



# KRACHTLIJNEN VOOR EEN GASTVRIJE GEMEENTE

## Werken aan WERK



---

### DE ARBEIDSMARKT IN EEN SUPERDIVERSE CONTEXT WAT IS DE ROL VAN STEDEN EN GEMEENTEN?

De arbeidsmarkt en de werkvloer worden steeds diverser, vooral in verstedelijkte regio's. Heel wat knelpuntvacatures raken niet of moeizaam ingevuld. Daar tegenover staat een diverse groep werkzoekenden die geen job vinden. Het tewerkstellingsmodel voor nieuwkomers toont enkele hardnekkige systeemfouten.

Werk vinden is nochtans een belangrijke stap in een duurzaam integratietraject voor nieuwkomers, zoals erkende vluchtelingen en subsidiair beschermden. Daarom moeten overheden het recht op werken verzekeren. Dat vraagt een aanpak op verschillende beleidsniveaus. Veel hefboomen en sleutels bevinden zich op het federale en het Vlaamse niveau. Maar ook de lokale beleidsmakers hebben sleutels in handen om zelf als werkgever een voortrekkersrol te spelen, om lokaal en sociaal beleid te maken, en om een slim kader te scheppen voor gelijke kansen, zodat nieuwkomers gelijkwaardig worden behandeld.

De moeilijke situatie van migranten op de arbeidsmarkt heeft verschillende oorzaken: een veelal beperkte kennis van het Nederlands, de moeizame erkenning van buitenlandse diploma's en een krimpend aantal lage loonjobs op onze arbeidsmarkt.

Maar ook discriminatie bemoeilijkt de toegang. Waar werkgevers echt moeite hebben om vacatures in te vullen, kiezen ze voor 'de meest zekere optie'. Praktijktesten

in opdracht van de Stad Gent toonden onlangs opnieuw aan dat 'allochtonen' 30 procent minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan autochtone kandidaten. De federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia zijn erg duidelijk in het recent verschenen tweejaarlijkse **socio-economisch monitoringrapport**: in geen enkel EU-land is de etnische arbeidsdiscriminatie zo groot is als in België. Een betere opleiding vergroot bij alle groepen de kansen op werk, maar bij een identieke scholing blijven er hardnekkige ongelijkheden bestaan tussen mensen van Belgische en vreemde herkomst.

Daarnaast ontbreekt het aan impulsbeleid. Vroeger werden arbeidsorganisaties ondersteund in hun omgang met diversiteit op de werkvloer dankzij het impulsbeleid voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD-beleid): loopbaan- en diversiteitsprojecten van de sociale partners, zoals Jobkanaal en de diversiteitsconsulenten bij vakbonden en sectororganisaties speelden een belangrijke rol als motor of bijkomende stimulans voor werkgevers in hun omgang met diversiteit op de werkvloer.

Ook het tekort aan doordachte trajectbegeleiding en netwerken tussen arbeidsactoren spelen een grote rol in de drempels naar werk voor nieuwkomers.

## CIJFERS GEKADERD

De beschikbare data tonen geen positief beeld van de werkzaamheids- en werkloosheidsgraad van nieuwkomers. Het bevolkingsaandeel van migranten op arbeidsleeftijd in Vlaanderen steeg van 5,6 procent in 1995 tot 11,9 procent in 2013. Deze stijging is bijna uitsluitend toe te schrijven aan nieuwkomers van buiten de EU. Net zij vinden het moeilijkst hun weg op de arbeidsmarkt in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Ondanks de lichte vooruitgang – de werkzaamheidsgraad van personen geboren buiten de EU-15 evolueerde van 42,9 procent in 1995 tot 57,1 procent in 2013 –, is er nog veel werk aan de winkel. In vergelijking met andere EU-landen vormt een onevenredige arbeidsdeelname van migranten bij ons een veel groter probleem. België is een van de slechtste leerlingen in de OESO-klas wat betreft de tewerkstelling van nieuwkomers uit niet EU-landen.<sup>1</sup> In 2016 – meest recente cijfers – haalden de autochtone Belgen een werkgelegenheidsgraad van 73,1 procent. Voor migranten van buiten de EU is dat slechts 46%.

Binnen de groep hoogopgeleide buitenlanders in ons land ligt de werkzaamheidsgraad van burgers met een EU-achtergrond zo'n 10 procentpunten hoger dan van de anderen. België scoort slecht in het aantrekken van hooggeschoolde migranten. Het aandeel hoogopgeleide migranten bedraagt in België 24 procent, een eerder lage score in vergelijking met heel wat OESO-landen. De komende jaren heeft ons land nochtans nood aan ruim 1 miljoen nieuwe hooggeschoolden. We redden het niet met enkel de autochtone groep hooggeschoolden, zo blijkt uit een internationale vergelijkende studie op vraag van Randstad.

Cijfers uit januari 2018 geven enkele recente trends weer over de werkzaamheidsgraad van niet-werkende werkzoekenden. Zo blijkt uit het meest recente Werkloosheidsbericht van VDAB dat Vlaanderen eind januari 209.027 Niet Werkende Werkzoekenden (NWWZ) telt, dat zijn er 13.228 of 6% minder dan een jaar eerder. Sinds augustus 2015 blijft dit cijfer dalen. De Niet Werkende Werkzoekenden omvatten de werkzoekenden met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag (WZUA), de werkzoekenden tijdens hun beroepsinschakelingsstijd, de vrij ingeschrevenen en een reeks andere niet-werkende werkzoekenden; De restgroep 'Andere' (+8,5%) groeit. Deze groep omvat de deeltijds lerenden zonder baan maar ook de werkzoekenden met een leefloon. Erkende vluchtelingen met een leefloon die zich registreren als werkzoekende worden bij deze groep geteld.

---

<sup>1</sup> <http://www.knack.be/nieuws/belgie/belgie-slechte-leerling-tewerkstelling-nieuwkomers/article-normal-511499.html>

---

## AANBEVELINGEN

1. Grijp de kansen die diversiteit biedt
2. Verzeker het aanbod en realiseer grondrechten
3. Verzeker de toegankelijkheid van dienstverlening
4. Werk outreachend, laagdrempelig en divers-sensitief
5. Bouw bruggen overheen beleidsdomeinen voor een integrale aanpak
6. Zet een lokale taskforce op als lerend netwerk
7. Versterk je ambtenaren en ondersteun vrijwilligers
8. Innoveer en experimenteer als aanzet voor vernieuwend beleid
9. Sensibiliseer en informeer je bevolking: bouw aan een solidaire samenleving
10. Werk in een stedennetwerk

---

### 1. GRIJP DE KANSEN DIE DIVERSITEIT BIEDT

– **Investeer in diversiteitsbeleid om de arbeidsmarkttekorten aan te pakken.**

België is een immigratieland; onze arbeidsmarkt is dan ook een immigrantenmarkt. Dat stellen de FOD Werk en Unia in de beleidsaanbevelingen van het Socio-economische monitoringrapport van 2015. Daarnaast blijkt uit een studie van het Europees Migratienetwerk (EMN) dat België baat zou hebben bij een monitoring van de beroepen die worden ingevuld door arbeidsmigranten. Op die manier zouden we kunnen achterhalen hoe arbeidsmigratie bijdraagt om de arbeidstekorten in sommige sectoren op te vullen. Ook lokale besturen zouden een soortgelijke monitoring kunnen opzetten van knelpuntberoepen in hun gemeente. Op die manier kunnen vraag en aanbod sneller en beter op elkaar worden afgestemd. Zo kan diversiteit kansen bieden waar veel arbeidsplaatsen openstaan.

– **Maak gebruik van diversiteit om de dienstverlening te versterken.**

Diversiteit biedt diverse en meertalige competenties op een arbeidsmarkt in een geglobaliseerde wereld. Die competenties bieden kansen aan zowel private als publieke diensten.

– **Bereid je gemeente voor op superdiversiteit.**

Diversiteit kan een verrijking zijn in het arbeidsaanbod van de gemeente zelf of van lokale partners waarmee de gemeente samenwerkt, van sociale economie, tot lokale woonwinkels en zorgcentra. Bereid die gemeentelijke diensten en partners voor op een toekomstverhaal waarin superdiversiteit zal toenemen. Diversiteit kan bijdragen tot een bloeiende lokale economie.

### 2. VERZEKER HET AANBOD EN WERK AAN GRONDRECHTEN

#### A. De overheid geeft het goede voorbeeld via het gemeentelijk personeelsbeleid.

– **Voer een pro-diversiteitsbeleid in eigen rangen**

Aandacht voor diversiteit vertaalt zich in kansen voor mensen van alle leeftijden en genders, voor mensen met een beperking en nieuwkomers. Daar zijn streefcijfers aan verbonden. Ga flexibel om met kwesties die een drempel kunnen vormen voor specifieke doelgroepen: kennis van de Nederlandse taal, toegang, vakantieregeling, gebrek aan scholing, welzijnsproblemen, kinderopvang of mobiliteit, of te hoge ervaringseisen door de werkgever.

- **Bouw aan een actief antidiscriminatiebeleid met handhaving in het eigen personeelsbeleid.**  
Er is nood aan een actieve ondersteuning, begeleiding en opvolging van werknemers die slachtoffer worden van **discriminatie** (leeftijd, gender, seksuele geaardheid, afkomst, handicap). Voorzie een meldpunt of een interne ombudsman die klachten rapporteert en opvolgt.
- **Schrijf sociale clausules in in gemeentelijke overheidsopdrachten.**  
Zo zorg je ervoor dat bedrijven die de opdracht binnenhalen een afgesproken aantal kwetsbare groepen tewerkstellen.

## B. De gemeente als actieve ondersteuner van nieuwkomers in een kwetsbare arbeidspositie.

- **Ondersteun sociale activering en arbeidsomkadering.**  
Lokale besturen kunnen meer doen dan mensen activeren met het oog op een job. Bied nieuwkomers een traject aan dat hun maatschappelijke integratie bevordert en hen naar een job leidt, via geïndividualiseerde en groepsgerichte projecten.
- **Zet het OCMW in als werkgever voor kwetsbare groepen.**  
Het OCMW kan het aantal art. 60 tewerkstellingsplaatsen optrekken. In oktober 2016 werd op Vlaams niveau het decreet ‘Tijdelijke Werkervaring’ gestemd, dat onder meer de tewerkstelling onder artikel 60 regelt. Artikel 60 krijgt een heel andere invulling. OCMW’s kunnen voortaan autonoom bepalen welke leefloongerechtigden instromen in een tijdelijk werkervaringstraject (en dus tewerkstelling via artikel 60). OCMW’s bepalen ook zelf welke verloning zij voorzien bij een tewerkstelling in het kader van artikel 60.
- **Investeer in opleiding in de Opleidings- en Tewerkstellingscentra (OTC) van het OCMW**  
In OTC’s krijgen cliënten een opleiding zodat zij zich kunnen aanbieden op de reguliere arbeidsmarkt of voor een sociale tewerkstellingsplaats.
- **Omkader nieuwkomers in hun traject naar ondernemerschap.**  
Een loket ondernemen en lokale economie kan een ‘one stop shop’-loket worden voor de administratie, begeleiding en ondersteuning van beginnende ondernemers. Hier kan het bestuur een proactief anti-leegstandsbeleid of pandenbeleid aan koppelen, zodat ondernemers ruimte vinden voor een vliegende start.
- **Werk aan een automatische rechtentoets via het OCMW voor elke nieuwkomer**  
Zorg ervoor dat vluchtelingen alle rechten die ze toekomen, ook in de praktijk krijgen. Informeer en sensibiliseer sociaal werkers daarover.

## 3. VERZEKER DE TOEGANKELIJKHEID VAN DIENSTVERLENING

- **Zorg voor een toegankelijk loket en/of een toegankelijke dienst werk, die diverse arbeidsmarktpartners lokaal kan regisseren.** De afstemming tussen de dienstverlening van het Agentschap Inburgering en Integratie, OCMW, Werkwinkels en diensten Werk en VDAB verloopt beter met een gecoördineerde regie.
- **OCMW’s kunnen een sleutelrol vervullen via individuele opvolging en ondersteuning** naar arbeid en ondernemerschap. In Geraardsbergen bijvoorbeeld volgde het OCMW een nieuwkomer in zijn traject, en bood hem ‘Springplank-steun’ tijdens zijn opstart. Als tegenprestatie rapporteert hij maandelijks over zijn inkomsten met de hulp van zijn MicroStart-begeleider.
- **Projecten zoals AZO, waarin Vluchtelingenwerk Vlaanderen samenwerkt met** het Starterslabo in Gent en STEBO VZW in Limburg, bieden heel wat kennis rond omkadering en begeleiding van ondernemers met een diverse etnisch-culturele achtergrond.

## 4. WERK OUTREACHEND, LAAGDREMPELIG EN DIVERS-SENSITIEF

- **Investeer in een laagdrempelig en “breed onthaal” voor nieuwkomers.**  
Het tewerkstellingsbeleid schiet vaak tekort in het onthaal van nieuwkomers. Nieuwkomers zoals **vluchtelingen** melden zich aan bij zelforganisaties en vrijwilligerswerkings of via socioculturele organisaties. Breed onthaal gebeurt best op dergelijke toegankelijke plaatsen waar nieuwkomers aanwezig zijn (asielcentra, lokale opvanginitiatieven en vrijetijdsinitiatieven uit het middenveld).

Een betere doorstroming vraagt om samenwerking met vrijwilligers en zelforganisaties, alsook met LOI's en andere plaatsen waar nieuwkomers zich aanmelden. Gemeenten kunnen **gericht convenanten uitschrijven**, om organisaties uit de civiele samenleving die werken aan warm onthaal te subsidiëren.

– **Zet in op trajectbegeleiding door basiswerkers en middenveldorganisaties**

Investeer in actoren die werken in nabijheid, om de doorstroom van laagdrempelig onthaal in de vrije tijd naar de arbeidsmarkt te realiseren. Actoren uit het jeugdwerk, het verenigingsleven, vrijwilligersinitiatieven waar buddies werkzaam zijn, en zelforganisaties zijn eerder informele, maar cruciale spelers op de arbeidsmarkt. Voor kwetsbare groepen is het belangrijk vertrouwensfiguren in te zetten. Vrijwilligerswerk kan nieuwkomers helpen nieuwe competenties te verwerven die ze later kunnen inzetten op de arbeidsmarkt. In Gent resulteerde het vrijetijdsproject Batahlan van vzw Cirq in 'Refu Interim', een initiatief dat arbeidstrajectbegeleiding organiseert voor nieuwkomers. Vrijetijdsinitiatieven spreken een belangrijke rol in een meer doeltreffende trajectbegeleiding, waarin vrijwilligerswerk en formele arbeidsmogelijkheden in elkaar overvloeien. Een beleidsdomein-overschrijdende aanpak leidt vaak tot interessante voortrajecten naar werk.

– **Zet in op competentiegericht werken.**

Het is voor veel nieuwkomers niet vanzelfsprekend om hun diploma's erkend te krijgen. Het gaat tergend traag, het diploma wordt niet erkend of hun diploma krijgt een lagere erkenning. Vlaanderen zet in op competenties via het EVC-initiatief. Maar het EVC-initiatief is voor elke sector verschillend en te complex voor werkgevers. Lokale gemeentes kunnen een duidelijk kader scheppen in samenwerking met de werkgevers.

In Brussel ontvangt het Kenniscentrum Wonen, Welzijn en Zorg een stroom aan vragen van asielzoekers en erkende vluchtelingen die vrijwilligerswerk willen doen. Ze worstelen met de afstemming tussen vraag en aanbod. Ook de afstemming van competenties van nieuwkomers met de vraag van bestaande culturele en sociale organisaties is moeilijk. Lokale gemeentes zouden hier de regie in handen kunnen nemen om op basis van een databank betere afstemming te realiseren.

– **Werk aan werk dichtbij kwetsbare groepen**

Heel wat nieuwkomers zijn moeilijk te bereiken. De drempel van de lokale werkwinkel ligt voor sommigen te hoog. Werk met mobiele werkwinkels die ingezet worden in de verschillende wijken.

## 5. BOUW BRUGGEN OVERHEEN BELEIDSDOMEINEN VOOR EEN INTEGRALE AANPAK

– **Voer gesprekken met de VDAB over het bouwen van bruggen tussen verschillende beleidsdomeinen**

Zowel het VDAB actieplan "integratie door werk" (<https://www.vdab.be/partners/integratie-door-werk>), als de KBS-studie met dezelfde naam (<https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2016/20160314AD>) stellen zo'n integrale aanpak voor.

## 6. ZET EEN LOKALE TASKFORCE OP ALS LEREND NETWERK

– **Stem de arbeidsmarktsactoren op elkaar af.**

Richt een **gezamenlijk leerplatform** op waar lokale spelers op de arbeidsmarkt elkaar vinden in een gedeelde visie en aanpak. Een lokale taskforce rond werk biedt kansen om van elkaar te leren: over onthaal en benadering van nieuwkomers, over de aanpak van trajectbegeleiding en het formaliseren van competenties. Uit die gedeelde ervaring kan een lokale regie over stages worden opgezet.

Goede voorbeelden zijn onder meer 'Gent Stad in Werking' en de Gentse Taskforce Vluchtelingen. Hieruit ontstond een aanvraag bij het Europees Sociaal Fonds om vluchtelingen via vrijwilligerswerk aan de slag te krijgen. (<http://www.hrwijs.be/case/vluchtelingen-kunnen-aan-de-slag-de-zorg-artikel-60>). Het project "Werkplek Vluchtelingen" stemt arbeidsmarktsactoren op elkaar af.

– **Neem de regie op in een reeks van arbeidsactiviteiten.**

Lokale besturen moeten een visie en een praktijk/beleid uitwerken waarin ze zelf de rol van regisseur opnemen, door vraag en aanbod in kaart te brengen, door te werken aan proactieve afstemming en door een geïntegreerd beleid.

– **Ontwikkel gezamenlijke acties zoals lokale banenmarkten of wijkbeurzen voor tewerkstelling.**

De gemeente kan samenwerken met maatwerkbedrijven en met bedrijven uit de sociale economie, waar nog heel wat productieve arbeid wordt ingezet.

## 7. VERSTERK JE AMBTENAREN EN ONDERSTEUN VRIJWILLIGERS

### – Zet in op het opbouwen van expertise en toolkits inzake diversiteit op de werkvloer.

Eens nieuwkomers doorstromen, biedt de arbeidsmarkt geen enkele omkadering (meer) voor het omgaan met diversiteit. Het EAD Beleid en de diversiteitsplannen werden afgeschaft door Vlaams Minister Muyters en vervangen door de KMO-portefeuille. Zowel werkgevers als werknemers hebben echter handvaten en instrumenten nodig om diversiteit op de werkvloer te accommoderen.

Lokale besturen moeten opnieuw diversiteitsvormingen opzetten. Lokale ambtenaren kunnen voor diversiteitswerk beroep doen op de KMO-portefeuille en/of partners uit de civiele samenleving aanspreken om hier samen op in te zetten.

### – Versterk de dienst lokale economie

Iedere gemeente heeft een ambtenaar of dienst lokale economie. Die hebben een cruciale rol op te nemen in het ondersteunen van nieuwkomers. Het is aan de dienst lokale economie om een plan van aanpak op te stellen, gediversifieerd naar deze groepen van werkenden, werkzoekenden en ondernemers.

Zo kan men bijvoorbeeld de link leggen tussen een nieuwkomer met een ondernemingsplan, en de beschikbare handels/bedrijfspannen. Voor de nieuwkomer is een geschikt handelspand een cruciale succesfactor waarvoor hij ondersteuning kan gebruiken.

### – Zet vrijwilligers in als jobcoach

Meestal worden vrijwilligers te weinig erkend of ondersteund in hun werk. Zorg voor de noodzakelijke omkadering en professionalisering van die vrijwilligers die nieuwkomers onthalen en begeleiden in hun zoektocht naar werk.

## 8. INNOVEER EN EXPERIMENTEER ALS AANZET VOOR VERNIEUWEND BELEID

### – Experimenteer met gemeenschapsjobs en lokale buurteconomie.

Voor nieuwkomers die niet activeerbaar zijn, en voor wie toegang tot de arbeidsmarkt moeilijk tot onhaalbaar is, kan men inzetten worden op een reeks sociaaleconomische projecten die **gemeenschapsdiensten vervullen**. Vul dat activeringsbeleid op een open manier in, zonder mensen in verplichte trajecten te duwen, zodat ze gemotiveerd kunnen groeien in hun arbeidstraject. Die aanpak leidt tot duurzame uitkomsten. Probeer een integratiepraktijk op basis van tweerichtingsverkeer te organiseren.

Investeer in een reeks arbeidsmogelijkheden zoals arbeidszorg-projecten en sociale werkplaatsen, en ontwikkel nieuwe projecten in de ecologische stadslandbouw en in de buurt- en nabijheidsdiensten. Zorg voor een performant systeem van **buurtgerichte kinderopvang** waarop ook werkzoekenden beroep kunnen doen. Zo bied je ook tewerkstellingskansen aan werkzoekenden uit kansengroepen.

### – Grijp de kansen die de verandering van het PWA-systeem biedt.

Het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA) laat langdurig werklozen toe om activiteiten uit te oefenen die door hun aard of hun occasioneel karakter niet uitgevoerd worden in het gewone arbeidscircuit. De PWA's worden in Vlaanderen vervangen door Wijkwerk. Het nieuwe wijk-werken biedt nieuwkomers de kans om enkele uren per week (max. 60 uur/maand en 630 uur/jaar) werkervaring op te doen in een heel toegankelijke werkomgeving dicht bij huis. Het kan bijvoorbeeld gaan om klusjes bij mensen thuis zoals het gras maaien, om voor- en naschoolse kinderopvang, om het bedelen van maaltijden aan huis. Wijk-werkers krijgen hiervoor een kleine vergoeding van 4,10 euro per uur bovenop de werkloosheidsuitkering. Maak van het Wijkwerk een onderdeel van een volwaardig arbeidstraject naar een duurzame job.

## 9. SENSIBILISEER EN INFORMEER JE BEVOLKING: BOUW AAN EEN SOLIDAIRE SAMENLEVING

### – Sensibiliseer burgers van de gemeente en stad over het belang van kansen geven aan nieuwkomers.

### – Werkgevers weten niet altijd hoe ze aan de slag moeten gaan met nieuwkomers.

Informeer hen over ondersteuning op de werkvloer en mogelijkheden van arbeidsstatuten en tegemoetkomingen.

## 10. WERK IN EEN STEDENNETWERK

- **Zowel op regionaal als op Europees niveau kan men goede praktijken met elkaar delen.**  
Er bestaan netwerken zoals 'EUROCITIES', waarin vooral steden actief zijn om van elkaar te leren. Ook het 'Netwerk Cities of Migration' biedt heel wat handvaten voor goede praktijken. <http://citiesofmigration.ca/good-ideas-in-integration/municipal/>
- **Voor het opstellen van een handhavingsbeleid tegen racisme en discriminatie, kunnen steden en gemeenten aansluiten en steun vinden bij ECCAR:**  
<http://www.eccar.info/en>
- **Geef duidelijk aan wat er goed en fout loopt aan de VVSG.**  
Consulteer ook actoren zoals SAM VZW (<https://www.samvzw.be/>), het steunpunt Mens en Samenleving om ondersteuning rond woonprojecten te voorzien en goede praktijken uit te wisselen.

## COLOFON

Redactie	Pascal De Bruyne & Aarnout Lanckriet, Vluchtelingenwerk Vlaanderen
Eindredactie	Bieke Purnelle
Lay-out	Katrien Annys, <a href="http://www.jacquesbooks.be">www.jacquesbooks.be</a>
Verantwoordelijke uitgever	Charlotte Vandycke, Kruidtuinstraat 75,1210 Brussel
Publicatiedatum	5 maart 2018

---

Deze publicatie is een uitgave van  
**VLUCHTELINGENWERK VLAANDEREN VZW**

Kruidtuinstraat 75, 1210 Brussel

T 02 225 44 00 – F 02 201 03 76

[info@vluchtelingenwerk.be](mailto:info@vluchtelingenwerk.be)

[www.vluchtelingenwerk.be](http://www.vluchtelingenwerk.be)

Giften

IBAN BE06 5230 8056 2922

[VLUCHTELINGENWERK.BE/GIFTEN](http://VLUCHTELINGENWERK.BE/GIFTEN)

