMAGO BIJ WERKGEVERS

Troeven van nieuwkomers

- Ze staan doorgaans meer open voor werk, ze zijn 'moe-diger' en 'willen meer'; ze hebben minder vooropgezette ideeën en negatieve verwachtingen over werk. Een baan vinden en die behouden zijn voor hen een prioriteit;
- Ze zijn doorgaans meer gemotiveerd en enthousiaster;
- Ze zijn ook loyaler en trouwer (ze blijven eenzelfde betrekking langer uitoefenen);

- Ze zijn flexibeler: ze staan soepeler tegenover werk, ze verplaatsen zich makkelijker, ze hebben geen probleem met een vroege start of late werkuren (we hebben het hier over klassieke banen waarbij de nieuwkomer niet wordt uitgebuit);
- Ze zetten zich meer in omdat ze vaak in moeilijke omstandigheden hebben geleefd.

'Zwakke punten' van nieuwkomers

- Ze krijgen moeilijker toegang tot de arbeidsmarkt, wat mogelijk kan leiden tot ondergekwificeerde banen of onaangepaste banen;
- Ze hebben soms onrealistische sociale en relationele verwachtingen van de werkwereld (zoals tutoyeren);
- Soms is hun taalkundige, technische en academische niveau niet compatibel met de vooropgestelde norm: een persoon die bijvoorbeeld in Dakar als automonteur heeft gewerkt, maakt weinig kans om aan de slag te kunnen bij Peugeot Meiser, omdat zijn werk in Dakar niet beantwoordt aan de normen die in België worden vooropgesteld.

Positief imago bij werkgevers

- Diversiteit binnen teams is goed voor het imago van ondernemingen. Deze diversiteitscultuur is in Brussel dan ook heel belangrijk;
- Het beeld dat werkgevers hebben van nieuwkomers die ze in dienst hebben, is er een van loyaliteit, trouw en stabiliteit; ze vinden dat ze een positieve en wilskrachtige instelling hebben, omdat nieuwkomers werk niet zien als een last, maar als een kans;
- Nieuwkomers bieden een onderneming soms ook de mogelijkheid om nieuwe producten of ideeën te ontwikkelen, nieuwe markten aan te boren, of op een nieuwe manier tegen dingen aan te kijken.

Negatief imago bij werkgevers

- Omgaan met diversiteit is in ieder geval moeilijk: het kan mogelijk leiden tot instabiliteit binnen de onderneming;
- Vaak worden klanten als argument aangehaald;
- De dienst DRTT weet prima om te gaan met vooroordelen zoals angst of vrees en boekt goede resultaten met werkgevers;
- Problemen bij het omgaan met multiculturaliteit: sommige werkgevers blijven focussen op die **ene** slechte ervaring met nieuwkomers (terwijl ze intussen misschien meerdere problemen hadden met Belgische werknemers);
- En dan is er ook nog het racisme (rechtstreeks of onrechtstreeks).

DANIÈLE SCHOONBROODT

Vormingwerkster EDIT Verviers

EDIT vzw is een opleidingscentrum (instelling voor maatschappelijke integratie en inschakeling in het arbeidsproces). Hoewel het centrum niet als missie heeft om exclusief met personen van vreemde herkomst te werken, bestaat zijn publiek voor 75% uit personen met een buitenlandse nationaliteit of van buitenlandse afkomst. 30% daarvan zijn nieuwkomers.

EDIT werkt vooral met laag- of ongeschoolden en mikt op banen die aan dit profiel beantwoorden. Het economische weefsel in de streek van Verviers bestaat vooral uit KMO's en kleine ondernemingen. Slechts enkele ondernemingen hebben meer dan 100 medewerkers in dienst.

Het publiek dat op EDIT een beroep doet, hoeft niet aan specifieke administratieve criteria te voldoen. In de praktijk hebben de meeste personen een diploma, maar slagen ze er niet om dit erkend te krijgen. Motivatie is hun belangrijkste drijfveer, niet de vrees om hun werkloosheids- of andere uitkering te verliezen. Toch waakt EDIT erover om alleen personen toe te laten die een vrij duidelijk beeld hebben van wat de ondernemingswereld verwacht: de persoon moet aantonen dat hij zich in het arbeidsproces wil inschakelen en niet alleen op zoek is naar maatschappelijke integratie.

We stellen vast dat nieuwkomers vaak een beeld hebben van tewerkstelling in het gastland dat door onze eigen vooroordelen en door onze eigen kijk op wat voor nieuwkomers een geschikte baan zou zijn, is gevormd; vaak proberen de nieuwkomers zich hieraan zo goed en zo kwaad mogelijk aan te passen.

Met de opleidingen wil EDIT de nieuwkomers in eerste instantie observeren, samen met hen nadenken over hun competenties en talenten en hun professionele plannen hertekenen zodat ze beantwoorden aan de verwachtingen van werkgevers, maar ook aan hun eigen mogelijkheden. Vaak blijkt het moeilijk om die mogelijkheden duidelijk in kaart te brengen en ze af te stemmen op de eisen van ondernemingen.

WELKE TOOLS GEBRUIKT EDIT ?

'L'atelier de compétences fortes' (Workshop waardevolle ervaringen): ontwikkeld in Montréal door I.C.E.A. (Institut de Coopération pour l'Éducation des Adultes). Deze tool wil afstand nemen van culturele en maatschappelijke vooroordelen en via rollenspel en veeleer visuele dan conceptuele technieken personen laten nadenken over hun behoeften, plannen en vaardigheden.

'L'aventure des métiers' (Het beroepenavontuur): een tool ontwikkeld door de vzw 'Microbus' (Centrum voor opleiding en pedagogiek, vooral gericht op maatschappelijke integratie en inschakeling in het arbeidsproces).

Om de eerder technische competenties van hun doelgroep te ontwikkelen, is EDIT een aantal **partnerships in Verviers en omgeving aangegaan.**

– Met de EFT (Bedrijven voor vorming door arbeid) en de OISP (Instelling voor maatschappelijke integratie en inschakeling in het arbeidsproces), met opleidingscentra voor beroepen in de bouwnijverheid, de horecasector, de schoonmaaksector, de transport- en besteldienstsector enz.: al deze operatoren kunnen de bekwaamheid beoordelen;

- Met de Opleidingscentra van FOREm, die de bekwaamheid kunnen testen en beoordelen;
- Met de competentiecentra van het Waalse Gewest, zoals 'Formaline'¹, 'Techni futur'² of het 'Centre de compétences de Francorchamps'³.

De nadruk leggen op **aanvullende bekwaamheden** en deze ontwikkelen (ze zijn niet noodzakelijk om een baan te krijgen, maar kunnen worden ontwikkeld en kunnen een meerwaarde betekenen):

- talen;
- partnerships met bedrijven: het kan gaan om bedrijven die naar EDIT komen om duidelijk te maken wat ze eisen en verwachten, of bedrijven die kandidaten uitnodigen voor sollicitatiegesprekken of voor een langere stage, om duidelijk te maken welke eisen worden gesteld voor betrekkingen;
- andere partnerships, met het IPV bijvoorbeeld (Initiatieven voor Professionele Vorming van de voedingsnijverheid), dat onder meer een opleiding heftruckchauffeur aanbiedt; of HACCP-brevetten (Hazard analysis and critical control points - methode die bedrijven moeten toepassen om de voedselveiligheid te garanderen) voor de voedingsnijverheid.

Een laatste workshop **om alle mogelijkheden in kaart te brengen die kandidaten te bieden hebben**: hun motivatie om te werken, hun groot verlangen om zich te integreren, hun bereidheid om grote toegevingen te doen. Essentieel is om met hen deze mogelijkheden optimaal in kaart te brengen: hoeveel tijd willen ze aan verplaatsingen beste-

den? Hoe soepel willen ze omspringen met hun tijd zonder hun gezin te verwaarlozen (dat de belangrijkste pijler is in hun dagelijkse leven)? Nadenken en uitwisselen van ideeën over alles wat onder de noemer 'werkwaarde' kan vallen komt ook aan bod tijdens de bedrijfsstages van de kandidaten: EDIT heeft vastgesteld dat de kijk op werk van heel wat werkzoekende nieuwkomers verschilt van de onze. Daarom is het belangrijk om hen regelmatig te confronteren met de verwachtingen van werkgevers; ze moeten ook een onderscheid maken tussen hun privéleven en hun beroepsleven. Er bestaat soms heel wat verwarring over banden die op het werk ontstaan en de banden die nieuwkomers voor ogen hebben omdat zij vaak op zoek zijn naar sociaal weefsel.

Ze moeten vaak ook worden herinnerd aan de wetgeving op het gebied van arbeidsovereenkomsten in België: het soepel omspringen met werkuren moet binnen de wettelijke perken blijven.

EDIT wil nieuwkomers ook meer zelfstandigheid, flexibiliteit en geestelijke onafhankelijkheid bijbrengen: al te vaak zijn deze personen er zo op gebrand om hun plaats in de arbeidsmarkt in te nemen dat ze instemmen met onaanvaardbare eisen van werkgevers. EDIT motiveert hen ook om aan hun carrière te denken: nieuwkomers hoeven zich niet te beperken tot of vast te klampen aan hun baan en zo alle uitzichten op promotie of een betere baan aan zich voorbij laten gaan. ██████████

1 Competentiecentrum voor de voedingsnijverheid - in de streek van Verviers is er immers veel vraag naar arbeidskrachten en productieassistenten voor de voedingsnijverheid

2 Competentiecentrum voor alle technische beroepen: lassers, elektriciens, onderhoudsmonteurs enz

3 Dit is een nieuw competentiecentrum voor beroepen die te maken hebben met motorsport, dat ongetwijfeld zal uitgroeien tot een competentiecentrum voor de hele autobranche

GITTE BEAUPAIN

Genderconsulente FLORA

Als 'genderconsulente' vraagt Gitte Beaupain aandacht voor het gevaar van een neutraal diversiteitsbeleid: hierdoor heeft men mogelijk geen oog voor genderverschillen die een onderscheid kunnen maken tussen vrouwen en mannen. Dit geldt zowel voor de opvangorganisaties en de opleidings- en begeleidingscentra voor nieuwkomers, als voor andere organisaties die een neutraal diversiteitsbeleid voeren: vrouwen uit Afrika en vrouwen uit Oost-Europa kunnen niet allemaal hetzelfde worden benaderd. De begeleiding en opleiding van deze vrouwen moet dus ook verschillend zijn. Diversiteit moet haar blik dus voortdurend verruimen en ermee rekening houden dat we te maken krijgen met vrouwen en mannen die soms een heel andere achtergrond hebben. ■■■■■

Wat onthouden we van deze workshop?

Nieuwkomers hebben heel wat troeven: ze zijn heel gemotiveerd, loyaal, flexibel en gefocust en met hun dubbele cultuur bieden ze heel wat mogelijkheden voor innovatie en verrijking. Maar deze troeven lossen niet alles op: een aantal moeilijkheden, zowel bij het individu zelf, als bij het bedrijf en de structuren voor opvang en begeleiding, blijven de inschakeling van nieuwkomers in het arbeidsproces bemoeilijken. Er is bijvoorbeeld hun gebrekkige kennis van de bedrijfswereld en van de bedrijfsstructuren en er is een probleem met de erkenning van hun diploma's en beroepservaring. Er blijven bij bedrijven stereotypen en vooroordelen bestaan, er is sprake van indirecte discriminatie te wijten aan de structuren van de organisatie zelf en aan de werk- en selectieprocedures en het probleem van de veeleisende klanten. Een mogelijke oplossing bestaat in het uitwerken van partnerships tussen vakbonden, verenigingen en de bedrijfswereld. De genderkwestie mag niet verloren gaan in het diversiteitsverhaal: elke discriminatie ten aanzien van vrouwen moet vermeden worden.

Zoals Annie Cornet benadrukt, mag het diversiteitsbeleid binnen een bedrijf niet enkel vertaald worden in economische troeven, maar moet het economische aspect hand in hand gaan met het engagement van de werkgever op sociaal en ethisch vlak.



WORKSHOP 3

Een eigen zaak: aan de slag als zelfstandige.

Een eigen zaak starten is ook een manier om zich in de wereld van de arbeidswereld in te werken. Ook al is het soms een risicovolle onderneming. Dienstverleners die zich specialiseren in begeleiding van kandidaat-ondernemers kunnen risico's helpen beperken. Ze kunnen eveneens specifieke administratieve problemen (professionele kaart, bewijs van basiskennis van bedrijfsbeheer) helpen oplossen.

WING TING TOO

SV0 aan EHSAL KUBrussel

SÉVERINE DE POTTER

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

ZELJKO ARAS

Ondernemer

MICHEL VANDERKAM

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

WING TING TOO

SVO aan EHSAL KUBrussel

Wing Ting Too stelt ons een studie voor over zelfstandig ondernemerschap bij asielzoekers en vluchtelingen. De studie werd in 2006 uitgevoerd door het Studiecentrum voor Ondernemerschap (SVO) aan EHSAL KUBrussel.¹

WAAROM HEEFT HET SVO ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP BIJ DE SPECIFIEKE DOELGROEP VAN ASIELZOEKERS EN VLUCHTELINGEN BESTUDEERD?

Omdat het zelfstandig ondernemerschap van asielzoekers en vluchtelingen bijdraagt tot hun integratie, die vaak als problematisch wordt beschouwd. Een eigen onderneming starten is voor hen een uitweg uit de economische onzekerheid.

Het zelfstandig ondernemerschap van asielzoekers en vluchtelingen brengt ook een dynamiek tot stand in België, waar het zelfstandig ondernemerschap net als in vele andere Europese landen heel laag ligt.

WELKE VRAGEN KWAMEN IN DE STUDIE AAN BOD?

01 Hebben asielzoekers en vluchtelingen belangstelling voor zelfstandig ondernemen? Willen ze een eigen zaak starten?

02 Hoeveel vluchtelingen-ondernemers zijn er in België?

03 Met welke hinderpalen worden vluchtelingen-ondernemers in België geconfronteerd?

01 Hebben asielzoekers en vluchtelingen belangstelling voor zelfstandig ondernemen?

Uit de studie van het SVO blijkt:

- dat **meer dan een derde** overwegen om in het ondernemerschap te stappen, wat veel is;
- **de belangrijkste reden** die werd aangehaald om met een eigen zaak te starten, was integratie in de Belgische maatschappij; op de tweede plaats kwam het **lucratieve aspect** van een zelfstandige onderneming;
- sommigen hebben echter helemaal geen belangstelling voor het zelfstandig ondernemerschap; de voornaamste reden die hieraan aangehaald werd waren de moeilijkheden met de taal en de financiële problemen; ook werd het gebrek aan informatie en advies en de beperkte mogelijkheden qua opleiding en begeleiding als redenen aangehaald;
- om een idee te krijgen van wie wel en wie niet onderneemt, kunnen we terugvallen op aanwijzingen in de vakliteratuur.

Belangrijke factoren zijn:

- het bestaan van succesvoorbeelden,
- geslacht: blijkbaar zijn mannen meer te vinden voor zelfstandig ondernemerschap,
- eerdere ervaringen met zelfstandig ondernemerschap.

1 'Zelfstandig ondernemerschap bij asielzoekers en vluchtelingen', door B. Wauters en J. Lambrecht, SVO aan EHSAL KUBrussel (2006)
U kunt de volledige studie raadplegen op
<http://www.svobrussel.be/Documenten/Intranet/CES/Andere%20documenten/Asielzoekers%20en%20Vluchtelingen.pdf>

02 Enkele cijfers - Hoeveel ondernemers met het vluchtelingenstatuut zijn er in België?

- **Bij mannen** die in hun land van herkomst al ervaring hadden met zelfstandig ondernemerschap en die familieleden hadden met een eigen zaak, is **de kans het grootst** (64,18%) dat ze met een eigen zaak starten;
- **Bij vrouwen** die in hun land van herkomst geen eigen zaak hadden, of die geen familieleden met een eigen zaak hadden, is **de kans het laagst** (16,88%) dat ze met een eigen zaak starten;
- Uit onderzoek over de periode 1997 tot 2003 op basis van gegevens uit de RISVZ-databank blijkt dat **slechts 0,02%** van alle zelfstandigen **een vluchteling was**, wat heel weinig is.¹

03 Met welke hinderpalen worden ondernemers met het vluchtelingenstatuut in België geconfronteerd?

- Hinderpalen met betrekking tot de toegang tot het zelfstandig ondernemerschap,
- Hinderpalen met betrekking tot menselijk kapitaal en sociale netwerken,
- Hinderpalen met betrekking tot de institutionele en maatschappelijke omgeving.
- Een belangrijke hinderpaal met betrekking tot ondernemerschap is **het bewijs van beroepskennis**. Vluchtelingen en asielzoekers hebben meestal geen diploma's of andere bewijzen meegenomen;
- Het **contact met banken** en financieringen vormen nog een hinderpaal: vluchtelingen en asielzoekers hebben geen langdurige relatie met een bank en hebben dus minder kans om een lening te krijgen; hun 'businessplan' is meestal onvoldoende uitgewerkt en ze willen vaak een zaak beginnen in een branche die de banken als 'risicovol' beschouwen;

¹ Dit percentage moet allicht tot 1,48% worden bijgesteld, omdat sommige vluchtelingen intussen Belg zijn geworden en dus niet langer als vluchteling in de databank geregistreerd staan

- Ze hebben ook problemen om **garanties te bieden**: de criteria gehanteerd door instellingen die microkrediet verlenen, zijn niet altijd even duidelijk en transparant;
- Hun etnische **sociale netwerken** zijn beperkt; ze hebben het moeilijk om aan de **nodige informatie** te raken en vaak is de verstrekte informatie niet correct;
- Nog een grote hinderpaal zijn **de administratieve formaliteiten en de wetgeving** (vaak al moeilijk voor Belgische ondernemers ...);
- **De beroepskaart**: ontvankelijk verklaarde asielzoekers hebben een beroepskaart nodig; in de praktijk blijkt het nagenoeg onmogelijk om deze kaart te krijgen. Bovendien is het criterium van 'economische meerwaarde' om een beroepskaart toe te kennen heel subjectief.

ENKELE AANBEVELINGEN VOOR DE BELEIDSMAKERS

Van bij hun eerste contact met Belgische instanties moeten asielzoekers en vluchtelingen praktische informatie krijgen (bijvoorbeeld in de vorm van een 'infoboekje') over zelfstandig ondernemerschap. Het inburgeringstraject moet meer aandacht besteden aan zelfstandig ondernemerschap, zodat vluchtelingen en asielzoekers weten dat er ook in het zelfstandig ondernemerschap werkkansen liggen.

De mogelijkheden van microkrediet moeten beter bekend worden gemaakt en de procedure moet transparanter.

De vereiste van een beroepskaart moet worden afgeschaft; de arbeidskaart C moet worden aanvaard om toegang te krijgen tot zelfstandig ondernemerschap (dit is het geval in Groot-Brittannië).

De beoordeling van competenties om toegang te krijgen tot zelfstandig ondernemerschap moet worden versoepeld; er zouden praktische tests moeten komen in plaats van diploma's of andere bewijzen. ██████████

SÉVERINE DE POTTER

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ontwikkelde deze gids in 2007 in het kader van een ESF-project in samenwerking met CRIPEL, FOREM Espace International in Luik, CRVI, de regionale organisaties voor permanente educatie Lire et Ecrire uit Luik en Verviers en de vzw Job'in¹.

WAAROM DEZE GIDS?

In 2006 wilde het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding een brochure maken met een overzicht van de vragen die nieuwkomers stelden aan de permanenties van CRIPEL en CRVI (Regionale integratiecentra). Dankzij deze brochure kunnen organisaties die instaan voor de opvang en de socio-professionele integratie in het arbeidsproces nieuwkomers beter tegemoet komen.

De meest gestelde vragen hadden te maken met de beroepskaart en met het zelfstandig ondernemen. Over de beroepskaart was al heel wat geschreven, maar over zelfstandig ondernemen bestond in Wallonië naast algemene informatie voor ondernemers geen specifieke informatie voor ondernemers met een buitenlandse nationaliteit of voor nieuwkomers en vluchtelingen. Daarom besliste het Centrum om een vulgariserend hulpmiddel te maken, in eerste instantie niet voor de nieuwkomers, maar voor de sociale assistenten, de personen die hen informeren, opvangen en begeleiden.

We wijzen er hier op dat er een gelijkaardige gids bestaat in Vlaanderen (zie de 'Ondernemerswegwijzer' van UNIZO)².

HOE IS DE GIDS OPGEVAT?

Uitgangspunt was dat de gids praktisch en gebruiksvriendelijk moest zijn. Hij bestaat uit tien fiches die een antwoord geven op precieze vragen. Sommige, maar niet alle vragen zijn specifiek van toepassing op vreemdelingen. De gids is dus niet alleen nuttig voor nieuwkomers en buitenlanders, maar ook voor iedereen die een eigen zaak wil starten, maar niet over een groot kapitaal beschikt, en voor werkzoekenden die een kleine of heel kleine onderneming willen oprichten.

WAT STAAT ER IN DE GIDS?

De gids geeft algemene informatie over het opstarten van een zaak en het opstellen van een businessplan. Hij vermeldt waar men hulp kan krijgen en welke administratieve stappen men moet ondernemen;

Naast deze algemene vragen komen in enkele fiches vragen aan bod die vooral voor nieuwkomers interessant zijn en probeert de gids antwoord te geven op hinderpalen waarmee ze te kampen hebben:

- er is een fiche over de **beroepskaart**;
- meerdere fiches gaan in op **mogelijke steun**: sommige fiches gaan over microkrediet, instellingen die begeleiding bieden bij het oprichten van ondernemingen. Alle bestaande informatiekanaal vaak niet gekend, noch door nieuwkomers, noch door sociale assistenten die de nieuwkomers begeleiden omdat deze assistenten in het algemeen eerder de nadruk leggen op het zoeken naar arbeid in loondienst.

1 Bedrijfsincubator en vereniging voor begeleiding bij de oprichting van ondernemingen in de regio Luik

2 'Ondernemerswegwijzer', een initiatief van UNIZO, is een gids die ook bestemd is voor personen met een andere nationaliteit.

Die vinden in de gids algemene informatie over zelfstandig ondernemen en specifieke informatie over de beroepskaart en over problemen waarmee personen met een buitenlandse nationaliteit worden geconfronteerd. De gids werd in zes talen vertaald (en binnenkort verschijnt hij ook nog in het Roemeens en het Pools) zodat iedereen hem in zijn eigen moedertaal kan raadplegen. Meer informatie vindt u op http://www.unizo.be/images/res213595_61.pdf

- 
- fiches over het **bewijs van beroepskennis** en **basiskennis bedrijfsbeheer**:
 - het bewijs van basiskennis bedrijfsbeheer kan geleverd worden door een diploma of certificaten, maar ook door beroepservaring. In dat geval moet een procedure worden doorlopen bij de Franse Gemeenschap of bij de gewestelijke overheid. Als deze procedure niets oplevert, vindt men in de gids nog enkele alternatieven: korte opleidingen, beroepsopleidingen specifiek voor nieuwkomers enz.
 - het bewijs van beroepskennis betreft 42 gereguleerde beroepen. Om toegang te krijgen tot deze beroepen moet men bewijzen dat men over de nodige beroepskennis beschikt. Het is de bedoeling om nieuwkomers in de meest doeltreffende richting te loodsen, die niet te lang of te duur is.

WAAROM IS HET SOORT VERBLIJFSVERGUNNING BELANGRIJK?

In principe is de beroepskaart verplicht voor iedereen die geen EU-burger is. Er bestaan echter wel heel wat uitzonderingen. Fiche 5 in de gids vertrekt van het verblijfsdocument waarover de nieuwkomer beschikt: zo kunnen de personen die de nieuwkomer begeleiden en informeren op basis van het verblijfsdocument een zo juist mogelijk

antwoord geven. Fiche 5 verwijst ook naar de Regionale integratiecentra die over heel wat expertise beschikken, die de wetgeving over het verblijf van vreemdelingen goed kennen en die specifieke vragen van de nieuwkomer over de beroepskaart kunnen beantwoorden.

De informatie over de beroepskaart werd volledig herwerkt nu de wetgeving over het verblijf van vreemdelingen en over de asielprocedure en de wetgeving over slachtoffers van mensenhandel in 2007 werd aangepast.

WAT IS HET GEVOLG VOOR DE BEROEPSKAART?

Asielzoekers die in België aankomen, mogen momenteel niet meer werken : ze mogen dus geen arbeidskaart C aanvragen. In theorie mogen ze wel een beroepskaart aanvragen waarmee ze als zelfstandige aan de slag kunnen (maar in de praktijk blijkt het zeer moeilijk om deze kaart te krijgen).

Sommige aanpassingen hebben betrekking op personen die in het kader van een gezinshereniging naar België komen: de echtgenoten of wettelijke partners van Belgische en Europese staatsburgers hoeven geen beroepskaart aan te vragen.

Sinds 1 januari 2007 hoeven burgers uit de nieuwe EU-lidstaten (EUR 27) geen beroepskaart meer te hebben.



ENKELE WOORDEN OVER DE STUDIE DIE HET PARTICIPATIEFONDS IN 2005-2006 UITVOERDE¹ BETREFFENDE HET IMMIGRANTENONDERNEMERSCHAP (DUS NIET ENKEL NIEUWKOMERS) IN BELGIË DIE HET PARTICIPATIEFONDS IN 2005-2006 UITVOERDE²

In deze studie wordt een reeks heel interessante aanbevelingen geformuleerd:

- De **prijs van de beroepskaart** zou moeten worden verlaagd. De kaart aanvragen kost ongeveer 125 euro, plus 75 euro voor het afleveren van de kaart (die regelmatig moet worden vernieuwd). Dit is vrij duur;
- Er moet meer aandacht worden besteed aan procedures voor de **erkenning van diploma's, beroepservaring in het buitenland en beroepsopleidingen** gevolgd in het buitenland. Deze procedures moeten duidelijker, gemakkelijker, korter en minder duur worden (in de Franse Gemeenschap moet betaald worden voor de erkenning van diploma's; in de Vlaamse Gemeenschap is dit gratis);
- Er moeten nog inspanningen worden geleverd bij **het verstrekken en verspreiden van informatie** voor nieuwkomers in België (informatie over organisaties die hulp bieden bij het oprichten van ondernemingen, over de mogelijkheid van microkredieten enz.);

- **Het opleidingsaanbod moet worden gemonitord** om na te gaan of er nood is aan specifieke opleidingen voor personen die het Frans niet goed machtig zijn, maar die in hun land van herkomst al ervaring hebben opgedaan en die in België zo snel mogelijk als zelfstandige aan de slag willen;
- De **beschermingsmechanismen** waardoor personen tijdens de oprichtingsfase van hun onderneming hun rechten op uitkeringen behouden en een zekere sociale bescherming genieten, **moeten worden veralgemeend.** ■■■■■■

1 Immigrantenondernemerschap in België - Stand van zaken en toekomstperspectieven
http://www.fonds.org/02Documents/migrant_entrepreneurship_NL.pdf

2 Immigrantenondernemerschap in België - Stand van zaken en toekomstperspectieven
http://www.fonds.org/02Documents/migrant_entrepreneurship_NL.pdf

ENKELE BEDENKINGEN EN VRAGEN VAN DEELNEMERS AAN DE WORKSHOP.

Sommige deelnemers bevestigen dat het ondernemerschap een niet te verwaarlozen manier is om zich in het arbeidsproces in te schakelen¹. Toch moet er bij nieuwkomers een onderscheid worden gemaakt tussen asielzoekers en vluchtelingen: wie een eigen zaak wil starten, moet de zekerheid hebben dat hij of zij in België mag blijven, gelet op de hoge investeringen die moeten gebeuren.

Bovendien is zelfstandige zijn bijna even moeilijk voor een vreemdeling als voor een Belg. Op de keper beschouwd lijken buitenlandse ondernemers het zelfs beter te doen dan Belgen, waarschijnlijk omdat ze het veel lastiger hebben gehad: ze hebben hun land moeten verlaten en vervolgens een hele resem hinderpalen in België moeten overwinnen. Er vindt dus een soort van 'natuurlijke selectie' plaats: alleen doorzetters maken het als zelfstandige. Een belangrijk element voor succesvol ondernemerschap is de steun en de motivering die men krijgt van zijn gezin en zijn familie. Werken voor zijn kinderen is een bron van motivatie die een alleenstaande zelfstandige niet heeft.

Deelnemers benadrukken het belang van sociale netwerken en activiteitencoöperaties. Nieuwkomers moeten gestimuleerd worden om te netwerken, om uit hun isolement te stappen en om eventueel een zaak binnen een activiteitencoöperatie te beginnen. In België is het fenomeen van de coöperatie niet zo ingeburgerd als in andere culturen: in sommige Afrikaanse landen is werken in een coöperatie bijvoorbeeld heel gewoon en gebruikelijk. Waarvoor men zich bij het begeleiden van nieuwkomers naar het ondernemerschap wel beducht moet zijn, is dat nieuwkomers voor financiering in eerste instantie een

beroep op hun familie of gemeenschap doen; ze doen minder een beroep op overheidssteun, bedrijfsincubatoren of activiteitencoöperaties. In sommige gemeenschappen blijven ondernemingen ook 'binnen de familie': een keer een zaak is opgestart, zal ze doorgaans - zelfs na stopzetting door een mislukking of door een gebrek aan financiële middelen - door een familielid worden overgenomen.

Een van de belangrijkste hinderpalen die het ondernemerschap in de weg staat, is het vinden en krijgen van de nodige informatie. Een groot probleem waarmee nieuwkomers te maken krijgen, is het contact met de overheid. Het grootste probleem blijkt de inschakeling van de nieuwkomers-ondernemers in het grotere netwerk van het Belgische ondernemerschap, zodat de nieuwkomers uit hun isolement raken. Alle partners moeten beter samenwerken voor het ondernemerschap, want bepaalde problemen gelden voor alle ondernemers, zowel Belgen als nieuwkomers. Ideaal zou zijn om Belgische en buitenlandse ondernemers van bij de start samen te brengen, wat sommige verenigingen op het terrein doen, zoals AREBS² in Luik. In Luik blijken de netwerken al sterk ontwikkeld, zonder onderscheid op basis van etnie of gender.

Moeten er wel aparte kanalen voor nieuwkomers worden opgericht? Ideaal is om ze zo snel mogelijk in de normale 'netwerken' te integreren. Algemene actoren, zoals UCM en UNIZO bijvoorbeeld, zouden met deze dynamiek rekening kunnen houden. UCM heeft een project bij het ESF ingediend over ondernemerschap als integratiefactor voor migranten. In het kader van dit project 2008-2013 legt het UCM specifiek de nadruk op de begeleiding van immigran-

1 In de twintig gemeenten van het arrondissement Verviers werd onlangs een studie uitgevoerd bij Turkse migranten en bij personen van Turkse afkomst. Een kwart van deze bevolkingsgroep werkt als zelfstandige en heeft een succesvolle zaak

2 Meer informatie vindt u op www.arebs.be



tenondernemerschap, niet vanuit een wettelijke optiek, maar door rekening te houden met de dubbele cultuur van de migrant. Migranten moeten zich in onze maatschappij integreren, maar niet ten koste van hun oorspronkelijke cultuur. Het UCM leidt zijn begeleiders op om rekening te houden met deze rijkdom en specifieke culturele elementen (zo verbiedt de Koran om een lening bij een bank aan te gaan omdat er interest moet worden betaald; een begeleider moet hiervan op de hoogte zijn - hij of zij moet weten dat een Pool niet dezelfde begeleiding nodig heeft als een Afrikaan of iemand uit een andere cultuur). In het kader van dit project werkt het UCM ook samen met een vrouwencollectief uit Louvain-la-Neuve.

Het Adviesbureau voor zelfstandigen van de stad Antwerpen benadrukt dat het geen onderscheid maakt tussen autochtone of allochtone ondernemers. Doorgaans is er nood aan begeleiding, informatie en aan uitwisseling van informatie, niet alleen tussen de verschillende organisaties die zich bezighouden met ondernemerschap, maar ook tussen de organisaties die helpen bij de integratie: de klanten van de ene zijn ook klanten van de andere.

Gendermainstreamer **Marie Ledent**¹ verwijst naar de specifieke, extra hinderpalen waarmee vrouwen worden geconfronteerd die een eigen zaak willen beginnen: voorstelling van wat een vrouw mag doen, last van het ouderschap, huishoudelijke taken enz. Het is belangrijk dat organisaties belast met opleiding, begeleiding, financiering en ontwikkeling van netwerken rekening houden met dit genderspect en luisteren naar de verwachtingen van vrouwen, hun eigenheden en hun eigen project (vaak gaat het om projecten in de 'diensten'-

sfeer, die vaak minder naar waarde worden geschat en minder ernstig worden genomen, waardoor de kans op financiering veel kleiner is).


Vrouwen die een eigen zaak willen oprichten, moeten dit **op een veilige, geruuststellende manier** kunnen doen: via bedrijfsincubatoren en activiteitencoöperaties, door in het oprichtingstraject en bij de projectvoorbereiding ook aandacht te besteden aan specifieke hinderpalen waarmee vrouwen worden geconfronteerd, de vrees die ze hebben voor het ondernemerschap, aandacht voor alternatieven, positieve voorbeelden van geslaagde vrouwen, werken aan inschakeling in vrouwennetwerken (zoals het DIANE-netwerk² - mentoraatproject waarbij werkende vrouwen meter worden van andere vrouwen).

Vrouwelijk ondernemerschap - goed voor 30% van het totale ondernemerschap - moet ook **meer onder de aandacht worden gebracht**. Al te vaak vallen vrouwelijke ondernemers buiten de prijzen omdat ze een kleine zaak leiden en vaak in de dienstensector werken, een sector die in de economische pers nauwelijks aan bod komt, terwijl hij toch bijdraagt tot de economische groei van een regio. Er moet ook duidelijk worden gemaakt dat vrouwelijk ondernemerschap zich niet beperkt tot typisch vrouwelijke sectoren of tot occasioneel werk. Meisjes moeten hiervan al op de school bewust worden gemaakt zodat ze zien dat het mogelijk is om carrière te maken in sectoren waaraan ze misschien niet onmiddellijk denken.

Nog een motivering voor vrouwen om een eigen zaak te starten, is dat ze hun tijd zelf kunnen managen: men werkt zeker niet minder (vaak 48 uur per week), maar

1 Affaire de femmes, femmes d'affaires - AFFA. Meer informatie vindt u op <http://www.credal.be/affa/index.html>

2 In het kader van het 'Equal'-programma steunt Diane (Développement et Intégration par l'Arrivée des Nouvelles Entrepreneures) zelfstandig werkende vrouwen en zaakvoerders van zeer kleine ondernemingen en kmo's en helpt het kandidaat-ondernemers hun project tot een goed einde te brengen. Meer informatie vindt u op <http://www.reseaudiane.com/>



kan die tijd zelf indelen. Wie een handelszaak start, heeft natuurlijk wel problemen met uurregelingen: kinderopvang en huishoudelijke hulp zijn ontoereikend; er moeten meer en beter aangepaste voorzieningen komen.

PROJECT VAN DE STAD ANTWERPEN

De stad Antwerpen heeft het project Diverse ondernemende dames¹ opgezet, samen met SYNTRA Vlaanderen² en Levanto³. Het project heeft als doel om bepaalde hinderpalen uit de weg te ruimen waarmee autochtone en allochtone vrouwen worden geconfronteerd die een eigen zaak willen starten, zodat ze vlotter toegang krijgen tot het ondernemerschap. Het project werkt enerzijds een initiatietraject tot het ondernemerschap voor allochtone vrouwen uit. Dit traject gaat uit van cursussen bedrijfsbeheer. Anderzijds wil het project methodes ontwikkelen en testen om de vrouwelijke doelgroep beter te bereiken en warm te maken voor het ondernemerschap. Het project biedt vrouwen de mogelijkheid om hun competenties te onderzoeken in functie van het soort bedrijf dat ze willen opstarten en heeft aandacht voor timemanagement (privéleven versus beroepsleven), assertiviteit, netwerken enz. Het project kende heel wat succes: sommige vrouwen beseften dat zelfstandig ondernemerschap niets voor hen was, anderen hadden interesse voor de cursussen die werden aangeboden en nog anderen stelden vast dat ze geen cursussen nodig hadden omdat ze al een hoger diploma hadden.

Jammer genoeg bereikt het project heel weinig allochtone vrouwen, onder meer door taalproblemen.

Ten slotte zijn er nog een aantal initiatieven waar autochtone en allochtone handelaars elkaar ontmoeten, zoals verenigingen van handelszaken, braderieën en andere evenementen. Misschien moet er hieraan ook meer aandacht worden besteed. Deze initiatieven kunnen zorgen voor een andere kijk op handel drijven. ■■■■■■

1 http://www.antwerpen.be/docs/Stad/Bedrijven/Marketing_en_communicatie/MC_Com/DenAntwerpenaar/2007/April1/20070401_DA_p06_67Kb.pdf

2 Organisme voor begeleiding bij het oprichten van een bedrijf.
Meer informatie vindt u op <http://www.syntra.be/Syntra/OverSyntra.aspx?ID=1328>

3 Levanto is het resultaat van een fusie tussen vijf bedrijven uit de sector van de sociale economie. De bedoeling is om de nodige ruimte te creëren zodat kansarme personen hun werk-, woon- en leefsituatie zelf kunnen en willen in handen nemen.
Meer informatie vindt u op <http://www.levanto.be/index.php?id=755>

Wat onthouden we van deze workshop?

Hoewel ondernemerschap voor nieuwkomers mogelijk een uitweg biedt om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt heeft deze workshop de nadruk gelegd op de **problemen waarmee men wordt geconfronteerd bij het oprichten van een eigen zaak**. Dit geldt zowel voor autochtonen als voor nieuwkomers en zeker voor vrouwen, hoewel 30% van de zelfstandigen in België vrouwen zijn. Jammer genoeg worden de sectoren waarin ze actief zijn, te weinig naar waarde geschat. **Nieuwkomers krijgen onder meer met de volgende problemen te maken**: de gebrekkige toegang tot informatie over beschikbare steun of over het te volgen traject. Vaak zijn de (sociale) actoren waarmee nieuwkomers het eerst te maken krijgen hiervan niet of onvoldoende op de hoogte. Er zijn ook grote administratieve hinderpalen, zoals het verkrijgen van een beroepskaart: moeten de voorwaarden worden versoepeld? Moet de beroepskaart minder duur worden gemaakt? Of moet ze worden afgeschaft en worden vervangen door een arbeidskaart C?

De opgedane kennis en ervaring in het buitenland moet ook beter worden benut, zelfs als men hiervan geen diploma's kan voorleggen. Dit zou kunnen door het aanbieden van korte opleidingen bijvoorbeeld. Het 'gemeenschapsnetwerk' is ten slotte van essentieel belang: daar vinden nieuwkomers informatie, succesvoorbeelden, inspiratie en vaak ook financiële steun (meer dan bij banken en kredietinstellingen). Ideaal zou zijn wanneer dit gemeenschapsnetwerk zou kunnen worden afgestemd op het bestaande wettelijke netwerk, zodat mannelijke en vrouwelijke nieuwkomers gemakkelijker in contact komen met Belgische ondernemers.

WORKSHOP 4

Ervaring van de nieuwkomers.

Hoe ervaren nieuwkomers de confrontatie met de reële Belgische arbeidsmarkt:
wat zijn hun verwachtingen, hun teleurstellingen en hun loopbaanopvatting?

Waarom is het aanpassingsproces langer bij sommigen, en gemakkelijker bij anderen?

Wat zijn de specifieke troeven van de mensen die zich snel in het Belgische arbeidsmarkt
weten in te werken?

FRÉDÉRIC TRIEST

Onderzoeker CEDEM aan de Université de Liège

ÉRIC DE JONGE

Directeur BON (Brussels Onthaalbureau)

ANNE GERITS

Vormingswerkster Lire et Écrire Verviers

met twee 'cursisten' Fatima Mabrouk en Naima Memlouk uit de groep werkzoekenden

GÉRALDINE PARSY

Lire et Écrire Brussel, workshop Recherche Active d'Emploi (RAE - Actief werk zoeken)

SANA CHAOUI

Inwerkingsconsulente VDAB Brussel

MAGALI CORION

VDAB Brugge.

FRÉDÉRIC TRIEST

Onderzoeker CEDEM aan de Universiteit de Liège

Frédéric Triest geeft toelichting bij de eerste analysesresultaten van het materiaal dat hij in Seraing, Laken en Gembloux heeft verzameld in het kader van zijn onderzoek naar nieuwe migratie in België om een beter zicht te krijgen op de integratietrajecten.

HOE ERVAREN NIEUWKOMERS HUN EERSTE CONTACTEN MET DE REËLE BELGISCHE ARBEIDSMARKT? WAT ZIJN HUN ERVARINGEN, HUN TELEURSTELLINGEN?

Om deze vraag te beantwoorden zijn twee voorafgaande opmerkingen noodzakelijk:

- Als men nieuwkomers vraagt waarom ze België als bestemming hebben gekozen, wordt werk zelden als reden aangehaald. Behalve als het gaat om personen met een arbeidskaart B. Het betreft een specifieke groep personen met een specifieke integratieproblematiek omdat ze doorgaans maar tijdelijk op de Belgische arbeidsmarkt actief zijn. Het gaat meestal om zogenaamde pendelmigranten (ze komen en gaan)¹.
- Als men nieuwkomers vraagt naar de keuze voor België tegenover andere EU-landen merken we dat België een goed imago heeft wat betreft de mentaliteit van mensen, de openheid en het systeem van sociale zekerheid. Werk komt niet in dit rijtje voor; andere landen zijn hiervoor aantrekkelijker (zoals Duitsland waar de lonen heel wat hoger zijn, of Italië en Spanje waar meer werkkansen zijn).

HOE REAGEREN NIEUWKOMERS – MET DEZE BEIDE BEVINDINGEN IN HET ACHTERHOOFD - OP DE REËLE ARBEIDSMARKT?

In het algemeen is hun reactie er een van **ontgoocheling en teleurstelling**, vooral bij personen die in hun eigen land een goed draaiende zaak hadden. Sommige personen komen naar België omdat hun statuut onzeker is en ze in België hun situatie willen verbeteren. Ze komen hier echter als asielzoeker en raken verstrikt in regularisatie-procedures, waardoor werken heel moeilijk wordt. Nieuwkomers stellen zich enerzijds vragen bij het systeem van arbeidskaarten en anderzijds bij de stappen die een werkgever moet ondernemen om hen in dienst te nemen. Vaak ervaren ze deze beide hinderpalen als een uitsluitingsmechanisme waardoor ze in de marge van de arbeidsmarkt belanden.

Personen reageren heel verschillend op deze ontgoocheling en teleurstelling:

- sommigen willen **België verlaten** en terugkeren naar hun land van herkomst of vertrekken naar andere Europese landen;
- anderen kiezen automatisch voor **zwartwerk** dat veel gemakkelijker te vinden is;
- nog anderen **klagen 'het systeem'** (in België werken OCMW-steuntrekkers en werklozen ook in het zwart en beletten zo dat anderen die echt een baan nodig hebben, aan de slag kunnen) en **het racisme** aan (discriminatie bij sollicitaties);

¹ Dit personenprofiel treffen we vooral in de fruitpluk in Wallonië aan. Het gaat meestal om personen met de Marokkaanse of Poolse nationaliteit.

- sommigen worden **fatalistisch** en **geven het op**. Dit is bijvoorbeeld het geval met asielzoekers die jarenlang in procedures zijn verwickeld. Zij lijden hier psychologisch onder, verliezen hun zelfvertrouwen en stappen soms uit het arbeidscircuit;
- andere personen **blijven niet bij de pakken zitten**. Ze stellen hun doelstellingen bij en zijn bereid om om het even welke job aan te nemen;
- Nederlands leren en **in Vlaanderen gaan werken** wordt ook vaak als oplossing aangehaald;
- anderen kiezen ten slotte voor een langere **opleiding** om een erkend te diploma te halen.

ER ZIJN OOK NOG ONDERLIGGENDE PROBLEMEN

- **Het niet erkennen van ervaring en kennis opgedaan in het land van herkomst:** diploma's en werkervaring;
- Personen met een **onzeker statuut** melden dat heel weinig werkgevers bereid zijn om hen in dienst te nemen, ook al hebben ze het juiste profiel;
- Heel wat **opleidingen** worden ervaren als 'tijdverdrijf' en niet als een echte meerwaarde. Voor de meeste nieuwkomers gaat het in de eerste plaats om overleven. Ze hebben weinig tijd voor opleidingen en wanneer die opleiding zich na bepaalde tijd niet in werk vertaalt, stappen ze eruit en zoeken ze (zwart)werk;
- Op de **zwarte arbeidsmarkt** is er heel wat uitbuiting, geen bescherming en geen vergoeding bij een arbeidsongeval.

WAAROM PASSEN SOMMIGEN ZICH SNELLER AAN EN GAAT HET BIJ ANDEREN ALLEMAAL WAT TRAGER? WELKE SPECIFIEKE TROEVEN HEBBEN PERSONEN TE BIEDEN DIE ZICH SNEL IN DE ARBEIDSMARKT INWERKEN?

Vooraf eerst wat theorie: naast de migrant en de kansstructuur (de arbeidsmarkt, wettelijke en institutionele structuren enz.) is er een derde factor in de analyse die deze beide elementen met elkaar verbindt: het mobiliseren van middelen. Kansstructuren domineren de nieuwkomer niet: hij kan zich aan deze structuren aanpassen en heeft een zekere vrijheid om een verhouding met de structuur te ontwikkelen. Hoe hij die verhouding ontwikkelt, wordt geanalyseerd met het concept 'mobilisering van middelen' - de middelen die de nieuwkomer gebruikt om zijn doelstellingen te realiseren.

Volgens de geïnterviewde nieuwkomers bepalen de volgende factoren of een persoon zich sneller of trager aanpast:

- het **vermogen om zich aan veranderingen aan te passen**: en het blijkt dat vrouwen zich vlotter aanpassen en hun verwachtingen bijstellen!
- **beroepservaring, metier hebben**, iets concreets waarvoor men zich kan inwerken in de formele of informele arbeidsmarkt;
- **de taal beheersen**;
- zichzelf open opstellen, iets **durven** vragen, deuren durven openen, een gezonde nieuwsgierigheid aan de dag leggen;
- mensen kennen, over een uitgebreid **sociaal netwerk** beschikken;
- **diploma's** hebben.



Andere eerder kwalitatieve verklaringen zijn:

- van de **middelen** waarop een nieuwkomer kan terugvallen (informatie, financiële steun, huisvestingssteun enz.) blijkt **informatie** het **belangrijkste middel**;
- **het sociaal kapitaal en het sociaal netwerk**, dat in heel wat geval de zoektocht naar werk een stuk eenvoudiger maakt¹;
- **het culturele kapitaal**, wat een factor blijkt te zijn die de inschakeling vergemakkelijkt omdat de persoon in het begin meer mogelijkheden ziet, nieuwsgierig is en deuren wil openen. Maar ook hier kan dit negatief uitpakken, vooral voor intellectuelen die in hun land van herkomst een baan met hoog aanzien uitoefenden en zich nu in België moeten omscholen;
- een laatste factor is de **leefomgeving**; wie woont en leeft in Gembloux, Laken of Seraing heeft niet dezelfde inschakelingsmogelijkheden. Dit heeft te maken met de plaatselijke werkgelegenheidsstructuur, de opvangmogelijkheden en de dienstverlening voor vreemdelingen, hulp bij de inschakeling enz. Migranten kunnen dus niet overal op dezelfde ondersteuning rekenen, wat ook gevolgen heeft bij het zoeken naar werk. ■■■■

¹ Ze kunnen echter ook negatief werken voor de nieuwkomer, wanneer het sociaal netwerk de persoon als het ware 'gevangen' houdt: zijn of haar documenten worden in beslag genomen, hij/zij mag geen contact hebben met de buitenwereld - wat jammer genoeg soms het geval is bij gezinshereniging als de familie niet wil dat de nieuwkomer zich onttrekt aan de familieomgeving

ÉRIC DE JONGE

Directeur BON (Brussels Onthaalbureau)

Éric De Jonge benadrukt dat BON er altijd heeft voor geijverd dat het inburgeringstraject in Brussel (waar BON actief is) niet wordt verplicht. Hij wijst erop dat in Vlaanderen het verplichte inburgeringstraject slechts geldt voor 10 tot 15% van de nieuwkomersdoelgroep.

Het inburgeringstraject bestaat uit lessen Nederlands, een cursus maatschappelijke oriëntatie en cursus loopbaanoriëntatie. Het hele traject steunt op trajectbegeleiders, meteen ook het werkterrein van BON.

De loopbaanoriëntatie is een echt beleidspunt voor BON. Het heeft hiervoor een overeenkomst met ACTIRIS, VDAB en de vzw TRACé afgesloten. Een van de eerste gezamenlijke werkpunten is de nieuwkomer bewustmaken van zijn situatie: wat is de realiteit waarmee hij/zij rekening moet houden? Vervolgens onderzoeken ze welke beroepsopleiding de nieuwkomer moet volgen om een baan te vinden.

Vaak doen nieuwkomers op BON een beroep om een traject in het Nederlands te kunnen afleggen, zodat ze in Brussel tweetalig zijn, wat meer uitzicht op werk biedt.

WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE HINDERPALEN DIE DE INSCHAKELING VAN NIEUWKOMERS IN DE WEG STAAN?

– Een van de eerste uitsluitingsmechanismen – het verschil wat naargelang de sector, is het probleem van de **erkenning en de gelijkstelling van buitenlandse diploma's**. Zowel in de Franse Gemeenschap (betaalend) als in Vlaanderen (gratis) bestaan er erkenningsprocedures. BON helpt de mensen bij deze procedures: het is zelfs erkend als Kenniscentrum voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Maar de dossiers die het indient, hebben soms heel verschillende resultaten!

- Een andere hinderpaal is de **taalkennis**. Vaak kiezen personen in hun 'overlevingsstrategie' voor een inschakelingstraject in het Frans.
- Een andere hinderpaal is de houding van de nieuwkomer zelf. Het gaat om de **ongeschreven codes** voor het solliciteren en het zoeken van werk. In België is het bijvoorbeeld belangrijk om een cv en een gedetailleerde motiveringsbrief naar de werkgever te sturen.

Toen we een man uit Ghana vroegen hoe hij het aan boord legde om werk te zoeken, antwoordde hij: 'Ik ga op mijn bed liggen en wacht.' Want in zijn samenleving wist iedereen dat je een bepaald diploma had en kwam men je halen om te werken ...

- Het staat vast dat **relatienetwerken** nuttig zijn bij het zoeken naar werk.
- Werkgevers kampen met een aantal stereotypen (bijvoorbeeld Afrikanen zijn lui - ze nemen liever een Pool met minder kwalificaties in dienst dan een Afrikaan).
- Hoogopgeleide personen moeten vaak onderaan de ladder beginnen. Dit is psychologisch heel zwaar: deze mensen krijgen geen erkenning voor hun kennis en hun statuut.
- Het volgen van een traject ten slotte leidt niet altijd tot werk omdat er niet altijd vraag is. ██████████

ANNE GERITS

Vormingswerkster Lire et Écrire Verviers met twee 'cursisten'
Fatima Mabrouk en Naïma Memlouk uit de groep werkzoekenden¹

FATIMA MABROUK EN NAIMA MEMLOUK

Toen ze enkele jaren geleden in België aankwamen, wilden ze beide twee werken. Ze kenden echter geen Frans en hadden noch kwalificatie noch werkervaring. Ze namen contact op met Lire et Écrire en schreven zich in bij de groep "werkzoekenden". In november 2007, begon Fatima aan een opleiding "dienstencheques" bij Forem; in december 2007 liep zij stage in een rusthuis als huishoudhulp; in januari 2008, liep zij een tweede stage als huishoudhulp in een dienstencheque centrum; begin maart 2008 werd zij op basis van artikel 60 voor 18 maanden aangeworven door het rusthuis waar zij haar eerste stage liep. Naïma heeft wat haar betreft in januari 2008 een stage gevolgd bij een bloemenhandel. Sinds eind april 2008, heeft zij via een dienstencheque centrum een betrekking als huishoudhulp voor particulieren in Spa.

Anne Gerits legt kort uit waar de groep 'werkzoekenden' bij Lire et Écrire Verviers voor staat:

Deze groep voor het zoeken van werk richt zich tot personen die maximum een diploma lagere school hebben (hoger opgeleide persopnpen worden doorverwezen naar andere kanalen). De groep vangt vreemdelingen op die nooit eerder - noch in het buitenland, noch in België - hebben gewerkt. Alle pedagogische tools zijn aangepast aan een laaggeschoold publiek.

De personen die deel uitmaken van deze groep hebben altijd een taalprobleem: ze kunnen nauwelijks Frans spreken of schrijven. Een deel van de opleiding is er dus op gericht om **de kennis van het gesproken en geschreven Frans - lezen en schrijven - te verbeteren.**

De nieuwkomers kennen ook hun nieuwe omgeving niet en weten niet hoe ze in België werk moeten zoeken. Omdat ze heel moeilijk Frans spreken en schrijven,

hebben ze moeite met telefoneren, kunnen ze zich moeilijk voorstellen aan een werkgever, hebben ze problemen met het schrijven en versturen van een sollicitatiebrief en een cv. Lire et Écrire komt hen hierbij te hulp: naast cursussen gesproken en geschreven Frans zijn er ook groepen 'werkzoekenden'. In deze groepen wordt **met elke 'cursist' een individueel** beroepstraject uitgestippeld, zonder te vervallen in platgetreden paden. Vervolgens worden stages in bedrijven georganiseerd, een verplicht onderdeel van de opleiding.

Waarom deze stages? De meeste vrouwen in de groepen 'werkzoekenden' hebben nooit eerder gewerkt, noch in hun land van herkomst, noch in België. Velen bleven thuis. Voor deze vrouwen betekent een stage dat ze 'wel degelijk in een bedrijf binnen kunnen' en dat ze misschien een plaats in de arbeidsmarkt kunnen veroveren. Dit is een hele grote mentale stap. Voor personen die niets als werkervaring of opleiding op een cv kunnen noteren, betekenen deze stages dat ze zich met een zekere werkervaring bij een werkgever kunnen aanbieden, wat zeker een troef is bij het zoeken naar werk².

1 verviers.lire-et-ecrire.be

2 MIREV neemt de jobcoaching voor zijn rekening omdat Lire et Écrire hieraan geen tijd kan besteden

GÉRALDINE PARSY

Lire et Écrire Brussel, workshop Recherche Active d'Emploi (RAE- Actief werk zoeken)

Dit project dat door ACTIRIS wordt gefinancierd, bestaat al 10 jaar¹. Het gaat om opleiding voor niet- of laag-geschoolden (personen die nooit school liepen, of die slechts het tweede of derde leerjaar van de lagere school hebben volgemaakt). Deze personen willen in België werken: ze worden 6 weken intensief gevolgd en geholpen bij het zoeken naar werk.

De aangeboden opleiding bestaat uit drie belangrijke delen:

- **deel een:** opmaken van een persoonlijke en professionele balans;
- **deel twee:** sollicitatietechnieken leren. De gebruikte methode (afkomstig uit Québec) staat het intensieve gebruik van de telefoon voor bij spontane sollicitaties bij werkgevers. Er wordt gewerkt aan het gebruik van de juiste woordenschat, er wordt ingeoeft hoe men zich bij een werkgever moet voorstellen en er worden gesimuleerde sollicitatiegesprekken gefilmd. De deelnemers krijgen ook informatie over mogelijke kanalen voor het zoeken naar werk: uitzendkantoren, ACTIRIS, relaties ...
- **deel drie:** informatie over de geldende wetgeving op het vlak van arbeids-overeenkomsten, het verschil tussen ACTIRIS en de RVA omdat de verwarring vaak groot is over welke dienst nu precies kan helpen bij het zoeken naar werk.

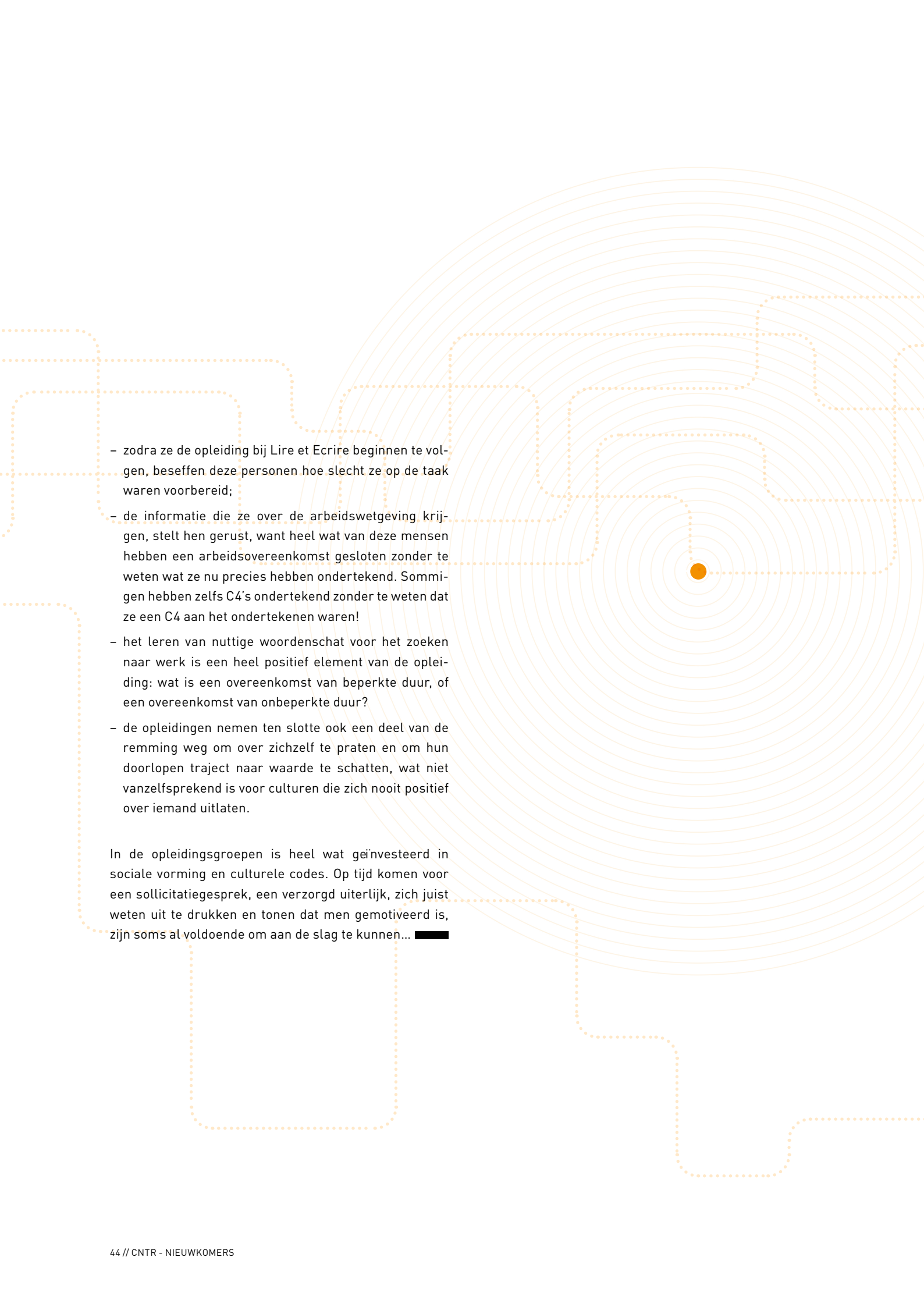
Hulp bij het vastleggen van persoonlijke doelstellingen: zodra de kandidaat twee of drie goede doelstellingen heeft vastgelegd in functie van de kennis die hij/zij in zijn/haar land van herkomst of in België heeft opgedaan en hij/zij de sollicitatietechnieken onder de knie heeft

om de gewenste baan te vinden, wordt hij/zij concreet op weg geholpen. De kandidaten krijgen toegang tot een infrastructuur met telefoonhokjes en computers en kunnen een beroep doen op adviseurs van Lire et Ecrire. Een paar keer per week komen deze personen dan naar de kantoren van Lire et Écrire om spontaan te solliciteren.

Net zoals haar collega Anne Gerits van Lire et Écrire Verviers heeft Géraldine Parsy met een groep nieuwkomers gewerkt. Die hadden aangegeven dat ze met de volgende problemen werden geconfronteerd bij het zoeken naar werk:

- **te beperkte kennis van het Frans;**
- **ze voelen zich verloren**, weten niet hoe ze het moeten aanpakken of tot wie ze zich moeten wenden. Ze kennen allemaal ACTIRIS omdat ze zich daar moesten inschrijven voor de opleiding bij Lire et Ecrire, maar hebben geen idee wat ze daar aan meerwaarde zullen vinden in vergelijking met bij ACTIRIS;
- **ze hebben problemen om zich uit te drukken** als ze bellen met een werkgever, **ze hebben problemen als ze zich moeten voorstellen**, ze kunnen tijdens een sollicitatiegesprek vragen van een werkgever over hun kwaliteiten of hun werkervaring niet beantwoorden, of ze kunnen hun eerdere ervaring niet plaatsen in de tijd;
- **ze kunnen geen cv opstellen** (als ze al weten dat men in België minstens een cv aan de werkgever moet bezorgen);
- **ze voelen zich alleen** om al deze stappen te zetten en durven niet alleen de bus of de metro nemen; hun partner of een familielid moet hen vergezellen;

1 Meer informatie vindt u op <http://bruxelles.lire-et-ecrire.be/content/blogsection/16/99/>

- 
- zodra ze de opleiding bij Lire et Ecrire beginnen te volgen, beseffen deze personen hoe slecht ze op de taak waren voorbereid;
 - de informatie die ze over de arbeidswetgeving krijgen, stelt hen gerust, want heel wat van deze mensen hebben een arbeidsovereenkomst gesloten zonder te weten wat ze nu precies hebben ondertekend. Sommigen hebben zelfs C4's ondertekend zonder te weten dat ze een C4 aan het ondertekenen waren!
 - het leren van nuttige woordenschat voor het zoeken naar werk is een heel positief element van de opleiding: wat is een overeenkomst van beperkte duur, of een overeenkomst van onbeperkte duur?
 - de opleidingen nemen ten slotte ook een deel van de remming weg om over zichzelf te praten en om hun doorlopen traject naar waarde te schatten, wat niet vanzelfsprekend is voor culturen die zich nooit positief over iemand uitlaten.

In de opleidingsgroepen is heel wat geïnvesteerd in sociale vorming en culturele codes. Op tijd komen voor een sollicitatiegesprek, een verzorgd uiterlijk, zich juist weten uit te drukken en tonen dat men gemotiveerd is, zijn soms al voldoende om aan de slag te kunnen... ■■■■

SANA CHAOUI Inwerkingsconsulente VDAB Brussel

MAGALI CORION Expertcoach Inwerking VDAB Brugge.

IN BRUSSEL

In Brussel kunnen nieuwkomers ervoor kiezen om een inburgeringstraject in het Frans of in het Nederlands te volgen (ze kunnen tijdens het traject zelfs nog van taalgroep veranderen). We stellen vast dat heel wat nieuwkomers nu kiezen voor een Nederlandstalig traject, want Nederlands leren is een extra troef ten opzichte van werkloze autochtonen. In Brussel gaat het om spontane, gemotiveerde 'klanten' die bereid zijn om inspanningen te leveren. Nieuwkomers hebben **heel uiteenlopende verwachtingen**. Het is geen homogene groep, maar ze hebben wel één ding gemeen: **ze willen zo snel mogelijk hun plek op de arbeidsmarkt innemen**. De meeste nieuwkomers leven in precaire omstandigheden: ze zijn vaak aangewezen op steun van het OCMW of hebben helemaal geen inkomen. Heel wat nieuwkomers komen naar België in het kader van gezinshereniging en hebben doorgaans een gezin waarvoor ze moeten zorgen.

Nederlands leren en een beroepsopleiding volgen houdt een lang leerproces in dat anderhalf jaar (net genoeg om toegang te krijgen tot een technisch beroep; onvoldoende voor administratieve taken) tot drie jaar duurt. Minister Vandenbroucke wil dit traject inkorten, maar aan het einde van de rit moeten deze mensen over de vereiste kwalificaties beschikken, want werkgevers zijn niet happig op te snel opgeleide mensen.

MET WELKE HINDERPALEN WORDEN NIEUWKOMERS IN BRUSSEL GECONFRONTEERD?

- **de taal**: de tweetaligheid in Brussel is een probleem. Heel wat Maghrebijnen spreken Frans als tweede taal en denken dat hun kennis van het Frans volstaat. Er komt heel wat overtuigingskracht aan te pas om hen te laten inzien dat ze ook Nederlands moeten kennen. Wie geen Frans kent, beslist om een Nederlandstalig inburgeringstraject te volgen, maar heeft dan weer geen kennis van het Frans;
- **het probleem van de gelijkstelling van diploma's**: vooral vluchtelingen hebben heel vaak geen diploma's bij zich en kunnen dus geen erkenningsaanvraag indienen;
- **de erkenning van kennis en ervaring opgedaan in het buitenland**: in het buitenland voeren carrosserieherstellers een groot deel van het werk handmatig uit, terwijl hun Belgische collega's hiervoor hoogwaardig materiaal ter beschikking hebben; een deel van het werk is ook computergestuurd. Werkgevers stellen dus heel andere eisen. Nieuwkomers zien die verschillen jammer genoeg vaak niet en houden vast aan de ervaring die ze in het buitenland hebben opgedaan. Men moet ze in contact brengen met de sector zodat ze zelf kunnen vaststellen hoe het er werkelijk aan toegaat.
- **vooroordelen en discriminatie bij de werving**: dit is heel moeilijk om te aanvaarden voor iemand die in eigen land nooit last had van discriminatie...

IN VLAANDEREN

In Vlaanderen is tweetaligheid geen vereiste. Het inburgeringstraject is verplicht. Het onthaalbureau inburgering is belast met het primaire basistraject. Het secundaire traject leidt naar tewerkstelling. Tijdens dit traject worden personen geconfronteerd met heel wat discriminatie op de arbeidsmarkt, maar ook met discriminatie op het vlak van hun leermogelijkheden: soms komen ze terecht in een te traag leersysteem hoewel ze sneller zouden kunnen evolueren.

Isa Gomez, is een Spaanse nieuwkomer. Ze is sociologe, maar werkt in een winkel omdat ze haar beroep van sociologe in België niet kan uitoefenen. Omdat ze Engels, Spaans en een beetje Frans spreekt, dacht ze hier werk te kunnen vinden, maar haar talenkennis volstond niet. Anderhalf jaar lang heeft ze Nederlands geleerd en daarna Frans. Ze heeft AN¹ geleerd, maar iedereen op straat spreekt dialect. En het dialect van Oostkamp verschilt heel veel van dat van Antwerpen! Pas tien maanden na haar aankomst in België kwam ze erachter dat ze haar diploma moest laten homologeren. Nadat ze het in het Engels had vertaald, liet ze het in Brussel homologeren. Hoewel Isa nogal zelfzeker is, heeft ze na enkele sollicitatie-ervaringen toch heel wat zelfvertrouwen verloren.

1 Algemeen Nederlands

ENKELE BEDENKINGEN EN VRAGEN VAN DEELNEMERS AAN DE WORKSHOP

Een spreker meldt dat sommige OCMW's een alfabetiseringscursus opleggen als voorwaarde voor het verkrijgen van steun of een inkomen. In Wallonië blijkt vooral FOREm dit toe te passen bij het begeleiden van werklozen en niet de OCMW's. Lire et Écrire stelt vast dat sommige personen niet uit vrije wil naar hen komen, maar 'verplicht' of 'gechanteerd' worden door FOREm, dat de personen wijsmaakt dat ze hun uitkering verliezen als ze de cursussen niet volgen.

Een groot deel van de discussie gaat over het verplichtende karakter van het inburgeringstraject. Moet het verplichte karakter van het inburgeringstraject in Vlaanderen niet worden genuanceerd? Volgens de VDAB moeten we vooral de positieve aspecten van het verplichte inburgeringstraject onthouden: voor sommigen is dit verplichte traject een stimulans en krijgt de VDAB hiervoor soms zelfs een bedankje! Ook 'oudkomers' kunnen nu een beroep doen op het onthaalbureau inburgering. En voor heel wat vrouwen die door de verplichting in het onthaalbureau inburgering terechtkomen, gaat een heel nieuwe wereld open. Het doel van het verplichtende karakter is vooral om mensen die een mislukking hebben meegemaakt, opnieuw te activeren, te stimuleren en om nieuwe kansen voor hen te creëren. Andere sprekers vinden de verplichte inburgering onnodig en zelfs stuitend; geen enkele statistiek toont aan dat het verplichte inburgeringstraject tot interessante resultaten leidt. Vooral de motivering van de betrokkenen telt.

Sommige Waalse deelnemers vragen zich echter af of het verplichtende karakter van het inburgeringstraject geen positieve kantjes heeft: het biedt vrouwelijke nieuwkomers de kans om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, waar-

door ze beter beschermd zijn, pensioenrechten opbouwen en financieel onafhankelijk zijn, bij een scheiding bijvoorbeeld. Hen verplichten om de taal te leren, biedt hen de mogelijkheid om te volgen wat hun kinderen doen op school, welke huistaken ze hebben enz. Ze kunnen zo ook contact houden met de school van hun kinderen.

Verschillende sprekers wijzen erop dat laaggeschoolden en laagopgeleide personen niet over dezelfde kam mogen worden geschoren.

Nieuwkomers kunnen ons helpen om onze werkmethodes en werkcultuur in vraag te stellen. Interculturalisatie betekent niet noodzakelijk nieuwkomers 'formatteren', maar soms onze irrationele werkmethodes 'formatteren' of 'herformatteren'.

Een deelnemer vertelt dat de directie van een rusthuis haar organisatie had gevraagd om de bejaardenverzorgers op te leiden, die onvoldoende professioneel zouden werken. Ze zouden te lang met patiënten praten zodat er te weinig tijd overbleef voor praktische taken, zoals het opmaken van bedden enz. De organisatie weigerde om deze bejaardenverzorgers op te leiden, maar bood wel aan om de directie te leren hoe die haar werkmethodes kon bijsturen.

Nieuwkomers moeten soms een kloof overbruggen, niet qua technische vaardigheden, maar wel qua sociale vaardigheden op het werk. De sociale vaardigheden van nieuwkomers, die soms economische niet rendabel zijn, zijn wel bevorderlijk voor de sociale rendabiliteit en voor de menselijke relaties, elementen die in onze werkomgeving soms over het hoofd worden gezien. ■■■■■

Wat onthouden we van deze workshop?

In deze workshop vertelden een aantal nieuwkomers over hun ervaringen. Een van de eerste hinderpalen waarmee ze werden geconfronteerd, was **de taal**. Ze vertelden dat hun kennis van andere talen, zoals het Engels of het Spaans, hier van weinig nut was. Wanneer we het over taal hebben, gaat het over de twee belangrijkste landstalen: Nederlands en Frans. Een tweede hinderpaal waren **vaardigheden**: vaardigheden die nuttig waren met het oog op tewerkstelling; de meeste mensen beschikken immers over kennis en ervaring, maar niet over die kennis en die ervaring die in België worden gevraagd. Hoe kunnen de verwachtingen van de nieuwkomers gerijmd worden met de realiteit? Het is wel nuttig om te leren solliciteren, om te leren welke houding men moet aannemen en wat de impact is van timemanagement, maar men moet

ook rekening houden met de psychologische gevolgen van herhaalde mislukte sollicitatiepogingen. Personen kunnen perfect voorbereid zijn, maar als ze in een discriminerende omgeving terechtkomen, kunnen ze gedemotiveerd raken. De procedure van de gelijkstelling van diploma's ten slotte, die al een aantal jaren bestaat, werkt nog niet naar behoren. Bovendien gaan de regio's anders te werk (de procedure is gratis in Vlaanderen en betalend in de Franse Gemeenschap).

WORKSHOP 5

Opleiding en/of valorisatie van competenties?

Buitenlandse diploma's, competenties en werkervaringen zijn niet altijd gemakkelijk te valoriseren op de Belgische arbeidsmarkt. Moeten nieuwkomers zich naar een nieuw diploma richten, of naar een beroepsopleiding, al dat niet lang, kort, of kwalificerend? Sommige nieuwkomers zoeken liever zo vlug mogelijk hun weg naar een job, of naar een stage. Maar aan welke voorwaarden dan?

JOHAN GEETS

Dept. Sociologie Universiteit Antwerpen

ANASTASE NTEZILYAYO

Bruxelles Formation

ALAIN KOCK

Bestuurder Consortium de validation des compétences
(Consortium voor de validering van vaardigheden)

MARC TROCH

Expert methodieken en instrumenten Competentiecentra VDAB

JOHAN GEETS

Dept. Sociologie Universiteit Antwerpen - CEMIS – Centrum voor Migratie en interculturele studies

De arbeidskrachtenenquête die de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (het voormalige NIS) regelmatig uitvoert, bevat gegevens over de nationaliteit en het geboorteland van de bevolking in de werkende leeftijd (15 tot 64 jaar). Voor de periode 2001 tot 2005 werden gemiddelden berekend van het opleidingsniveau en de tewerkstelling van vreemdelingen of personen van vreemde herkomst.

HET OPLEIDINGSNIVEAU VAN NIEUWKOMERS

- 38% van de **autochtonen** zijn laaggeschoold tegenover 46% bij de **genaturaliseerden**. Bij de groepen met een buitenlandse nationaliteit zijn 46% van de **EU-burgers** en 74% van de **Turken en Marokkanen** in België laaggeschoold;
- Bij de andere personen met een buitenlandse nationaliteit **van buiten de EU** treffen we het hoogste aantal hooggeschoolden aan: 31% (tegenover 26% 'autochtone' Belgen, 24% EU-burgers en genaturaliseerden en 6% Turken en Marokkanen);
- Bij de personen met een buitenlandse nationaliteit **die minder dan 10 jaar in België verblijven**, treffen we het hoogste aantal hooggeschoolden aan (32%); het merendeel van de personen die al langer dan 10 jaar in België verblijven, is laaggeschoold (52%).

TWERKSTELLINGSGRAAD BIJ NIEUWKOMERS IN FUNCTIE VAN HUN OPLEIDINGSNIVEAU

Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter doorgaans de tewerkstellingsgraad. Dit geldt vooral voor **autochtonen** (85%), **genaturaliseerde personen** (76%) en **EU-burgers** (80%). Bij **Turken en Marokkanen** en bij **andere personen met een buitenlandse nationaliteit van buiten de EU** heeft een hoog opleidingsniveau minder impact op de tewerkstelling (51% en 52%).

Personen van buitenlandse afkomst die minder dan 10 jaar wettelijk in België verblijven, hebben een minder hoge tewerkstellingsgraad (66% van de hooggeschoolden, 47% van de middengeschoolden en 34% van de laaggeschoolden) dan personen die al langer dan 10 jaar in België verblijven (77%, 58% en 35% van de hoog-, midden- en laaggeschoolden zijn aan het werk). De verblijfsduur in België blijkt een gunstige invloed op de tewerkstelling te hebben. Deze verbetering is duidelijker merkbaar bij midden- en hooggeschoolden dan bij laaggeschoolden. Personen van buitenlandse afkomst die altijd al in België hebben gewoond, hebben een iets lagere tewerkstellingsgraad dan 'rasechte' Belgen: 42%, 62% en 80% tegenover 43%, 66% en 85% voor de 'autochtone' Belgen.

VERHOUDING PERSONEN DIE HOOFDARBEID VERRICHTEN/HOOGGESCHOOLDE ACTIEVE BEVOLKING

Aan de hand van de berekeningen van het CEMIS heeft men voor de periode 2001 tot 2005 een indicator kunnen samenstellen die het aantal personen weergeeft dat hoofdarbeid verricht in verhouding tot het aantal personen dat een diploma hoger onderwijs heeft. Een verhouding groter dan 1 wijst erop dat personen die hoofdarbeid verrichten beneden hun opleidingsniveau zijn tewerkgesteld.

Autochtone Belgen scoren 1,7 – wat betekent dat er meer arbeiders zijn die hoofdarbeid verrichten dan er hooggeschoolde arbeiders zijn. Bij niet-EU-burgers is die verhouding 1,2 terwijl Turken en Marokkanen net als genaturaliseerde vreemdelingen 1,6 scoren.

Bij personen met een buitenlandse nationaliteit die minder dan 10 jaar in België verblijven – met andere woorden 'nieuwkomers' – ligt deze verhouding veel minder hoog (1,2) dan bij personen die al langer dan 10 jaar in België verblijven (1,7).

CONCLUSIES STATISTISCHE GEGEVENS UIT DE ARBEIDSKRACHTENENQUÊTES

- Nieuwkomers die nu in België toekomen, zijn hoger opgeleid dan hun voorgangers die al meer dan 10 jaar in België verblijven;
- Opleiding heeft een positieve invloed op de tewerkstellingsgraad;
- De verhouding tussen het aantal werkende hogeschoolden en het aantal 'hoofdberoepen' uitgevoerd door nieuwkomers is een van de laagste.

EVC EN EVK¹

Nieuwkomers komen vaak naar België met kwalificaties en beroepservaring die ze in hun land van herkomst hebben verworven. In Vlaanderen duidt men diploma's en formele kwalificaties verworven in het buitenland aan met 'EVK' (Elders Verworven Kwalificaties); naar ervaring opgedaan in het land van herkomst verwijst men met 'EVC' (Elders Verworven Competenties). In het eerste geval gaat het om formele leertrajecten, in het tweede om informele leerprocessen. Omdat het in België moeilijk is om elders verworven competenties of kwalificaties te benutten, kan de nieuwkomer beslissen om een opleiding te volgen en zo zijn/haar kansen te verhogen om een gepast diploma te behalen. In Vlaanderen zijn er twee opleidingstrajecten mogelijk. Enerzijds is er het 'werktraject': personen die op basis van hun beroepsprofiel werden geselecteerd, kunnen een 'ervaringsbewijs' behalen. Anderzijds is er het 'leertraject': personen die werden geselecteerd op basis van een leerprofiel,

kunnen een 'bewijs van bekwaamheid' behalen. Van deze beide mogelijke types bestaan nog twee verdere onderverdelingen: formele trajecten (EVK) die leiden tot een academische erkenning van het diploma of tot een erkenning van toegang tot een beroep; informele trajecten (EVC) kunnen dan weer leiden tot toegang tot hoger onderwijs in België, tot een verkorte opleiding voor buitenlandse verpleegkundigen, of tot een procedure waarbij de competenties worden gemeten voor het beroep van elektricien of huishoudelijke en industriële installateur.

GELIJKSTELLING VAN HET DIPLOMA

In Vlaanderen houdt **Naric-Vlaanderen**² jaarcijfers bij over het aantal aanvragen om academische erkenning van diploma's, aanvragen om niveaubepaling³ en aanvragen om professionele erkenning⁴. Tussen 2001 en 2006 schommelde het aantal aanvragen om professionele erkenning tussen 50 en 70. Het aantal aanvragen om gelijkstelling van diploma's steeg gestaag (van 806 in 2001 tot 1.419 in 2006) en de aanvragen om niveaubepaling piekten in 2004 met 1.295 aanvragen om vervolgens af te nemen (974 aanvragen in 2006). Het aantal academische erkenningen van diploma's verschilde sterk naargelang de studierichting en het land van herkomst van de aanvrager. Op medisch en paramedisch gebied werden gemiddeld 85,3% van de aanvragen afgewezen. Op verpleegkundig gebied wees Naric gemiddeld 50,4% van de aanvragen af, terwijl aanvragen op het gebied van handels- en bedrijfs-wetenschappen slechts in 9,4% van de gevallen werden afgewezen. Wat de herkomst van de aanvragers

1 Elders Verworven Competenties en Elders Verworven Kwalificaties. Meer informatie vindt u in de folder van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap op http://www.auha.be/main.aspx?c=*AA&n=37859

2 National Academic Recognition Information Centre. Zie <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/NARIC/>

3 Het Centrum bepaalt het niveau van het diploma en bevestigt of het al dan niet om een diploma hoger onderwijs gaat. Een niveaubepaling betekent geen gelijkstelling van het diploma

4 Professionele erkenning betreft buitenlandse diploma's voor beroepen waarvan de toegang in België is gereguleerd

betreft, was gemiddeld 33,8% van de aanvragers afkomstig uit de EUR 15-zone¹ en 8,5% was afkomstig uit de 12 nieuwe EU-lidstaten; 3,8% waren burgers uit Noord-Amerika, Australië en Nieuw-Zeeland; 9,5% waren Turkse of Marokkaanse staatsburgers (maar binnen de groep exacte wetenschappen bedraagt hun aandeel 26,4%) en was 44,4% afkomstig uit andere landen (samen goed voor 70% van de aanvragen om gelijkstelling van diploma's verpleegkunde en 82% van de aanvragen om gelijkstelling van medische en paramedische diploma's).

SCHAKELJAAR

Nieuwkomers die het Nederlands niet goed beheersen of niet over de vereiste competenties of kwalificaties beschikken om in Vlaanderen een werk- of leertraject te volgen, kunnen een schakeljaar inlassen. Ze volgen dan een jaar lang een aantal cursussen, waarna ze zich kunnen inschrijven voor een erkenningsprocedure van hun kwalificaties of competenties. Bij de cursussen tijdens het schakeljaar gaat het om Nederlands als tweede taal, informatica, Engels en Frans, wiskunde, een specifiek pakket in functie van het gekozen beroep en leerondersteuning. Deze formule houdt enkele hinderpalen in bij de toegang tot het traject (de kosten voor een extra jaar studies, toelatingsvoorwaarden op het gebied van taalkennis en diplomaveristen) en tijdens de opleiding zelf (problemen met vaktaal, het niet halen van de minimale vereisten en het precare verblijfsstatuut). ██████████

1 Tussen 60 en 75% van de aanvragen om gelijkstelling van diploma's politieke en sociale wetenschappen, psychologie en pedagogie, muziek, visuele kunsten, geschiedenis en archeologie was afkomstig van de oorspronkelijke vijftien Europese lidstaten.

ANASTASE NTEZILYAYO

Bruxelles Formation

WAT IS DE TAAK VAN BRUXELLES FORMATION (BF)?

Deze organisatie regelt beroepsopleidingen in Brussel. Ze coördineert, organiseert en beheert het opleidingsaanbod voor Franstalige Brusselaars in samenwerking met bedrijven, sectorale fondsen en verenigingen.

Deze organisatie geeft ook zelf opleidingen. Ze biedt opleidingen aan in opleidingscentra die ze opricht.

HET OPLEIDINGSAANBOD VAN BRUXELLES FORMATION VOOR WERKZOEKENDEN

BF biedt algemene bekwaamheidsopleidingen aan:

- Technische en industriële beroepen: bouw, elektriciteit, automatisering, transport ... : BF Construction²; BF Industrie³; BF Logistique⁴;
- Opleidingen kantoor en diensten: secretariaat, boekhouding, call center ... : BF Bureau et Services⁵;
- Bijscholingen: informatica, bedrijfsbeheer, marketing, industrieel ontwerp, verkoop ... : BF Management et Multimédia TIC⁶;
- Vakgerichte taalopleidingen: Frans, Nederlands, Engels, Duits, Spaans: BF Langues⁷.

BF biedt ook basisopleidingen en opfriscursussen aan: BF Tremplin⁸.

WAT IS DE DOELGROEP VAN BF?

Doorgaans gaat het om werkzoekende Belgische mannen uit Brussel met een lager of hoger secundair opleidingsniveau. De doelgroep verschilt echter sterk **naargelang de sector**.

ZITTEN ER BIJ DE BUITENLANDSE CURSISTEN OF CURSISTEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST VAN BF OOK NIEUWKOMERS?

Ja, maar hoeveel precies is niet bekend. Dat er zijn weten we op basis van:

- nationaliteitsgegevens,
- het werk van de opleidingsadviseurs bij BF Carrefour,
- het dagelijkse gebeuren in de BF-centra.

WAT ZIJN DE TOELATINGSVOORWAARDEN VOOR BF-OPLEIDINGEN?

Ze zijn voor iedereen gelijk. De belangrijkste voorwaarde is dat men als werkzoekende bij ACTIRIS (of FOREm of de VDAB) moet geregistreerd zijn. Naargelang de opleiding gelden extra vereisten:

- slagen voor een test en/of voor een motiveringsgesprek,
- medisch geschikt zijn,
- het vereiste opleidingsniveau hebben,
- een rijbewijs hebben ...

1 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be

2 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-construction

3 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-industrie

4 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-logistique

5 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-bureau-services

6 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/demandeurs-emploi/detail/formation/animer-une-equipe-team-manager

7 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-langues

8 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-tremplin

Nieuwkomers hebben het vaak moeilijk om aan deze voorwaarden te voldoen. Men kan zich immers maar als werkzoekende laten registreren als men wettelijk in België mag werken. Om te slagen voor een test moet men minstens Frans kunnen spreken, lezen en schrijven. Sommigen hebben het vereiste opleidingsniveau, maar hebben geen gelijkgesteld diploma, of een hoger diploma dan het vooropgestelde niveau.

HOE EN IN WELKE RICHTING ORIËNTEREN NIEUWKOMERS ZICH?

Op basis van nationaliteitsgegevens (percentages) – zie het jaarverslag 2006 van Bruxelles Formation¹

	BELGEN	EUROPEANEN	ANDEREN
BRUXELLES FORMATION Construction	52,4	8,6	39,0
Industrie	54,1	7,4	38,5
Logistique	64,5	4,8	30,7
Tremplin	64,9	8,0	27,2
Langues	64,7	10,1	25,3
Bureau et Services	74,3	9,0	16,7
MMTIC	76,2	10,6	13,3

Vanuit het terrein (BF Carrefour² en de verschillende Opleidingscentra)

Nieuwkomers volgen vaak een overlevingslogica:

- hun doelstelling is om zo snel mogelijk een inkomen te hebben,
- ze willen een job, geen beroep,
- de diploma's en werkervaring uit hun land van herkomst benutten ze niet,
- hun voorkeur gaat uit naar korte opleidingen,

- voorbeelden: een jurist die elektricien wil worden, vrouwen kiezen voor opleidingen bejaarden- of gezins-hulp, poetsvrouw enz., mannen kiezen voor beroepen in de transportsector.

HOE HELPT BRUXELLES FORMATION NIEUWKOMERS?

BF vangt werkzoekenden op en begeleidt en oriënteert ze:

- BF Carrefour licht werkzoekenden in over de opleidingen van BF (loket); het informeert werkzoekenden, werknemers en bedrijven ook over mogelijke opleidingen in het Brussels Gewest (portaal). Daarnaast organiseert BF Carrefour informatiesessies voor groepen zoals Missions Locales, organisaties voor socio-professionele inschakeling en voor gemeenten.
- BF Tremplin staat in voor de administratieve en pedagogische begeleiding van opleidingskandidaten, het toetsen van de basiskennis en de kennis die vereist is als toelatingsvoorwaarde voor de gevraagde opleidingen, individuele gesprekken en de inrichting van basis- en opfriscursussen op maat.
- De andere BF-centra vangen de kandidaten op bij het begin van de opleiding.

Met inburgeringscursussen die vooral gericht zijn op de sociaaleconomische, institutionele en politieke omgeving en op de sociale solidariteit (elementen van de sociale wetgeving).

Door opleiders op te leiden: twee infosessies over de situatie van buitenlandse werkzoekenden of werkzoekenden van buitenlandse herkomst met het CGKR en ACTIRIS (2003), seminar over het managen van multiculturaliteit bij opleidingen (2005), opleiding over

¹ Het hele verslag vindt u op www.bruxellesformation.be/fileadmin/pics/rapportlight.pdf

² Zie www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-carrefour/

ALAIN KOCK

Bestuurder Consortium de validation des compétences¹

conflictmanagement (2006-2007), opleiding over bewust onthaal (2007-2008).

Door grote inspanningen te leveren op het gebied van taal: verplichte lessen Nederlands en een eigen talencentrum: BF Langues.

Met bedrijfsstages¹.

Met gratis opleidingen.

Erkenning van competenties: BF is samen met vier andere Franstalige openbare instellingen voor beroepsopleiding (volwasseneneducatie, FOREm, IFAPME en SFPME)² betrokken bij de erkenning van competenties. ■■■■■

WAT IS EEN 'TITRE DE COMPÉTENCE' (ERVARINGSBEWIJS)?

Het is een officieel document dat de beheersing van een **deel van de beroepskennis** aantoont.

'Titres' wordt erkend door:

- het Waalse Gewest,
- de Franse Gemeenschap,
- de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF),
- en worden gesteund door het Europees Sociaal Fonds.

Voor elk van de ervaringsbewijzen wordt een erkenningsproef georganiseerd (beroepsinleving). Elke kandidaat kan in functie van zijn competenties (professionele competenties) kiezen welk bewijs of welke bewijzen hij/zij wil behalen.

Er zijn voor heel wat beroepen ervaringsbewijzen beschikbaar, zoals huishoudelijke hulp, assistent-boekhouder, kapper, bekister, bestuurder van graafmachines, dakdekker, tegelzetter, versnijder-uitbener, installateur sanitaire installaties, metselaar, automatiseringstechnicus, onderhoudstechnicus, callcenteroperator, productie operator, binnenschilder, voorbereider-verkoper in slagerij, technicus metaalbewerking enz.

1 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/entreprises/recrutement/stages-en-entreprise/

2 Meer informatie vindt u op www.bruxellesformation.be/travailleurs/validation-des-competences/

3 Meer informatie vindt u op www.cvdc.be

VOORBEELD

Het vak van metselaar is opgesplitst in drie verschillende ervaringsbewijzen:

Bewijs 1: 'traditioneel' metselwerk met waterkering en thermische isolatie

Bewijs 2: eenvoudige werken met gewapend beton in een-gezinswoningen

Bewijs 3: leggen van rioleringen en afwateringen in een-gezinswoningen

Het is mogelijk bepaalde competenties van het metselaarsvak te beheersen, zonder ze allemaal onder de knie te hebben men kan kiezen voor de ervaringsbewijzen die men interessant vindt.

WAAROM COMPETENTIES VALIDEREN?

- Om zijn kansen op het vinden van werk te verhogen: FOREm en ACTIRIS erkennen de ervaringsbewijzen. Die zijn een extra troef bij het zoeken van werk. Het zijn officiële 'bewijzen' dat men over bepaalde competenties beschikt;
- Om beter georiënteerd te zijn naar de arbeidsmarkt (door bijvoorbeeld ACTIRIS of FOREm);
- Om makkelijker toegang te krijgen tot een aanvullende beroepsopleiding: met de ervaringsbewijzen heeft men toegang tot opleidingen van FOREm Formation, Bruxelles Formation, Enseignement de Promotion Sociale, Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises en van Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises.

HOE KAN MEN ZIJN COMPETENTIES LATEN VALIDEREN EN EEN ERVARINGSBEWIJS BEHALEN?

- Men moet slagen voor een valideringsproef (beroepsinleving);
- Deze proef is gratis als men zich vooraf bij een Valideringscentrum heeft ingeschreven en een aanvraag heeft ingediend;
- De valideringsproeven worden georganiseerd door de erkende Centra voor validering van competenties in Wallonië of Brussel. Naargelang het gekozen ervaringsbewijs gaat het om het Valideringscentrum in Floreffe, Nijvel, Luik, Grâce-Hollogne, Châtelineau, Libramont, Ensival, Petit-Rechain, Heusy, Brussel-Stad, Neder-Over-Hembeek, Isnes enz.;
- Ervaringsbewijzen zijn toegankelijk voor vrouwen en mannen ouder dan 18 jaar, ongeacht de manier waarop ze hun competenties hebben verworven.

HET VALIDEREN VAN COMPETENTIES IN EEN EUROPEES KADER – STEUN VAN HET EUROPEES SOCIAAL FONDS

- Het valideren van competenties kadert in de Strategie van Lissabon en in de optiek van de **kennismaatschappij**: *Education et formation 2010/Onderwijs en opleiding 2010*¹;
- Het valideren van competenties in Franstalig België beantwoordt aan de **Europese valideringsbeginselen**;
- Zoals vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst behelst het begrip competenties ook kennis en beantwoordt het aan de EQF-definitie van **leerresultaten**;

1 www.etuc.org/a/742

MARC TROCH

Expert methodieken en instrumenten
Competentiecentra VDAB

- Het valideren van competenties is verenigbaar met **EQF** (European Qualifications Framework)¹, **ECVET** (Europees systeem voor de transfer, kapitalisatie en erkenning van opleidingscredits)² en **Europass**³;
- In 1957 richt het **Verdrag van Rome** het Europees Sociaal Fonds op *'ten einde de werkgelegenheid voor de werknemers in de gemeenschappelijke markt te verbeteren en zodoende bij te dragen tot verhoging van de levensstandaard (...) met als taak binnen de Gemeenschap de tewerkstelling en de geografische en beroepsmobiliteit van de werknemers te bevorderen'* (art. 123). Europese steun wordt toegekend volgens het **principe van de cofinanciering**. Dit betekent dat elke actie die door het ESF wordt ondersteund ook moet worden ondersteund met overheidsmiddelen van de lidstaat. Het nieuwe ESF-programma geldt voor de **periode 2007-2013**. ██████████

Marc Troch stelt een vergelijkende studie voor over de Validering van competenties in Vlaanderen¹.

VOORAF

Wat is belangrijk:

- mobiliteit op de arbeidsmarkt: overvang tussen banen en persoonlijke mobiliteit van het individu,
- verschillende ervaringsbronnen benutten,
- leerresultaten en niet leerinspanningen,
- het hanteren van 'normen',
- kwaliteitsborging.

GEMEENSCHAPPELIJKE PRINCIPES

- Erkenning van verworven competenties (EVC - Erkennen van Verworven Competenties) **is voor iedereen een recht**;
- Het proces en de procedure om competenties te valideren, moeten garant staan voor kwaliteit;
- De EVC-procedure moet een positieve ervaring zijn;
- De context is belangrijk:
 - competenties ontwikkelen zich in een context,
 - geografische mobiliteit,
 - sociale en professionele erkenning.

ALGEMENE CONTEXT VAN HET ERVARINGSBEWIJS – VLAAMS MINISTERIE VAN WERK

- Context: levenslang leren;
- Wettelijk kader: Vlaams decreet van het ministerie van Onderwijs, Vorming en Werk, afdeling Werk en Sociale Economie;

1 http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

2 www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf/all/BE2605CA104CEF37C125710C0057A50A

3 <http://fr.wikipedia.org/wiki/Europass>

4 www.ervaringsbewijs.be

ENKELE BEDENKINGEN EN VRAGEN VAN DEELNEMERS AAN DE WORKSHOP.

Er worden nadere gegevens verstrekt over de systemen voor de validering van competenties in de Vlaamse en in de Franse Gemeenschap.

Er zijn contacten en informele uitwisselingen (maar nog niet structureel) tussen het 'Consortium de validation des compétences' in de Franse Gemeenschap en zijn Vlaamse evenknie. De beroepen waarvoor competenties kunnen worden gevalideerd, zijn niet noodzakelijk dezelfde in de beide landsgedeelten. Wanneer in de Franse Gemeenschap een beroep wordt opgenomen in de beroepenlijst waarvoor ervaringsbewijzen kunnen worden aangevraagd, stelt het 'Consortium de validation des compétences' een documentatiemap over dit beroep samen met bijbehorende 'beroepsprofielen'. We vermelden hier dat de sociale partners in de werkgroepen met betrekking tot de validering van competenties een federale band hebben om verschillen tussen de gemeenschappen te voorkomen¹. Ze waken er over dat de beide gemeenschappen een gelijkaardige en gelijklopende aanpak hanteren.

De Franse Gemeenschap hanteert de volgende criteria om een beroep op te nemen in de lijst met beroepen waarvoor een ervaringsbewijs kan worden aangevraagd:

- het aantal werknemers in de bewuste sector,
- een groot aantal werknemers heeft geen diploma en kan geen kwalificatiebewijs voorleggen,
- het beroep geeft aanleiding tot 'spanningen'.

Er is duidelijk een verband tussen beroepen waarvoor een validering van competenties wordt aangevraagd en kansen- of knelpuntberoepen. Drie criteria zijn bepalend voor de beroepskeuze:

- het beroep moet onmiddellijk toegankelijk zijn voor ongeschoolden,
- voor het beroep bestaat geen enkel gelijkwaardig schooldiploma (om concurrentie met gediplomeerden te vermijden),
- een kansen- of knelpuntberoep (vooral in Wallonië).

Het valideren van competenties geldt alleen voor vakberoepen. Voor hogeschoolden is er de procedure tot gelijkstelling van diploma's. Misschien is het wenselijk om, net als in Frankrijk, de procedure uit te breiden tot validering van universitaire competenties? **In België beginnen universiteiten/hogescholen** (in Vlaanderen zijn ze al in 5 consortia samengeclusterd) **tools voor de validering van verworven kennis en ervaring te ontwikkelen** die toegang biedt tot een opleiding, maar nog niet tot specifieke diploma's. Het gaat echter om dure en toevallige procedures voor universiteiten, en het lijkt uitgesloten om louter op basis van aangetoonde competenties een universitair diploma te behalen; een aanvullende opleiding zal altijd nodig zijn.

Wat met de vele nieuwkomers die hier (nagenoeg) zonder te valideren competenties aanbelden? Opleiding is zeker een alternatief, maar Bruxelles Formation benadrukt hoe moeilijk het is om een nieuwkomer te verwijzen naar het juiste oriëntatiekanaal dat hem of haar de nodige informatie verstrekt.

¹ Sommige Waalse werkgevers willen het beroep van industrieel schilder uitbreiden tot schilder van hoogspanningsmasten (deze personen klimmen tot 20 meter hoog); omdat schilder van hoogspanningsmasten niet valt onder het beroep van industrieel schilder in de Vlaamse Gemeenschap, heeft het Consortium de validation des compétences de definitie van dit beroep beperkt zodat ze gelijklopend blijft met de Vlaamse definitie

Wat onthouden we van deze workshop?

Het is moeilijk om een volledig overzicht te geven van de vele unieke opleidings- en competentievalideringstrajecten die leiden naar een inschakeling in de arbeidsmarkt. Deze workshop schetste vooral de principes, de logica, de praktijk en de context van opleidingen en valideringsprocedures. Wat de motivatie van kandidaten voor werk en opleidingen betreft, stellen we spijtig genoeg vast dat ze vaak kiezen voor de overlevingsstrategie: ze zoeken een job, geen beroepsopleiding.

Aan Franstalige kant hecht men belang aan de validering van de effectieve competenties van een werkzoekende die niet aan alle vereisten voor een bepaald beroep voldoet. Via een aanvullende opleiding kan hij/zij het volledige metier leren. In Vlaanderen worden ervaringsbewijzen pas afgeleverd als men alle vereiste vaardigheden van een beroep onder de knie heeft.

Toch heeft de validering van competenties ook een averechts effect: nieuwkomers zijn al te vaak erg in trek op de arbeidsmarkt vanwege hun lage loonkost; wanneer deze 'troef' wegvalt door de validering van competenties die a fortiori worden erkend, krijgen ze soms te maken met discriminatie bij het solliciteren. De werkgevers ten slotte kennen de opleidingskanalen nog te weinig. Het is bovendien moeilijk om hen de modaliteiten en de te valideren competenties te laten erkennen. Er is dus nog werk aan de winkel om de valideringsprocedures voor de verschillende competenties bekend te maken, om duidelijk te maken waartoe die leiden en wat ze precies betekenen.

WORKSHOP 6

Een traject naar werk op maat van nieuwkomers.

Trajectwerkers proberen het traject naar werk van nieuwkomers zo kort en efficiënt mogelijk te houden. Het doelpubliek is echter zeer heterogeen. Hoe stemmen ze hun trajectwerking hierop af? In deze workshop worden resultaten van verschillende begeleidingsmethoden voorgesteld, waaronder de loopbaanoriëntatie in het kader van het inburgeringstraject in Vlaanderen, en socio-professionële inschakelingsinitiatieven in Wallonië en in Brussel.

JOHAN WETS

HIVA Leuven

GRIET LAEVENS

Consulente SIDE-DRTT

(Dienst Rechtstreekse Tussenkost inzake Tewerkstelling) ACTIRIS

HANS VERHOEVEN

Diensthooft 'Trajectwerking' van de afdeling Arbeidsmarktbeheer VDAB

YADRANKA ZORICA

Verantwoordelijke FOREm Espace international

SOPHIE GARAICOCHA

Projectverantwoordelijke SEMEDA - CRIPEL

JOHAN WETS

HIVA – KULeuven

Johan Wets gaat in op enkele punten uit de studie *'Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt'* die het HIVA in 2006 uitvoerde¹.

HETEROGENITEIT VAN DE NIEUWKOMERS EN 'TOEGANGSPOORTEN' VOOR MIGRANTEN IN BELGIË

Personen komen het land binnen met uiteenlopende statuten (arbeidsmigratie, gezinshereniging, asielzoeker, student/toerist). Elk van deze statuten kan leiden tot een tijdelijke of permanente verblijfsvergunning. Daarnaast zijn er nog personen zonder papieren die geen verblijfsvergunning hebben. Naargelang de migrant een tijdelijke of permanente verblijfsvergunning krijgt, heeft hij/zij verschillende mogelijkheden om zich in de maatschappij te integreren en om zich in het arbeidsproces in te schakelen. Dit blijkt ook uit het inburgeringsbeleid.

HET INBURGERINGSBELEID BESTAAT UIT TWEE DELEN: EEN PRIMAIR EN EEN SECUNDAIR TRAJECT².

- Tijdens het primaire traject worden laag- en hooggeschoolde nieuwkomers (die minder dan een jaar in de gemeente zijn ingeschreven) volgens hun scholingsgraad naar een centrum voor basiseducatie gestuurd om lessen Nederlands te volgen, of naar een centrum voor volwassenenonderwijs of naar een universiteit. Ze moeten ook een cursus Maatschappelijke Oriëntatie en een basiscursus Loopbaanoriëntatie van de VDAB volgen.
- Tijdens het secundaire traject kunnen nieuwkomers een beroeps- of ondernemersopleiding volgen die door organisaties uit het 'klassieke' opleidingscircuit wordt verzorgd.

WELK PROFIEL HEBBEN MIGRANTEN?

Het zijn meestal **jongeren** (tussen 25 en 34 jaar) die weinig problemen hebben om in Vlaanderen werk te vinden.

Wanneer we hun statuut bij aankomst onderzoeken, stellen we vast dat:

- nagenoeg de helft naar België komt na een huwelijk met een migrant(e) die al in België verblijft (die vaak al de Belgische nationaliteit heeft) en die naar zijn land van herkomst is teruggekeerd om er te trouwen;
- ongeveer een derde zijn vluchtelingen;
- meer dan twee op drie nieuwkomers zijn getrouwd of hebben een duurzame relatie. Minder dan een op drie is ongehuwd; het gaat meestal om mannen.

Er zijn dus heel wat **vrouwelijke** nieuwkomers, vooral vrouwen uit Zuidoost-Azië en uit Oost-Europa. Migranten uit Noord-Amerika en Europa zijn ook vaak vrouwen. Alleen migranten uit de traditionele Mediterrane en Arabische migratielanden zijn overwegend mannen (meer dan 50%).

Kort na hun aankomst in België is de gezinssituatie van de meeste migranten de volgende: **gehuwd met kinderen**, wat gevolgen heeft als ze zich op de arbeidsmarkt begeven.

IN WELKE DELEN VAN HET LAND VERBLIJVEN DEZE MIGRANTEN?

Vooral in Vlaanderen, dan in Brussel en ten slotte in Wallonië; de meeste nieuwkomers worden in Brussel en Antwerpen opgevangen.

1 Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt door Johan Geets, Fernando Pauwels, Johan Wets, Miet Lamberts & Christiane Timmerman – 2006 <http://www.hiva.be/docs/rapport/R1056.pdf>

2 Meer informatie vindt u op www.binnenland.vlaanderen.be

WAT IS DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN DEZE MIGRANTEN?

Uit een studie over personen die al 3 jaar in België verblijven - van 2001 tot 2003 - blijkt dat:

- **heel wat migranten werken**, wat lijnrecht ingaat tegen een van de stereotypen dat beweert dat vreemdelingen naar België komen voor een werkloosheidsuitkering:
 - ongeveer een op drie werkt in de **dienstensector**,
 - iets minder dan 2% is zelfstandige,
 - minder dan 1% is niet actief,
 - en een heel klein percentage is werkzoekend.
- wat wel opvalt - en hiermee moeten trajectbegeleiders rekening houden - is dat meer dan de helft niet voorkomt in databanken van de actieve beroepsbevolking: niet als loontrekkende, niet als zelfstandige en niet als werkloze!

VERDELING OP BASIS VAN GESLACHT (2000-2001)

- dienstensector: ongeveer 20% van de mannen - 12% van de vrouwen;
- werkzoekenden: 1,3% van de mannen - 0,8% van de vrouwen;
- zelfstandigen: 1,4% van de mannen - 0,9% van de vrouwen;
- maar de grootste groep die officieel niet op de arbeidsmarkt actief is (63,1%), vertegenwoordigt 44,8% van de vrouwen. In Vlaanderen vinden we een deel ervan terug in een inburgeringstraject. Maar ondanks deze procedure blijft het moeilijk om de inburgeraars in het arbeidsproces in te schakelen. XXXXXXXXXX

GRIET LAEVENS

ACTIRIS – Consulente DRTT (Dienst Rechtstreekse Tussenkost in zake Tewerkstelling)

ACHTERGROND VAN HET DRTT-PROJECT

DRTT is een kostenloze dienstverlening om nieuwkomers in te schakelen in de arbeidsmarkt. De dienst werd in 2001 door het Europees Sociaal Fonds en ACTIRIS opgericht om een nieuwe begeleidingsmethode uit te werken voor de tewerkstelling van nieuwkomers. DRTT omvat 3 projecten:

- 1° een project voor personen met een handicap,
- 2° een project voor laaggeschoolden,
- 3° een project voor nieuwkomers in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

BIJZONDERHEDEN VAN HET DRTT-PROJECT¹

Het DRTT-project verschilt van de klassieke inschakelingsprojecten omdat het gericht is op bedrijven en niet op werkzoekenden. DRTT levert selectie- en wervingsdiensten aan bedrijven; per jobaanbieding selecteert DRTT de beste kandidaat en begeleidt die tot het contract is ondertekend. De methode omvat 5 stappen:

- Het begint met een prospectie bij werkgevers;** tot juni 2005 voerde DRTT deze prospectie zelf uit, maar nu gebeurt dit door de Brusselse Dienst Werkgevers¹ die bedrijven benadert voor een eventuele samenwerking. Voor deze prospectie hanteren ze de volgende criteria:
- grootte van het bedrijf: KMO's met maximum 200 werknemers; in de praktijk meestal KMO's met een twintigtal werknemers;
 - tewerkstellingskansen: DRTT richt zich op uitvoerende functies waarvoor geen diploma is vereist; de tewerkstelling moet duurzaam zijn: minimaal een halftijdse arbeidsovereenkomst voor 6 maanden;

- de werkgever moet bereid om de volledige selectieprocedure over te laten aan DRTT en moet ermee akkoord gaan dat er slechts één kandidaat per vacature wordt geselecteerd.

Vervolgens wordt samen met de werkgever een functieprofiel opgesteld: de Brusselse Dienst Werkgevers geeft het contact nu door aan DRTT. Deze dienst neemt dan contact op met het bedrijf om een functiebeschrijving op te stellen. Dit profiel wordt niet volgens de verwachtingen van de werkgever opgesteld, maar op basis van de vereisten voor de functie die moet worden ingevuld; hierbij wordt wel rekening gehouden met de werkomgeving, de bedrijfscultuur en de hiërarchie.

Ontmoeting met kandidaten: hiervoor werkt DRTT samen met de verschillende actoren betrokken bij professionele inschakeling en de arbeidsbemiddelingsdiensten van ACTIRIS. Die kennen hun kandidaten goed, nemen contact met hen op en verwijzen ze door naar DRTT. Per vacature nodigt DRTT maximum 10 kandidaten uit voor een selectiegesprek. De geselecteerde persoon wordt aan de werkgever voorgesteld (nadat de persoon door DRTT werd gebriefd). Bij het gesprek met de werkgever is een DRTT-consulent aanwezig die de taak van bemiddelaar vervult. Zijn/haar aanwezigheid creëert een beter evenwicht waardoor de kandidaat minder stress ervaart; hij/zij verdedigt ook de selectie en zorgt ervoor dat de voorwaarden en het functieprofiel goed worden gerespecteerd.

Ondertekening van de overeenkomst. Dit kan eventueel gepaard gaan met de verbintenis van DRTT om te zorgen voor follow-up bij administratieve kwesties en om het bedrijf en/of de kandidaat voor te bereiden.

¹ Meer informatie vindt u op www.actiris.be/fr/employeur/services/side_fr.htm

² Meer informatie vindt u op www.actiris.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.actiris.be/fr/employeur/services/entreprise_fr.htm

LOOPBAANORIËNTATIE¹

De kenmerken van loopbaanoriëntatie zijn:

- **Werken in groep**, laag- en hogeschoolden gemengd: de VDAB benadrukt het belang van groepswork en vindt dat gemengde groepen een meerwaarde bieden, ook al kan men met specifieke problemen individueel bij een consultant terecht;
- **Werken in het Nederlands** op een laag taalniveau;
- **Maatwerk**;
- **Werken in twee fases**:
 - 1. sectorkeuze,
 - 2. beroepskeuze.

Net als in Brussel en Wallonië gelooft de VDAB in een individuele aanpak en in begeleiding op maat van nieuwkomers. Maar hoe gaat loopbaanoriëntatie in zijn werk met een zeer heterogene doelgroep? We hebben gezien dat het lesmateriaal 'Kiezen' verschillende keren werd uitgetest, geëvalueerd en aangepast. Het moet immers zo goed mogelijk geschikt zijn voor een individuele aanpak en de mogelijkheid bieden om nieuwkomers zo snel mogelijk aan een baan te helpen. Vaak moet tijdens het traject worden bijgestuurd. Het blijkt ook niet eenvoudig voor een hogeschoolde om in 90 uur Nederlands te leren en enkele honderden uren blijkt onvoldoende voor laaggeschoolden. Hun basiskennis van het Nederlands is vaak ontoereikend.

Daarom herwerkt de VDAB het lespakket 'Kiezen' voortdurend en zal het dit blijven doen om zoveel mogelijk te kunnen differentiëren: een korte en lange versie van het lespakket 'Kiezen', experimenten voor specifieke doelgroepen, voor analfabeten en voor hoogopgeleide personen waarvan het diploma niet is erkend. ██████████

¹ Meer informatie vindt u op <http://vdab.be/werkinzicht/inwerkingstraject.shtml>

YADRANKA ZORICA

Medewerkster FOREm Espace international

HET PROJECT INTER-NATION¹

Dit project dat Espace International van FOREm in 1998 opstartte, is bestemd voor **opgeleide migranten**. Een aantal migranten heeft een diploma en heel wat ervaring. De meeste van deze personen zitten echter vaak al zeer lang zonder werk of werken onder hun opleidingsniveau. Het project Inter-Nation wil deze personen opleiden voor internationale functies. Het organiseert opleidingen internationale handel, ontwikkelingssamenwerking en promotie van podiumkunsten. Om dit project te ontwikkelen, werkt FOREm samen met het Agence Wallonne à l'Exportation (AWEX - Waals Exportagentschap) en met de Université de Liège voor de cursussen.

Het project omvat:

- Een initiële opleiding van zes weken: het gaat om **een technische opleiding** over functies op het gebied van internationale handel, ontwikkelingssamenwerking en promotie van podiumkunsten;
- Daarna volgt een **Engels taalbad** in Groot-Brittannië of Ierland. Dit is belangrijk omdat het om internationale functies gaat;
- Dan volgt een **prospectiestage in het doelland**. Het kan gaan om het land van herkomst van de migranten of om een land dat ze kennen omdat ze er lang hebben verbleven, omdat ze er de taal kennen of omdat ze er een sociaal netwerk hebben dat ze kunnen benutten om zaken te doen;
- De personen worden voortdurend gecoacht, zowel in groep als individueel. In het begin is het **coachen** vooral gericht op het in kaart brengen van de competenties en op het bepalen van de sector. Zelfs wanneer men een idee heeft welke job men wil uitoefenen, kunnen de sectoren soms heel andere eisen stellen qua competenties: voor een internationale betrekking in de

chemische sector bij voorbeeld, is een heel ander profiel vereist dan voor de export van chocolade;

- Later worden de personen gecoacht in technieken om werk te zoeken. Er bestaat ook een pakket over de oprichting van een bedrijf; sommigen richten immers een eigen bedrijf op (of een vereniging in de sector ontwikkelingssamenwerking). Er wordt ook gewerkt aan sociale netwerken omdat deze doelgroep een kleiner netwerk heeft dan de autochtone bevolking;
- Zodra de functie of het beroep in kaart is gebracht, worden de personen aangezet om contacten te leggen met personen die deze functie of dit beroep uitoefenen. Ze moeten een aantal afspraken per week vastleggen en zich verantwoorden wanneer ze het vooropgezette aantal afspraken niet halen;
- Wanneer ze terugkeren van hun stage in het doelland gaan de personen hun diensten daadwerkelijk aan potentiële werkgevers aanbieden. Ze kunnen ook een maand stage lopen in een bedrijf, net zoals dat het geval is na alle FOREm- en VDAB-opleidingen, zodat ze zich bij bedrijven kunnen bekendmaken.

DE RESULTATEN

- **Ongeveer 90%** van deze personen vindt uiterlijk **6 maanden** na het beëindigen van de opleiding **een duurzame betrekking**;
- 15% van hen richt een eigen vereniging of bedrijf op.

Dit project is vanzelfsprekend bestemd voor een specifieke doelgroep die heel snel vooruitgang boekt en die we zo snel mogelijk willen inschakelen, eventueel via een formule voor zelfstandig leren (van een taal bijvoorbeeld). Betreurenswaardig is dat de competenties van personen die naar België komen, doorgaans niet snel genoeg worden geëvalueerd. ██████████

¹ Meer informatie vindt u op www.awex.be/awex/FR/Principal/4Jeunes/2Internation/

SOPHIE GARAICOHEA

Projectmedewerkster SEMEDA - CRIPEL

Jobcoaching bij SEMEDA¹ (Service de Mise à l'Emploi Direct et d'Accompagnement) is een pilootproject van de afdeling Maatschappelijke integratie en inschakeling in het arbeidsproces van CRIPEL. Het project dat begin 2007 werd opgestart, kadert in het 'Nieuwkomers'-project² van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. Het project gaat uit van de vaststelling van CRIPEL dat er te weinig contacten waren tussen de bedrijfswereld en de werkzoekenden.

De jobcoachingmethode werd oorspronkelijk ontwikkeld door vrouwenverenigingen voor vrouwen die ver van de arbeidsmarkt staan. Deze methode werd ook aangepast voor andere doelgroepen (AWIPH³), net zoals CRIPEL dit op een heel vernieuwende manier voor zijn doelpubliek heeft gedaan.

JOBCOACHING IS...

Individuele begeleiding van werkzoekenden. Het project steunt:

- **De werkzoekende** bij zijn zoektocht naar werk, maar ook bij de aanwerving en tijdens de eerste werkmaanden. We zoeken vanzelfsprekend naar duurzaam werk (minimum 6 maanden - bij voorkeur voor onbepaalde tijd);
- **De werkgevers** bij het zoeken naar een ideale kandidaat en bij de aanwerving: tewerkstellingssteun, modaliteiten van de overeenkomst ... (de werkgeversdoelgroep bestaat vooral uit KMO's zonder HR-afdeling) en tijdens de eerste tewerkstellingsmaanden: administratieve kwesties, het managen van eventuele conflicten of spanningen.

WAT IS DE DOELGROEP VOOR JOBCOACHING BIJ SEMEDA?

Vreemdelingen of personen van buitenlandse herkomst die als **werkzoekende** geregistreerd staan (nieuwkomers, nieuwe Europeanen, burgers van derde landen, personen die hier als student verblijven, tijdelijk of definitief geregulariseerde personen, personen in een asielpprocedure).

De filosofie is om personen te selecteren die alles al hebben geprobeerd - ook bij andere organisaties - zonder het verhoopte resultaat. CRIPEL '**gaat voor het kaf**' en kiest voor personen die zich heel moeilijk kunnen inschakelen, die administratieve problemen hebben, die een tijdelijke vergunning hebben, of verblijfsvergunning die zolang geldig is als hun arbeidskaart.

De **voorwaarden** om voor jobcoaching in aanmerking te komen, zijn motivatie, betrouwbaarheid en bereidheid tot werken.

Er wordt **voorrang** gegeven aan personen die moeilijk in het arbeidsproces kunnen worden ingeschakeld (geen netwerk, weinig zelfvertrouwen enz.).

DE HINDERPALEN

- Aanpassing oorspronkelijke opleiding (ander niveau en/of andere technieken, gelijkstelling van diploma's enz.);
- Kennis van het Frans (accent, woordenschat, grammatica enz.);
- Discriminatie bij het zoeken van werk;
- Het ontbreken van netwerken;
- Beheersing van sollicitatietechnieken en kennis van de arbeidsmarkt.

1 Meer informatie vindt u in het volledige Eindrapport over de evaluatie en de begeleiding van het pilootproject jobcoaching van CRIPEL en CRVI door EGID-HEC-ULG - www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=80&titel=Primo-arrivants

2 Toegang tot de arbeidsmarkt en consolidatie van de tewerkstelling van vreemdelingen, nog in de procedure van regularisatie en geregulariseerd, voor kandidaat vluchtelingen, wiens aanvraag ontvankelijk is verklaard of erkende vluchtelingen, en vreemdelingen, die werden ingeschreven in het kader van de regeling voor gezinshereniging. Meer informatie over dit project vindt u als bijlage

3 Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées

ENKELE BEDENKINGEN EN VRAGEN VAN DEELNEMERS AAN DE WORKSHOP

De gebruikte trajectmethodes zijn heel verscheiden: sommige initiatieven richten zich eerder op de werkgevers, anderen op de werkzoekenden; sommige trajecten zijn individueel, andere gebeuren in groep; bepaalde initiatieven zijn gericht op grote groepen nieuwkomers, andere zijn kleinschaliger; soms gaat om directe begeleiding gericht op tewerkstelling, terwijl andere methodes elementen en opleidingen aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt mogelijk maken; en dan is er het al dan niet vrijwillige karakter voor de werkzoekende. Alle sprekers wijzen op een **gemeenschappelijk element: de heterogeniteit van de doelgroep** die vaak **heel uiteenlopende competenties heeft**.

Leidt het verplichte karakter van het Vlaamse inburgeringsbeleid tot een grotere instroom in de VDAB-beroepsopleidingen of tot een snellere inschakeling in de arbeidsmarkt?

Johan Wets wijst erop dat de verplichte inburgering slechts voor een beperkte doelgroep geldt, namelijk tijdens het eerste jaar verblijf in België. De ervaring met inburgering is nog te beperkt om al conclusies te trekken. Wat we wel vaststellen, is dat het al dan niet verplichte karakter (zoals in Brussel) leidt tot een verschillende benadering van de doelgroep, en verschil qua impact die men op de doelgroep kan hebben en eventueel op de instroom in de beroepsopleidingen en op het sluiten van overeenkomsten, of het behalen van attesten.

De VDAB laat momenteel de verschillen onderzoeken tussen personen die verplicht en personen die vrijwillig van hun diensten gebruik maken. Men mag niet uit het oog verliezen dat niemand kan dwingen om het inburgeringstraject te volgen; de persoon die dit weigert, kan alleen

eventueel worden gesanctioneerd. We wijzen hier op het kunstmatige onderscheid dat wordt gemaakt tussen een persoon die minder dan een jaar in België verblijft en verplicht wordt om het inburgeringstraject te volgen en een persoon die een jaar en een maand in België verblijft en dit dus niet meer hoeft te doen.

De eerste resultaten tonen aan dat intensievere trajecten op langere termijn tot betere werkkansen leiden. Een andere interessante Vlaamse methode is de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO-overeenkomsten¹), maar deze beroepsopleidingen moet nog op lange termijn worden geëvalueerd.

Marie-Rose CLINET², gendermainstreamer van de workshop, onthoudt dat een groot deel van de migratie plaatsvindt in het kader van gezinshereniging. Heel wat migranten raken zo verzeild in een situatie die vergelijkbaar is met die van Belgische vrouwen: deze vrouwen hebben zich lang om hun gezin bekommerd en komen om de een of andere reden - omdat ze willen of moeten - op de arbeidsmarkt terecht. Heel wat vrouwen immigreren echter ook omdat ze werk zoeken. Bij het begeleiden van personen is gender dus een belangrijk element. Maar wat is gender nu precies? Het is het geheel van sociale verschillen tussen vrouwen en mannen. Als men met personen van buitenlandse herkomst werkt, spelen twee sets sociale verschillen: enerzijds de sociale verschillen tussen mannen en vrouwen die in het land van herkomst bestaan, en anderzijds de sociale verschillen tussen mannen en vrouwen binnen onze eigen Belgische samenleving. Daarom is het belangrijk in de omgang met werkgevers en bij het analyseren van competenties, projecten en rollen van personen dat men goed beseft en

1 Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming – Formation professionnelle individuelle et entreprise. Meer informatie vindt u op <http://vdab.be/ibo/ibo.shtml>

2 Franstalige coördinator van het jobcoachingproject FLORA - Meer informatie over FLORA vindt u op <http://www.florainfo.be/>

zich bewust is van wat men normaal vindt voor een man en een vrouw. Zo voorkomt men het onbewust opleggen van beperkingen aan personen die ze zelf niet hebben. Daarom moet een jobcoach stereotypen bestrijden - een sociaal mechanisme waarop individuen geen vat hebben en dat de jobcoach goed moet kennen. Jobcoaches die met vreemdelingen werken moeten zich specialiseren in stereotypen en oog hebben voor bepaalde aspecten van werkzoekenden en werkgevers en hieraan kunnen verhelpen.

De drie gewesten pakken de begeleiding van nieuwkomers op een andere manier aan. Hoe gaan ze om met de vervrouwelijking van de nieuwkomersdoelgroep?

In Wallonië bieden zich **vooral mannen** bij de regionale integratiecentra of bij FOREm aan. Een eerste maatregel die werd genomen, is dat wanneer zich twee gelijkwaardige kandidaten voor een opleiding aanbieden, men kiest voor de vrouwelijke kandidaat. Men verwijst ook naar uitzonderlijke voorbeelden van succesvolle vrouwen die gebruik hebben gemaakt van de diensten van CRIPEL/FOREm (zoals een Marokkaanse vrouw die commercieel directeur voor heel Afrika is geworden voor een grote internationale groep in Londen). Dit soort voorbeelden draagt er toe bij om het stereotype beeld te ontcrachten van de moslimvrouw die thuis blijft en zich van de wereld afsluit. Het zijn voorbeelden voor andere Marokkaanse vrouwen, maar ook voor Belgen die een vrij simplistisch beeld van deze vrouwen hebben. De voorbije jaren stelt men bij CRIPEL vast dat in de werkgroepen even veel mannen als vrouwen vertegenwoordigd zijn, wat wijst op een evolutie.

DRTT **in Brussel** houdt rekening met deze rollenpatronen en stereotypen bij het uitwerken van zijn aanbod en bij het opstellen van jobprofielen; het laat elke 'gender'-verwijzing achterwege bij het opsommen van de vereiste competenties en van de taken die moeten worden verricht en bij de omschrijving van de functieinhoud.

In Vlaanderen houdt de VDAB bij het uitwerken van cursussen rekening met het 'gender'-aspect en maakt ze zo 'gender neutral' mogelijk. Vooral bij allochtonen houden ze momenteel heel sterk met dit aspect rekening. Algemeen stelt de VDAB vast dat vrouwen almaar vaker hetzelfde traject afleggen dan mannen. Van de allochtone vrouwen die ze begeleiden, zijn er echter die weigeren om te werken. Ze worden niet langer door de VDAB gevolgd wat op lange termijn natuurlijk jammer is. ■■■■■

Wat onthouden we van deze workshop?

De doelgroep is heel heterogeen. Naargelang hun verblijfsstatuut hebben de personen andere kansen. Een aanpak op maat is daarom noodzakelijk. Denk maar aan het verschil tussen laag- en hogeschoolden. De beste resultaten worden behaald met individuele methodes over een langere periode, met andere woorden wanneer de nieuwkomer gedurende zijn volledige inschakelingstraject wordt begeleid. Elk begeleidings-traject moet rekening houden met verworven compe-

tenties. Bij het aanbieden van begeleiding mag men het genderspect ten slotte niet uit het oog verliezen om niet in stereotypen te vervallen. Twee vragen blijven onbeantwoord. Trajectbegeleiding is één zaak, maar hoe kunnen we komen tot duurzame tewerkstelling van nieuwkomers? Wanneer methodes op hun doeltreffendheid worden geëvalueerd, gaat het meestal om een korte en beperkte evaluatie. Waarom geen grootschalige, langdurige of zelfs permanente evaluatie?

Conclusies

Tijdens de ateliers hebben de politieke verantwoordelijken en de sociale partners¹ ons enkele bedenkingen aangeleverd die we hier in 3 punten trachten samen te vatten:

1. DOORGAAN MET DE STRIJD TEGEN DISCRIMINATIE EN HET BEVORDEREN VAN EEN DIVERSITEITSBELEID.

Ondanks dat ze voldoende optimistisch lijken over de capaciteit en de wil van de meeste ondernemingen om nieuwkomers als werknemer in te schakelen, onderkennen zowel de sociale partners als de politiek vertegenwoordigers dat in werkelijkheid gelijkheid van kansen verre van gerealiseerd is. Verschillende obstakels blijven de bakens uitzetten in het professionele inschakelingsproces van deze nieuwkomers.

De moeilijke economische situatie is natuurlijk een belangrijk gegeven om rekening mee te houden, maar het verklaart echter niet alles. Er wordt toegegeven dat een verschil in behandeling blijft bestaan, los van de kwaliteiten en competenties van werkzoekende nieuwkomers. Men dient de engagementen die door de regio's werden genomen te bevestigen en te verstevigen, en verder te gaan met de gehouden acties inzake diversiteitsbevordering en de strijd tegen discriminatie.

Deze regionale engagementen streven ondanks de verschillen in methodiek en toegekende budgetten evenwel hetzelfde objectief na: het besef laten groeien dat werkzoekenden, welk hun origine of verblijfsduur in België ook is, belangrijke competenties aan te bieden hebben.

2. COMPETENTIES EN ERVARINGEN VAN NIEUWKOMERS (H)ERKENNEN

Iedereen bevestigt het, nieuwkomers hebben niet te verwaarlozen troeven: verhoogde motivatie, vastberadenheid, kwalificaties, elders verworven competenties en ervaringen, ... Toch zijn er velen die in een precaire arbeidssituatie werken zonder reële perspectieven: kwetsbaarheid, beneden zijn/haar niveau werken, niet erkennen van het potentieel, ed., is nog teveel het lot van deze werkzoekenden.

Het spanningsveld tussen *competentie* en *kwalificatie* is één van de grote problemen die men dient op te lossen. Dit vertaalt zich niet enkel in de procedures tot erkenning van én gelijkschakeling van een diploma, maar ook door de moeilijkheid om de elders verworven competenties en ervaringen te kwalificeren die niet gehonoreerd werden met een diploma.

Het valideren en erkennen van competenties door de regio's, vormt een interessante piste om op te volgen. Deze manier van certifiëren kan zowel een meerwaarde zijn voor werkzoekenden die zo hun competenties kunnen valoriseren, als voor de werkgevers die op deze manier over een objectief evaluatie- en rekruteringsinstrument beschikken.

1 **Voor de politieke verantwoordelijken:** Jean-Claude Marcourt, Minister van Economie, Werkgelegenheid, Handel en Erfgoed van het Waalse Gewest - Carol Descamps, Adjunct kabinetschef van Marc Tarabella, Minister van Vorming van het Waals Gewest - Frank Vandenbroucke, Minister van Tewerkstelling en Pensioenen - Yves Bastaerts, Raadgever Tewerkstelling op het kabinet van Benoît Cerexhe, Minister van Tewerkstelling van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Voor de sociale partners: Eddy Van Lancker, Federaal secretaris ABVV - Sara Neirinck, Raadgeefster studiedienst ACLVB - Paolo De Francesco, Raadgever ACV - Michèle Claus, Raadgever op het departement Arbeidsverhoudingen van het VBO - Karel Van Eetvelt, Gedelegeerd bestuurder UNIZO - Charles Istasse, Secretaris van de 'UCM', de Waalse unie van zelfstandige ondernemers.

3.

HET VERSTEVIGEN VAN DE SAMENWERKING TUSSEN OVERHEID EN SOCIALE PARTNERS

De strijd tegen discriminatie, het bevorderen van diversiteit, het erkennen van elders verworven competenties en ervaringen, en procesbegeleiding van de professionele inschakeling zijn de sleutelbegrippen die naar voren werden geschoven op het seminarie. Deze begrippen effectief toepassen impliceert een versterking van de samenwerking en complementariteit tussen overheid, sociale partners en organisaties die actief zijn op het terrein.

Deze samenwerking en complementariteit spreekt ieder aan op zijn competenties. De sociale partners dienen hun sensibiliseringswerk binnen de ondernemingen verder te zetten en ze dienen er tevens voor te zorgen dat de diversiteitsprojecten hun inhoud behouden en zo een groot mogelijk publiek bereiken. De politiek verantwoordelijken kunnen op hun beurt een reeks maatregelen nemen, bijvoorbeeld: vereenvoudigen van procedures en formaliteiten om het ondernemerschap te stimuleren, administratieve procedures inzake gelijkstelling van diploma en elders verworven competenties versoepelen, het blijven bevorderen van diversiteit op de werkvloer en hiervoor de nodige middelen toekennen, de administratieve toegang voor nieuwkomers tot de arbeidsmarkt bevorderen.

Zou het niet opportuun zijn - rekening houdende met het al geleverde werk op het terrein in de verschillende Regio's met betrekking tot het onthaal, oriëntering, vorming, arbeidsbegeleiding voor nieuwkomers - om tot een evaluatie te komen van deze maatregelen? Dit teneinde de gevolgtrekkingen op het voorplan te plaatsen, en indien nodig, de hoofdlijnen bij te sturen.

Dit overzicht verduidelijkt het reeds geleverde werk, de verwezenlijkingen, maar het plaatst tevens het nog te leveren werk op de voorgrond. Laat ons ervoor zorgen dat de energie die op het seminarie werd getoond, gebruikt wordt om het onthaal en begeleiding van nieuwkomers te optimaliseren.

BIJLAGE

Project van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Toegang tot de arbeidsmarkt en consolidatie van de tewerkstelling van vreemdelingen, nog in de procedure van regularisatie en geregulariseerd, voor kandidaat vluchtelingen, wiens aanvraag ontvankelijk is verklaard of erkende vluchtelingen, en vreemdelingen, die werden ingeschreven in het kader van de regeling voor gezinshereniging.

01. KADER WAARIN HET PROJECT WERD OPGESTART

In juni 2001 heeft het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (verder het Centrum genoemd), dat hiervoor werd aangesproken door de FOD Arbeid en Tewerkstelling, bij het Europees Sociaal Fonds een **project ingediend met het oog op de professionele inschakeling van nieuwkomers** in het kader van het federale project /Objectief 3 2000-2006. Daar integratie en tewerkstelling tot de regionale bevoegdheden behoren, heeft het Centrum contact opgenomen met de drie gewestministers die verantwoordelijk zijn voor tewerkstelling, om de relevantie in te schatten van een project in partnerschap met hun bemiddelingsorganismen: de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), ACTIRIS (toendertijd BGDA) en de FOREm. Er werd een overeenkomst gesloten met de Gewesten en Europa steunde de lancering van het project.

DOELGROEP WAREN DE NIEUWKOMERS, EN DIT OMWILLE VAN DRIE REDENEN:

1 De wet van 22 december 1999 betreffende de regularisatie

De wet van 22 december 1999 over de regularisatie had als doel, een aanzienlijk aantal mensen uit de clandestiniteit te halen en hen verblijfszekerheid te geven in België. Deze twee elementen waren essentiële voorwaarden om hen de mogelijkheid te geven zelf in hun levensonderhoud te voorzien, ze waren echter niet voldoende.

Het is namelijk zo dat een groot aantal mensen op het ogenblik van hun regularisatie geconfronteerd werd met heel wat psychologische, economische en sociale problemen. De sociale noden van die mensen die «te voorschijn kwamen» waren aanzienlijk, divers en ongelijk verdeeld. Voor de meesten van hen was er een cumulatie van problemen van tweërlei aard:

- **de problemen verbonden aan hun positie als “nieuwkomers”**: onvoldoende kennis van één van de landstalen en van de Belgische instellingen, onaangepaste beroepsopleiding, problemen om een woning te vinden;

- **de problemen die resulteren uit het clandestiene of precaire karakter van hun verblijf in België**: afhankelijkheid van werkgevers of van weinig scrupuleuze verhuurders, angst voor overheidsinstanties, ongeregelde gezondheidszorgen, opstapeling van schulden en in bepaalde gevallen economische armoede.

Natuurlijk kregen sommige geregulariseerde vreemdelingen niet te maken met dergelijke problemen en ze hadden dan ook geen nood aan bijzondere hulp.

2 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Net als Belgen van vreemde herkomst of reeds langdurig gevestigde vreemdelingen konden de nieuwkomers worden geconfronteerd met discriminatie op de arbeidsmarkt. Even ter herinnering: divers Belgisch onderzoek bevestigde (en bevestigt bovendien nog steeds) de hypothese volgens dewelke de sollicitaties van Belgen en Belgen van vreemde herkomst, die over gelijke kwalificaties beschikken (inzake diploma en beroepservaring), verschillend werden behandeld tijdens de aanwervingsprocedure. Naast een verschillende behandeling van de kandidaturen werd er ook een andere houding vastgesteld vanwege bepaalde werkgevers.

3 De situatie van vrouwen op de weg naar afzondering

De omstandigheden waarin een migratieproject wordt gerealiseerd, krijgen een bijzondere betekenis als het project betrekking heeft op vrouwen, als we denken aan de plaats die hen wordt toegekend in hun land van herkomst en in hun gezinsmodel.

Vaak ondergaat het levenskader van vrouwen die ver van huis zijn brutale veranderingen, die kunnen leiden tot een versterking van hun isolement en hun afhankelijkheid, met name indien er geen adequate maatregelen werden genomen opdat zij de taal zouden beheersen en een elementaire kennis verwerven van het reilen en zeilen van de samenleving waarin zij werden onthaald.

02. DE FYSIONOMIE VAN HET PROJECT

Vanuit die vaststellingen hebben de drie Gewesten de grote lijnen van het project onderschreven en zijn ze overeengekomen om een parcours voor professionele inschakeling uit te werken voor personen die genieten van de wet van december 1999 betreffende de regularisatie, voor personen die hier aankwamen via de gezinshereniging, ontvankelijk verklaarde asielaanvragers en erkende vluchtelingen (waarbij al die personen werkzoekend dienen te zijn). Daar de tewerkstelling tot de bevoegdheid van elk Gewest behoort, werd het federale project opgesplitst in **3 gewestelijke sub-projecten** (Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Wallonië en Vlaanderen), die gelijkaardige doelstellingen hebben nagestreefd, maar onder een verschillende vorm, naargelang van de lokale institutionele context.

Zo kaderde de VDAB de actie in het Vlaamse inburgeringsbeleid, ACTIRIS (vroeger BGDA) en de FOREm probeerden het met concrete begeleiding naar tewerkstelling toe en met het uitbouwen van een partnerschap tussen de officiële bemiddelingsinstanties en het verenigingsleven.

ALGEMENE DOELSTELLING VAN HET PROJECT

Bedoeling van het project was om aan de werkzoekenden die aan het hierboven beschreven profiel beantwoordden, een parcours aan te bieden **met begeleiding voor, tijdens en na de tewerkstelling**. Deze begeleiding werd hard gemaakt door **voorbereidend werk**: opstelling van een beroepsbalans, het achtergelaten beroepsverleden, het uitwerken van een beroepstraject, informatie over de aard van de arbeidsmarkt, diverse info over de instellingen van het land en de Regio van verblijf, aanleren van het Frans of het Nederlands; **en aansluitend**: prospectie van de arbeidsmarkt, werkaanbiedingen aan de kandidaten, tewerkstelling en begeleiding tijdens de eerste weken volgend op de tewerkstelling (*dit was vooral benadrukt in het Brusselse project*).

Voor het Brussels Hoofdstedelijk en het Waalse Gewest ging het eerder om een experiment, terwijl voor de VDAB de actie reeds bestaande werkwijzen kwam versterken.

DE PARTNERS AAN HET PROJECT

In Brussel nam het project de vorm aan van een **partnerschap** tussen de publieke arbeidsbemiddelaar ACTIRIS (vroeger BGDA) en de volgende “regelbepalende verenigingen”: Le Piment asbl - CIRE asbl (Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et les Etrangers) - CBAI asbl (Centre Bruxellois d’Action Inrterculturelle) – Tracé vzw (Onthaalbureau voor nieuwkomers) – Foyer vzw.

In Wallonie kreeg het project de vorm van een **partnerschap** tussen openbare arbeidsbemiddelaar **FOREm** en verenigingen op het terrein die reeds met de doelgroep werkten: de **Centres d’Intégration van Luik (CRIPEL) en van Verviers (CRVI)** en de **Régionales Lire et Ecrire uit Verviers en Luik-Hoei-Waremme**.

In Vlaanderen kaderde het project in het Vlaamse inburgeringsbeleid en enkel de VDAB nam de leiding van het project.

WAT VERSTAAN WE ONDER “NIEUWKOMER”?

De criteria die weerhouden werden om het doelpubliek te bepalen verschilden naargelang van het Gewest, in functie van de realiteit op het terrein en van het legislatieve kader.

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en in het Waalse Gewest bestond de doelgroep uit:

- Personen wier situatie werd geregulariseerd
- Personen die waren aangekomen in het kader van de gezinshereniging
- Asielzoekers, wiens aanvraag ontvankelijk werd verklaard
- Erkende vluchtelingen

Naast die kenmerken dienen er twee bepalende criteria te worden gepreciseerd:

- Die personen dienden zich voor de eerste keer **officieel** te registreren op de arbeidsmarkt;
- De gemiddelde duur van hun verblijf op het Belgische grondgebied bedroeg **maximaal 10 jaar wettelijke aanwezigheid**.

Voor de Nederlandstalige Brusselse verenigingen werd de doelgroep samengesteld uit nieuwkomers die niet strikt beantwoordden aan de criteria die waren uitgevaardigd door het Vlaamse Gewest en die dus niet konden genieten van de inburgering.

IN HET VLAAMSE GEWEST

Zoals reeds vermeld voerde de regering van het Vlaamse Gewest voor de nieuwkomers een verplicht integratiebeleid dat de naam “inburgering” kreeg. Het woord nieuwkomer betekent hier elke niet-Europese en Europese onderdaan die sinds minder dan 12 maanden in een Vlaamse gemeente ingeschreven is¹.

1 Bepaalde categorieën nieuwkomers zijn ontslagen van de verplichting om het inburgeringstraject te volgen, alhoewel zij er recht op hebben als ze erom vragen (b.v. Europese onderdanen).

03. WERKING VAN DE PARTNERS

HET PROJECT IN HET VLAAMSE GEWEST: HET SAIDA-PROJECT

In Vlaanderen kreeg het project de naam SAIDA (Succesvol Anderstaligen Integreren via Duurzame Arbeid) en het werd in 2001 opgestart in het kader van het Vlaamse **inburgeringsbeleid**.

Alle nieuwkomers die zich inschrijven in een gemeente komen eerst terecht bij een Onthaalbureau, waar zij de volgende lessen volgen:

- 1 een cursus Maatschappelijke Oriëntatie, d.w.z. een inwijding in het burgerschap,
- 2 een basiscursus Nederlands (als tweede taal: NT2),
- 3 en een cursus Loopbaanoriëntatie die door de VDAB wordt gegeven.

Vervolgens komen nieuwkomers met tewerkstellingsobjectieven bij VDAB terecht, waar ze worden begeleid bij het zoeken naar werk. Dit verplichte traject omhelst naast het hier reeds gedetailleerde opleidingsprogramma, een individuele begeleiding van de nieuwkomer.

Het inburgeringsdecreet van 28 februari 2003 heeft het volgen van dit parcours tot een verplichting gemaakt voor niet-Europese nieuwkomers die zich in een Vlaamse gemeente inschrijven. In 2006 (van kracht geworden op 1 januari 2007) werd het inburgeringsdecreet gewijzigd, waardoor het doelpubliek werd uitgebreid tot bepaalde personen die reeds meer dan een jaar in een Vlaamse gemeente ingeschreven waren (*oudkomers*).

Met het SAIDA-project kon de Loopbaanoriëntatie worden geoptimaliseerd. Er werd een methodiek en lesmateriaal («Kiezen») ontwikkeld voor de Loopbaanoriëntatie. Na een uitgebreide testing en evaluatie werd deze methode ingevoerd in de VDAB-vestigingen die loopbaanonderwijs verstrekken. Met het van kracht worden van het decreet van 2006 kan de Loopbaanoriëntatie ook worden gevolgd door

“oudkomers”. Deze laatsten kunnen door de VDAB worden verplicht om zich in te schrijven voor een inwerkingstraject dat gelijkaardig is aan dat voor de nieuwkomers.

Meer informatie vindt u op de website van de VDAB > VDAB diensten > allochtonen > inwerkingstraject.

HET PROJECT IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST: HET PROJECT «SIDE»

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kreeg het project dus de vorm van een **partnerschap** tussen ACTIRIS (vroeger BGDA) en de verenigingen Le Piment, CIRE, CBAI, Tracé en Foyer.

Het project kreeg de naam «SIDE», wat staat voor «Service d'Intervention Directe sur l'Emploi» (of «DRTT» in het Nederlands, wat staat voor “Dienst Rechtstreekse Tussenkost inzake Tewerkstelling”). Het uitgangspunt was dat aan de werkzoekende nieuwkomer (met of zonder kwalificaties) een parcours werd aangeboden, waarbij begeleiding was voorzien zowel **voorafgaand aan en tijdens, als na de tewerkstelling**.

Het **voorafgaande werk** wordt gedaan door de **projectpartners** van het verenigingsleven, die “regelbepalende of voorschrijvende verenigingen” worden genoemd en het behelst de uitwerking van een beroepstraject. Het was de rol van de partners van het verenigingsleven om de kandidaten voor te bereiden op de tewerkstelling, meer bepaald door acties, gericht op onthaal, beroepsoriëntatie, taalcursussen en actief werk zoeken. Dit voorafgaandelijk werk van de partnerverenigingen is een voorbereiding op datgene wat daarop **aansluitend** wordt gedaan door de DRTT van de BGDA, dat zich dan concentreert op de feitelijke tewerkstelling en op de begeleiding tijdens de eerste weken, volgend op de tewerkstelling.

De Dienst Rechtstreekse Tussenkost inzake Tewerkstelling heeft zich tegelijkertijd gepositioneerd als dienst aan de werkgevers en het werk gebeurt in directe samen-

werking met de adviseurs van de Brusselse Dienst voor Werkgevers (BDW). Inzake methode is het project in de loop der jaren geëvolueerd en het focust nu meer op de arbeidsmarkt en dus de onderneming, terwijl het aanvankelijk vooral de werkzoekende beoogde. Het doel hierbij was om dankzij een efficiënte en gepersonaliseerde dienstverlening in te spelen op de wens van de onderneming om haar personeel duurzaam tewerk te stellen.

HET PROJECT IN HET WAALSE GEWEST: HET «PRIMO» PROJECT

Uitgaande van de vaststelling dat de nieuwkomers een heterogeen publiek vormen, hebben de partners na verloop van tijd de structuur van het project aangepast, zodat er een coherent aanbod bestond in verhouding tot de noden van de nieuwkomers. De nieuwkomers werden georiënteerd in functie van hun persoonlijke opleidingskapitaal en van hun begrip en gebruik van de Franse taal.

1. Het eerste luik gebeurde op initiatief van de FOREm - Espace International van Luik en richtte zich tot een publiek van nieuwkomers die voldoende Frans kenden om deel te nemen aan het seminarie *Emploi Atout Migrant*. Dit had als doel, een beroepstraject uit te werken, sollicitatietechnieken aan te leren en een professioneel relatienetwerk uit te bouwen. De filosofie achter het project was om de werkzoekende te ondersteunen bij het zelfstandig solliciteren, de studies en de in het buitenland opgedane ervaring te valoriseren en die te integreren in de sollicitaties.
2. Het tweede luik dat werd verwezenlijkt door het CRIPEL en het CRVI, gebeurde onder de vorm van administratieve permanenties die zich richtten tot alle nieuwkomers (ongeacht hun kwalificaties) die te maken kregen met juridische kwesties (vreemdelingenwetgeving; gelijkschakeling van diploma's, verkrijgen van een werkvergunning, enz.) of die naar andere instan-

ties dienden te worden doorverwezen (FLE, FOREm, Emploi Atout Migrant, Lire et Ecrire, enz.). Binnen de CRIPEL en de CRVI kregen de nieuwkomers ook advies en hulp bij het opstellen van hun sollicitatiebrieven en CV's, bij het inschatten van hun vaardigheden, ze kregen informatie over sollicitatietechnieken, enz.... Vanaf 2007 konden goed voorbereide en werkwillige nieuwkomers ook de hulp inroepen van Job coaches.

3. Het derde luik van het project werd gedragen door de regionale centra van de vzw Lire et Ecrire van Luik-Hoei-Waremme en van Verviers, en richtte zich tot laag- of weinig geschoolde volwassen nieuwkomers (maximum 9 jaar onderricht). Via opleidingsmodules Frans, gericht op het burger zijn in de Belgische samenleving, werd er gewerkt aan een gestructureerd en realistisch beroepstraject.

De globale evaluatieverslagen van het project in het Waalse en het Brusselse Gewest voor 2002-2003 en 2004-2005 die werden opgesteld door het "Sociologisch Centrum voor Arbeid, Tewerkstelling en Opleiding" (ULB) kunnen worden gedownload (in het Frans) op de website www.diversiteit.be > Gelijke kansen > Nieuwkomers

04. DE ROL VAN HET CENTRUM IN HET PROJECT

In concreto had het Centrum voor gelijke kansen en voor racismebestrijding 5 opdrachten in dit project:

- **de coördinatie:** instaan voor de samenhang van het project doorheen de partnerstructuur, voor de supervisie van het project en de opvolging van de vooruitgang van de acties van het project (via opvolgingscomités),
- **het overleg:** zorgen voor de nodige uitwisseling van ideeën en goede praktijken tussen de partners uit de verschillende gewesten,
- **de evaluatie:** werd toevertrouwd aan een externe organisatie en die had in 2006 betrekking op de globale evaluatie van de gevoerde acties, op de stabiele tewerkstelling die daaruit voortvloeyde en op het formuleren van adviezen en aanbevelingen voor de overheidsinstanties,
- **de verspreiding:** van informatie via verslagen waarbij het Centrum verantwoordelijk was voor de inhoud,
- **de budgettaire controle:** het Centrum was verantwoordelijk voor de budgettaire en financiële controle van het gehele project.

Het Centrum stelde ook heel wat teksten op in het kader van het project, waarvan enkele kunnen worden gedownload op de website www.diversiteit.be → [Gelijke kansen](#) → [Nieuwkomers](#).

05. VASTSTELLINGEN EN AANBEVELINGEN

In de loop van de jaren heeft elke partner een bijzondere ervaring opgedaan in de begeleiding naar tewerkstelling van een marginale groep nieuwkomers, of met de juridische en administratieve problemen rond tewerkstelling van vreemdelingen, zelfs in het invoeren van een specifieke begeleidingsmethode.

De migratiestromen verspreiden zich wereldwijd, er is een stijgende aanwezigheid van vrouwen en heel wat nieuwkomers zijn gediplomeerden uit het hoger onderwijs. Mensen tewerkstellen met een vaak zeer gediversifieerd parcours en profiel, onder wie sommige hooggeschoolden, vergt dikwijls een aantal specifieke aanpassingen vanwege de arbeidsbemiddelaar. Dankzij het project hebben de partners een beter begrip gekregen van de specifieke behoeften en de diversiteit van het doelpubliek. In Wallonië en in Brussel waren de relaties tussen de verschillende partners complementair. Ofwel werden de werkzoekende nieuwkomers snel doorverwezen naar de meest geschikte structuur in functie van hun profiel en hun graad van zelfredzaamheid, ofwel werd door de structuur zelf een beroep gedaan op de kennis en de troeven van een partner om een punctueel probleem op te lossen of om op een gerichte vraag te antwoorden.

Begin 2007 meende de VDAB dat – na drie jaar inburgeringsbeleid – de tewerkstelling van nieuwkomers geëvalueerd dienden te worden. Om in de toekomst nog meer doorgedreven begeleidingsmaatregelen te kunnen voorstellen, die aan de nieuwkomers realistische kansen op tewerkstelling bieden, wordt er nu een onderzoek gedaan over enerzijds de situatie op de arbeidsmarkt van nieuwkomers die het inburgeringstraject gevolgd hebben (en dus het programma voor Loopbaanoriëntatie SAIDA), en anderzijds over het bestaande verband tussen de job die zij hebben en de inhoud van hun begeleiding. Het profiel van de tewerkgestelde nieuwkomers zal worden geanalyseerd door op de volgende parameters te werken: de cijfers van de tewerkstelling van nieuwkomers in het Vlaamse Gewest, een analyse van de arbeidssectoren en het soort ondernemingen die nieuwkomers tewerkstellen, een analyse van het aangeboden type van contract en van het arbeidsstatuut (zelfstandige / loontrekkende / bediende / arbeider / ABD/AOD).

Anderzijds liet het Centrum in het kader van zijn evaluatieopdracht een globale beoordeling opmaken van de projecten in Brussel en in Wallonië door het "Sociologisch Centrum voor Arbeid, Tewerkstelling en Opleiding" (ULB) (*de Nederlandstalige versie van die evaluatie kan vanaf 15 December 2007 nagelezen worden op de website www.diversiteit.be >Gelijke kansen > Nieuwkomers*).

Globale Evaluatie 2002-2006 (TEF-ULB)

Context

Herinneren we er even aan dat het ESF-project dat door het Centrum voor gelijke kansen werd gecoördineerd, doorgevoerd werd in de drie gewesten van ons land. Het Sociologisch Centrum voor Arbeid, Tewerkstelling en Opleiding (ULB) werd dus belast met de beoordeling van de projecten die werden ontwikkeld in het Waalse en in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. De projecten gaan uit van hetzelfde kader en dezelfde principes:

- samenwerking tussen een openbare dienst en een netwerk van verenigingen
- de doelgroep was dezelfde in beide gewesten maar werd niet precies gedefinieerd
- een algemeen doel: de doelgroep toegang verschaffen tot de arbeidsmarkt.

De twee gewesten hebben een verschillende weg gevolgd:

- in Brussel, directe tewerkstelling, gebaseerd op een als experimenteel bestempelde methode die zowel door de openbare diensten als door de partnerverenigingen werd aangenomen,
- in Luik, opleiding en versterking van de vaardigheden en de tewerkstellingsmogelijkheden, gebaseerd op een operationele coördinatie tussen de openbare diensten en de partnerverenigingen.

Deze evaluatie stelt enkele denkpijlers voor om het project " *Ontwikkeling van de werkgelegenheid van nieuwkomers*" te verbeteren en te versterken. Deze denkpijlers zijn het gevolg van de evaluatie en van ontmoetingen met

de Brusselse en de Waalse partners van het project. Gezien hun algemeen karakter, zijn ze gelijkaardig voor beide gewesten¹.

VOORSTEL NR. 1: REKENING HOUDEN MET DE 'GENDER' DIMENSIE

Vaststelling

De aanzienlijke aanwezigheid van vrouwen in beide projecten bevestigt wel degelijk de vervrouwelijking van de buitenlandse bevolking in België. Of meer precies: de vrouwen worden steeds meer zichtbaar in de migratie. Dit resulteert uit het feit dat het aantal vrouwen dat op eigen initiatief migreert steeds toeneemt, maar ook uit het feit dat vrouwen die mee hier naartoe kwamen niet langer in de schaduw blijven, maar een zelfstandig leven willen uitbouwen, vooral door te proberen om zich op de arbeidsmarkt te integreren.

Hoewel het fenomeen nu gekend is en reeds leidde tot tal van studies (onder meer het verslag 2006 van de Verenigde Naties " *World Survey on the Role of Women in Development: Women and International Migration.*") werd het nog niet opgenomen in het beleid. Dit wordt onder meer aan de kaak gesteld door de Europese Vrouwenlobby in een communiqué van 18 februari 2004. Wij laten er u hier enkele uittreksels van lezen die de verdienste hebben dat ze een samenvatting geven van de houding van de politieke wereld ten overstaan van dat probleem.

Wij citeren:

" De Europese Vrouwenlobby is verontrust over het feit dat door een neutrale benadering van de immigratie te blijven voortaan, de mensenrechten van de vrouwen niet worden erkend en dat ook hun ervaringen en behoeften niet worden erkend in de huidige debatten over het immigratiebeleid.(...) De maatregelen van de Europese Gemeenschap inzake immigratie hebben over het algemeen geen genderdimensie: met andere woorden, er wordt geen rekening gehouden met de discriminatie die migrantenvrouwen meemaken noch met hun specifieke situatie. Het behoud van een «neutrale» benadering van de immigratie betekent dat de mensenrech-

1 In de evaluatie van het Brusselse Gewest zijn er enkele bespiegelingen te vinden over de SIDE-methode die als werkingsmethodiek heeft gediend, en die natuurlijk niet te vinden zijn in de evaluatie van het Waalse project.

ten van de vrouwen niet worden erkend en dat ook hun ervaringen en behoeften niet worden erkend in de huidige debatten over het immigratiebeleid. Dit beleid versterkt enkel nog de man-vrouw-rol en het patriarchale schema, dat de vrouwen in hun traditionele gezinsrol terugdringt. (...)

Een genderspecifieke benadering van het immigratiebeleid daarentegen zorgt voor een verschuiving van de overheersende visie op vrouwen die hier enkel als echtgenote of als dochters van mannelijke migranten naartoe komen, naar een perceptie van de mensenrechten van vrouwen en van de unieke ervaring van migrerende vrouwen als dusdanig”.

De hier vermelde opmerkingen hebben wel degelijk betrekking op de inschakelingsprojecten van nieuwkomers in het Waalse en het Brussels Hoofdstedelijke Gewest die wij dienden te evalueren.

Denkpistes

In die projecten werd de genderdimensie zeker aangekaart binnen de coördinatiegroepen van de partners. Iedereen toonde zich bereid om die dimensie te ontwikkelen. Maar hoe?

– De promotoren van de inschakelingsprojecten hebben er vooral voor gezorgd dat zowel vrouwen als mannen dezelfde toegang kregen tot de aangeboden maatregelen. In een zelfde geest hebben bepaalde promotoren de nieuwkomers doorverwezen naar filières voor minder geschoolde, kansarme en soms analfabete vrouwen. Wij vermoeden dat die initiatieven de ongelijkheden van de maatschappelijke code niet hebben weggewerkt. Maar, de genderdimensie kan namelijk niet worden teruggevoerd tot aanpassingen van de werktijden, waardoor de vrouwen hun familiale verplichtingen kunnen nakomen, noch tot een uitnodiging om opleidingen te volgen in traditioneel mannelijke domeinen. Het feit dat bij het begin van het traject de vrouwen even talrijk zijn als de mannen, betekent niet dat er rekening werd gehouden met de genderdimensie, gezien het aantal vrouwen dat uiteindelijk een betrekking vindt op de vingers van één hand geteld kan worden. Veel werkaanbiedingen via kanalen als SIDE of via uitzendkantoren geven de voorkeur aan mannelijke kandidaten, omdat die beter beantwoorden aan de door de werkgevers opgelegde criteria: flexibili-

teit, onmiddellijke beschikbaarheid, enz..wat verwijst naar de «knelpuntberoepen» en naar het discours over het tekort aan arbeidskrachten die een invloed op het gedrag van de actoren hebben.

- En tenslotte beperkt de genderdimensie zich ook niet tot het bevoorrechten van vrouwen voor opleidingen die resulteren in typische “vrouwelijke” beroepen, nl. de dienstensector, schoonmaak, zelfs wanneer dit gebeurt uit een zorg voor efficiëntie. Het is wel zo, dat dit het soort werk is dat voor vrouwen toegankelijk is, vooral bij het minst geschoolde of meest ondergeschikte werk. Dat is de realiteit van de arbeidsmarkt.
- Wat vooral een probleem vormt in die opties, is niet zozeer het feit dat de maatregelen niet kunnen ingaan tegen een globaal maatschappelijk feit als de lage waardering van vrouwen, maar wel het onderschatten van de complexiteit van wat er op het spel staat.
- Waar het hier over gaat, is dat alle instellingen die met migranten – nieuwkomers of anderen – werken, afstemmen op het beleid van de Europese Gemeenschap en van de Lidstaten, die een genderneutrale en globaal gezien utilitaristische benadering van de migratie ontwikkelen. Zonder dieper in te gaan op deze analyse volstaat het de materiële gevolgen te meten van die houding op de arbeidsmarkt en op de tewerkstellingsvoorwaarden van vrouwelijke migranten en nieuwkomers. Het feit dat de Lidstaten zich tevreden stellen met de ontwikkeling van een grote, informele sector van thuiswerk heeft als gevolg dat de positie van al dan niet legale vrouwelijke migranten, van wie die sector gretig gebruik maakt, nog meer verzwakt wordt. Deze situatie kan enkel maar bestendigd worden, zolang dit soort werk als minderwaardig wordt beschouwd.
- De enige mogelijke houding bestaat er zeker niet in de vrouwen van die arbeidsmarkt weg te houden, maar hen er integendeel op voor te bereiden, of meer precies, hen voorbereiden op het trotseren van een sterke concurrentie door hen hun rechten te leren kennen en de wijze waarop zij kunnen ageren. Dit geldt voor alle filières: meer dan wie ook hebben de vrouwen er alle belang bij om de arbeidsmarkt tegemoet te gaan met kennis van zaken, namelijk het kennen van hun rechten en van de middelen om die te verdedigen.

**VOORSTEL NR. 2 :
HET LINGUIÏSTISCH KAPITAAL HERWAARDEREN**

Vaststelling

De meerderheid van de nieuwkomers is twee- of zelfs drietalig.

Te herwaardenen

Het bezit van een dergelijk talenkapitaal moet kunnen bijdragen tot een makkelijker inschakeling van nieuwkomers in een maatschappij die tegelijk multicultureel en meertalig is, vooral op een arbeidsmarkt die steeds meer "openstaat" voor concurrentie.

Rekening houden met het volgende

Sommige nieuwkomers met een diploma secundair onderwijs die naar «Lire et Écrire» komen hebben eerder nood aan lesmodules Frans dan aan alfabetisering. Dit leerproces zou moeten worden erkend als een specifieke activiteit, waardoor de verenigingen zich zouden kunnen concentreren op hun alfabetiseringsopdracht met hun traditionele publiek.

**VOORSTEL NR. 3:
HET OPLEIDINGSKAPITAAL EN DE BEROEPSERVARING
VAN HET HERKOMSTLAND HERWAARDEREN**

Vaststelling

Sommige nieuwkomers kunnen hun diploma niet laten erkennen of hun beroepservaring- en vaardigheden niet ten gelde maken. De inactiviteit waar zij officieel toe verplicht worden gedurende hun verblijf in België maakt hun kwalificaties er niet beter op, waardoor ze het steeds moeilijker krijgen om toegang te vinden tot de arbeidsmarkt.

Te herwaardenen

De hindernissen en remmen wegwerken die leiden tot een discontinuïteit tussen het school- en het beroepsverleden in het land van herkomst en in België. Voorbeeld: aanvullende en versnelde opleidingen voorzien (bijscholingen) om de gelijkschakeling van de diploma's te verzekeren. Er bestaat geen twijfel over dat beroepen die menen door een diploma beschermd te zijn (zoals verpleegkundigen en artsen) er alle belang bij hebben om het open staan van het beroep voor "vreemdelingen" onmogelijk te maken, ongeacht de redenen die zij aanhalen (technologische verschillen, aantal studie jaren, enz...). We moeten echter toegeven dat de herhaalde verzoeken aan de instellingen van de Franstalige Gemeenschap om de gelijkschakelingprocedures te versoepelen onbeantwoord bleven. Dan blijft er de mogelijkheid om de jaren beroepservaring te herwaardenen en die op een of andere wijze te erkennen, des te meer daar ondernemingen en zelfs instellingen van die vaardigheden gebruik maken zonder daarvoor te betalen.

VOORSTEL NR. 4: VAN INSCHAKELING TOT TEWERKSTELLING

Vaststelling

Het opleidingsparcours, de stages, het opnieuw mobiliseren, de bekwaamheidsbalansen en andere «voorberedende» procedures stellen de intrede of de terugkeer naar het actieve leven uit. Zou een procedure van onmiddellijke tewerkstelling de integratie van nieuwkomers niet bevorderen?

Denkpiste 1

Zou het niet mogelijk zijn om tegelijkertijd gebruik te maken van zowel maatregelen die gericht zijn op het aanwervingspotentieel (advies, informatie, “actief” seminarie of alfabetisering, hulp bij het project, bekwaamheidsbalans, CV, enz...) als van maatregelen die een onmiddellijke tewerkstelling beogen? Men moet de uiteindelijke doelstelling voor ogen blijven houden: een zo stabiel mogelijke arbeidspositie, rekening houdend met de karakteristieken van de arbeidsmarkt.

Denkpiste 2

Zijn er alternatieven op het benaderen van tewerkstelling als loontrekkende? Als zelfstandige bij voorbeeld? In voorbereiding op tewerkstelling moet plaats worden gemaakt voor bedrijfsbeheer en boekhouding. Ook formules voor herscholing en begeleiding tot het oprichten van een onderneming moeten een plaats krijgen, zoals dat reeds bestaat voor loontrekkenden en werklozen.

VOORSTEL NR. 5: EEN DUURZAAM PARTNERSCHAP UITBOUWEN

Vaststelling

Het experiment “ *Ontwikkeling van de werkgelegenheid van nieuwkomers*” heeft voordeel gehaald uit permanente vernieuwingen en werd in de loop van vijf tot zes jaar verder uitgebouwd. Deze duur is uitzonderlijk bij dit soort projecten, die over het algemeen als experimenteel worden beschouwd, omdat ze onderbroken kunnen worden naargelang de omstandigheden. In dit geval kon dankzij de lange periode teruggeblikt worden op de verschillende tegenlagen die het project kende en kon de evolutie naar behoren gevolgd worden. Het project is ontstaan uit politieke wil en het partnerschap werd van boven af opgebouwd, d.w.z. door de politieke overheid, met het daaraan verbonden risico op een gebrek aan cohesie. De partners werden verplicht om op een gemeenschappelijk actieterrein mee te werken, om een gemeenschappelijke methodiek en een adequaat objectief op punt te stellen. Dit zou niet mogelijk zijn binnen een kortlopend project.

Te herwaarden

Dankzij de lange periode kon het project worden bijgesteld, d.w.z. dat de methodes heraangepast konden worden en het objectief opnieuw kon worden bepaald, rekening houdend met de opgedane ervaring en de praktijken van de instellingen. Door die lange duur kregen de partners ook de kans om een bestek op te maken van hun praktijken door kennis te nemen van de geboekte resultaten. Ze hebben voldoende ruimte kunnen benutten om respectievelijke rollen te vinden, doelstellingen vast te leggen, gemeenschappelijke projecten te plannen en samen een evaluatiesysteem van de acties op te bouwen.

Adressgegevens van de partners

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

ACTIRIS (BGDA)

Dhr. Olivier Rasson
Anspachlaan, 65
1000 Brussel
T. 02 505 79 34
orasson@orbem.be

CBAI

Mevr. Christine Kulakowski
Stalingradlaan, 24
1000 Brussel
T. 02 513 96 02
christine.kulakowski@cbai.be

CIRE

Mevr. Frédérique Mawet
Viviersstraat, 80-82
1050 Brussel
T. 02 629 77 35
fmawet@cire.irisnet.be

FOYER

Mevr. Loredana Marchi
Werkhuizenstraat, 25
1080 Brussel
T. 02 411 74 95
loredana.marchi@foyer.be

LE PIMENT

Dhr. Sylvain Bertrand
Colonnestraat, 56
1080 Brussel
T. 02 218 27 29
sylvain.bertrand@lepiment.org

TRACE

Mevr. Catherine Kabageni
Philippe de Champagnestraat, 8
1000 Brussel
T. 02 298 00 90
catherine.kabageni@trace.be

VLAANDEREN

VDAB

Mevr. Mieke Gaudissabojs
Keizerslaan, 11
1000 Brussel
T. 02 506 04 46
mieke.gaudissabojs@vdab.be

WALLONIË

FOREM

Mevr. Yadranka Zorica
Place Cathédrale, 16
4000 Luik
T. 04 220 03 50
yadranka.zorica@forem.be

LIRE ET ÉCRIRE

LIÈGE – HUY – WAREMME
Dhr. Hughes Henry
37b, rue Wiertz
4000 Liège
T. 04 226 91 86
hughes.henry@lire-et-ecrire.be

VERVIERS

Dhr. Jacques Destordeur
Bd de Gérardchamps, 4
4800 Verviers
T. 087 35 05 85
jacques.destordeur@lire-et-ecrire.be

CRIPTEL

Dhr. Jean Michel Heuskin
Place Xavier Neujean, 19b
4000 Luik
T. 04 220 01 20
jean-michel.heuskin@criptel.be

CRVI

Dhr. Éric Sangara
Rue de Rome, 17
4800 Verviers
T. 087 35 35 20
eric.sangara.crvi@gmail.com

Partners

Brussels Hoofdstedelijk Gewest
ACTIRIS (ORBEM), CIRE, CBAI,
Le Piment, FOYER, TRACE

Waals Gewest
FOREM, CRIPEL, CRVI,
Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme
Lire et Écrire Verviers

Vlaams Gewest
VDAB

