

---

# Integratie aan het werk

15 aanbevelingen



---

# Integratie aan het werk

15 aanbevelingen

## COLOFON

### **Integratie aan het werk. 15 aanbevelingen**

Cette publication est également disponible en français sous le titre:  
Intégration, mode d'emploi. 15 recommandations

Een uitgave van de Koning Boudewijnstichting,  
Brederodestraat 21  
1000 Brussel

#### AUTEURS

Carine Vassart

#### VERTALING

Wouter De Broeck

#### COÖRDINATIE VOOR DE KONING BOUDEWIJNSTICHTING

Françoise Pissart, directeur  
Fabrice de Kerchove, projectverantwoordelijke  
Prabhu Rajagopal, projectverantwoordelijke  
Anneke Denecker, assistente

#### GRAFISCH CONCEPT

PuPiL

#### VORMGEVING

TiltFactory

#### PRINT ON DEMAND

Manufast-ABP vzw, een bedrijf voor aangepaste arbeid  
Deze uitgave kan gratis worden gedownload van onze website [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)  
Deze uitgave kan (gratis) besteld worden : on line via [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)

#### WETTELIJK DEPOT

D/2893/2016/04

#### BESTELNUMMER

3388

Maart 2016

Met de steun van de Nationale Loterij

## INHOUDSTAFEL

<b>Voorwoord</b> .....	7
<b>De prioriteiten : synthese</b> .....	11
<b>Workshop 1 :</b>	
<b>Hoe begeleiden we werkzoekenden van buitenlandse origine beter bij hun inschakeling op de arbeidsmarkt?</b> .....	17
De techniek van de « voet tussen de deur » toepassen .....	19
De CV's en de competentietest .....	21
Investeren in innovatieve begeleidingsmethoden.....	23
<b>Workshop 2 :</b>	
<b>Hoe werken we samen met de werkgevers om de obstakels voor de aanwerving van mensen van buitenlandse origine uit de weg te ruimen?</b> .....	25
Instrumenten om diversiteit te meten .....	27
Verplicht reageren op aanwervingsbeslissingen .....	29
Proactieve preventie om het risico op uitsluiting aan te pakken .....	31
<b>Workshop 3 :</b>	
<b>Hoe kunnen we de huidige voorzieningen voor de bestrijding van discriminatie in de aanwerving concreet implementeren?</b> .....	33
Communicatie rond aanwervingsbeleid dat open staat voor diversiteit.....	35
Inzetten op rolmodellen .....	37
Een effectieve toepassing van de anti-discriminatiemaatregelen.....	39
<b>Workshop 4 :</b>	
<b>Hoe kunnen we de coördinatie tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus verbeteren om de professionele inschakeling van personen van buitenlandse origine te stimuleren?</b> .....	41
Een enkel loket om werknemers en werkgevers wegwijs te maken .....	43
Opvolging van diversiteit door de verschillende beleidsniveaus .....	45
Werken volgens doelstellingen veeleer dan volgens een actieplan.....	47
<b>Workshop 5 :</b>	
<b>Hoe kunnen we de inzetbaarheid van personen van buitenlandse herkomst, en in het bijzonder van vluchtelingen, verbeteren door middel van de erkenning van diploma's en competenties?</b> .....	49
Een stage met aan het eind een attest van bewezen competenties.....	51
De taalverwerving aanpassen en moduleren .....	53
Een coach op wie de kandidaat altijd kan terugvallen tijdens zijn integratieparcours .....	55
<b>Conclusies</b> .....	57
<b>Bijlage 1 : Deelnemers werksessie 28 oktober 2015</b> .....	59
<b>Bijlage 2 : Publicaties van de Koning Boudewijnstichting</b> .....	65



## VOORWOORD

De integratie van personen van buitenlandse herkomst is een van de grootste uitdagingen waar onze samenleving vandaag voor staat. De omvang van die uitdaging wordt nog duidelijker door de noodzaak om opvang en begeleiding te bieden aan de duizenden vluchtelingen die momenteel in Europa aankomen. Werk vormt daarbij een van de belangrijkste instrumenten voor sociale inclusie. Een job biedt mensen niet alleen de mogelijkheid om de sociale kwetsbaarheid achter zich te laten, maar ook om actief deel te nemen aan het maatschappelijk leven. De Koning Boudewijnstichting werkt al jaren rond dit thema. Ze doet daarvoor een beroep op haar vermogen om een dialoog op gang te brengen tussen de verschillende actoren in de samenleving en een betere kennis van samenlevingsproblemen te bevorderen.

Eind oktober 2015 heeft de Stichting een werksessie gewijd aan de socio-professionele integratie van personen van buitenlandse afkomst. Via dit initiatief heeft ze een aanzet willen geven tot concrete actie- en beleidsvoorstellen die op korte termijn uitvoerbaar zijn. Doel daarbij was om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren van de verschillende categorieën van personen van buitenlandse oorsprong. Met name: de nieuwkomers - of het nu gaat om het asielzoekers, vluchtelingen of om mensen die aankomen in het kader van gezinshereniging - en de jongeren en anderen die sinds een of meer generaties in België leven.

De meer dan honderd deelnemers aan het seminarie vertrokken bij deze denkoefening niet van een wit blad. In België zijn al veel initiatieven genomen op dit vlak. En dat op de verschillende beleidsniveaus en door de meest uiteenlopende actoren. Rekening houdend met het werk dat al geleverd is, wilde de Stichting voornamelijk de gedachte-wisseling tussen actoren en beleidsmakers op gang brengen. Die uitwisseling laat toe om te bepalen welke acties het eerst moeten worden ondernomen. De actualiteit toont helaas aan dat het hoog tijd is om de theoretische debatten op het vlak van integratie achter ons te laten, in het bijzonder als het gaat om de jongeren. Alleen zo kunnen we trachten om tot tastbare resultaten te komen.

Het is met dat idee in het achterhoofd dat we de actoren uit het verenigingsleven, vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven en de overheden die betrokken zijn bij tewerkstelling, opleiding en begeleiding van personen van buitenlandse afkomst, hebben samengebracht.

### **Een debat dat we te lang uit de weg zijn gegaan**

De meest recente OESO-indicatoren bevestigen opnieuw dat België zeer slecht scoort als het gaat om de tewerkstellingsgraad van niet-Europese buitenlanders; het cijfer ligt liefst 10% lager dan bij de rest van de Belgen. De cijfers voor Brussel zijn nog alarmerender. Volgens de Socio-economische monitoring van het Interfederaal Gelijkekansen-centrum bedraagt de tewerkstellingsgraad van de Brusselaars van Belgische oorsprong 71% (een groep die overeenkomt met 25% van de Brusselse bevolking, volgens de hier

toegepaste definitie) tegen een tewerkstellingsgraad van 40% bij de bevolkingsgroep van Noord-Afrikaanse oorsprong. De werkloosheidsgraad bedraagt bij de eerste groep 10% en bij de tweede 31%. De kloof is dus aanzienlijk.

De socio-professionele integratie van personen van buitenlandse afkomst is een debat dat België en de andere Europese landen te lang uit de weg hebben willen gaan. Tot die vaststelling kwam Jean-Louis de Brouwer, Directeur humanitaire hulp en civiele bescherming bij de Europese Commissie (DG ECHO) en voorzitter van het begeleidingscomité van het programma «Integratie aan het werk» van de Koning Boudewijnstichting: «Lange tijd bestond er gewoon geen Europees beleid met betrekking tot integratie. Voor ministers die af te rekenen hadden met een interne werkloosheidsgraad van 15% tot meer dan 25% was het niet politiek correct om de link te leggen met de integratie op de arbeidsmarkt van personen van buitenlandse afkomst. Het is nochtans een debat dat we niet langer uit de weg kunnen gaan. De situatie in de landen van herkomst van de immigranten en de multidimensionale crisis die zich nu sinds maanden voor onze ogen afspeelt, stellen de Europese identiteit en die van elk land fundamenteel in vraag. Voor het eerst hoort men zeggen: we moeten zorgen voor de mensen die nu aankomen, want ze zullen hier blijven. We bevinden ons niet meer in de situatie zoals ten tijde van de Kosovo-crisis, toen we ingrepen met het idee dat we zo de terugkeer van de immigranten zouden mogelijk maken. Het debat over integratie opnieuw uit de weg gaan, betekent dat we het fragiele evenwicht van onze economieën op het spel zetten».

«Niet praten over de integratie op de arbeidsmarkt van personen van buitenlandse afkomst betekent dat we onszelf de mogelijkheid ontnemen om effectief iets te doen, meent ook Françoise Pissart, Directrice «Armoede & sociale rechtvaardigheid» bij de Koning Boudewijnstichting. We blijven op die manier ook blind voor de specifieke problemen die de socio-professionele integratie van personen van buitenlandse afkomst met zich mee brengt, zoals discriminatie of de ballast van een vaak pijnlijk persoonlijk parcours. Integratie is een complex probleem. Maar men mag nooit uit het oog verliezen dat het gaat over echte mensen. De uitdagingen op menselijk vlak zijn wat dit betreft cruciaal. Het gaat om belangrijke uitdagingen voor een democratische samenleving, uitdagingen op verschillende niveaus: zowel menselijk, als economisch en sociaal. Om die tot een goed einde te brengen moet België snel vastleggen welke precies de grote uitdagingen zijn: de participatie op de arbeidsmarkt moet worden versterkt vanuit een perspectief van sociale integratie, terwijl de ontwikkeling van talent en competenties moet gebeuren vanuit een perspectief van economische integratie».

Het Verbond van Belgische Ondernemingen heeft zich achter de organisatie van dit seminarie geschaard omdat het bedrijfsleven vindt dat het niet afzijdig kan blijven in dit debat. «We moeten ervoor zorgen dat samenleving en economie beter op elkaar aansluiten, zegt Michel Vermaerke, Afgevaardigd Beheerder van Febelfin, lid van de Raad van Bestuur van het VBO en voorzitter van de taskforce voor de vluchtelingen die de werkgeversorganisatie heeft opgericht. De samenleving verwacht dat de bedrijven zich meer engageren en dat niet alleen in woorden. De bedrijfswereld moet zich openstellen voor de vaststellingen en conclusies die voortkomen uit de debatten in het kader van deze werksessie. Ze moet attent reageren op de aanbevelingen voor constructieve oplossingen die de verschillende workshops naar voren schuiven. Studies van de OESO tonen aan dat deze immigratie op lange termijn een positief effect heeft op de hele economie



van het land waar de migranten zich vestigen en niet uitsluitend voordeel oplevert voor de migranten die werk vinden. Een open visie van de toekomstige samenleving moet dus hand in hand gaan met de leefbaarheid van onze economie».

### **Een gevoel van urgentie**

De vijf workshops die tijdens deze werksessie werden georganiseerd hebben geleid tot 15 actiepunten die inspiratie kunnen bieden voor de beleidsmakers op de verschillende niveaus. Behalve de aanbevelingen hebben de debatten ook de dringende noodzaak aangetoond van een mentaliteitswijziging als het gaat om de manier waarop de socio-professionele integratie van personen van buitenlandse afkomst moet worden opgevat. Momenteel bestaan er weliswaar maatregelen, structuren en financiële steun, maar die leveren niet de verwachte resultaten op.

De urgentie is dus vandaag zeer hoog om meer adequate antwoorden te formuleren - en dat op basis van de verantwoordelijkheden en competenties van elk van de betrokken actoren : overheid, verenigingsleven of in de privé-sector. Zoals de strijd tegen jongerenwerkloosheid in Brussel heeft aangetoond is dat mogelijk. De bijdrage van de verschillende gewesten en de onuitgegeven partnerschappen die zijn ontstaan, hebben geleid tot nieuwe maatregelen. Daardoor zijn de voorbije twee jaar een groot aantal jongeren aan een tewerkstellingstraject begonnen. En dat blijkt een onontbeerlijke voorwaarde voor hun sociale integratie.

*Koning Boudewijnstichting  
Maart 2016*



# De prioriteiten : synthese

## **WORKSHOP 1 : HOE DE JOBKANDIDATEN VAN BUITENLANDSE HERKOMST BETER BEGELEIDEN BIJ HUN PROFESSIONELE INTEGRATIE?**

### **De techniek van de « voet tussen de deur » toepassen**

Alle mogelijkheden moeten worden benut om jongeren van buitenlandse origine de kans te geven een eerste werkervaring op te doen in een bedrijf. De drempel bij de toegang tot de arbeidsmarkt kan op deze manier worden overwonnen. De jongere wordt opgenomen in een werkomgeving en kan er zijn competenties tonen. Op die manier worden zowel zijn gezicht als zijn motivatie door zijn toekomstige collega's en zijn werkgever herkend. De mogelijkheid om stages te lopen moet dus nog worden uitgebreid. Zij hebben in dat opzicht hun nut bewezen. Andere integratie-bevorderende praktijken zoals de toegang tot studentenjobs moeten eveneens worden aangemoedigd om de aanwerving van personen van buitenlandse origine te stimuleren. Die verschillende initiatieven moeten onderdeel zijn van een gerichte oproep aan de werkgevers om zich voor dit soort aanwervingen te engageren.

### **De CV's en de competentietest**

Een CV dat alleen focust op diploma's en motivatiebrieven wanneer die overbodig zijn (bijvoorbeeld voor technische functies) draagt ertoe bij dat vooroordelen over sommige jobkandidaten, waaronder die met een migratieachtergrond, worden in stand gehouden. Daarom moet de test die de reële competenties van de kandidaten meet en weergeeft, het uitgangspunt vormen. Niet alleen in het rekruteringsproces, maar ook in het opleidingsparcours, bij startersinitiatieven voor nieuwkomers en bij uitbreiding in de hele arbeidsmarkt. Een instrument zoals de beroependatabank « Competent » van de VDAB, somt bijvoorbeeld de vaardigheden van de jongeren op. Niet alleen die die ze in het onderwijs hebben verworven, maar ook wat ze hebben geleerd uit verschillende ervaringen. Het laat toe om te vertrekken van reële competenties en niet van behaalde diploma's.

### **Investeren in innovatieve begeleidingsmethoden**

Gepersonaliseerde begeleiding blijkt een efficiënt middel tegen wantrouwen bij de werkgevers en het gebrek aan zelfvertrouwen bij de jongeren van buitenlandse origine. Een voorbeeld van zo'n begeleiding is de IOD-methode (Intervention sur l'Offre et la Demande) waarbij een bemiddelaar zich naar de werkplek begeeft om te kijken welke de noden zijn van de directie en de personeelsdienst, en vervolgens een enkele kandidaat voorstelt. Deze heeft voor aanvang van het jobinterview een opleiding gekregen, krijgt ondersteuning (bijvoorbeeld van een vertaler-tolk) wanneer hij zijn competenties moet tonen en zal ook worden begeleid tijdens de eerste maanden. Het directe contact met het bedrijf garandeert de geloofwaardigheid van het initiatief. De methode kan daarom vooral interessant zijn voor kmo's die niet beschikken over een personeelsdienst die in staat is om een diversiteitsplan uit te voeren. De begeleiding laat toe om de jobkandidaten zowel sociaal als professioneel op te volgen en blijkt ook een interessante optie voor mensen met een hogere opleiding.

## **WORKSHOP 2 : HOE SAMENWERKEN MET DE WERKGEVERS OM DE OBSTAKELS VOOR DE AANWERVING VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE AFKOMST WEG TE NEMEN?**

### **Instrumenten om diversiteit te meten**

De bedrijven moeten beschikken over instrumenten om hun diversiteitsbeleid te kunnen meten (volgens afkomst, leeftijd, geslacht, handicap,..). Deze instrumenten moeten hen helpen om acties op te zetten die hun praktijken verbeteren. Dat kan de vorm aannemen van een scorebord op maat van het bedrijf, maar het kan net zo goed via een pilootproject dat vertrekt vanuit de beroepssectoren. De evaluatie moet zowel kwantitatief (volgens proportie) gebeuren, als kwalitatief (volgens de functies die de kandidaten bekleden). De bedrijven - in het bijzonder kmo's - en hun personeelsdiensten moeten op dit vlak begeleiding krijgen (opleiding, informatie).

### **Verplicht reageren op aanwervingsbeslissingen**

De eenvoudige verplichting om het aanvaarden of weigeren van een kandidatuur te staven met argumenten, zet de werkgever ertoe aan om na te denken over de criteria die hij hanteert. Het is een efficiënt instrument om mensen bewust te maken van vaak onbedoelde discriminatie. Parallel daarmee kan vorming kmo-bedrijfsleiders of HR-professionals helpen om vast te stellen in welke mate hun functioneren bepaald wordt door vooroordelen of stereotypes. Het anonieme CV blijkt niet altijd een oplossing, aangezien het volgens sommigen het probleem alleen verplaatst. De rekruteringsprocedures en de vragenlijsten bij aanwerving zijn daarentegen wel voor verbetering vatbaar. Met name kunnen alle elementen worden verwijderd die voor een vorm van uitsluiting veronderstellen.

### **Proactieve preventie om het risico op uitsluiting aan te pakken**

Heel wat bedrijven - vaak kmo's - beschouwen de aanwerving en de aanwezigheid van mensen van buitenlandse afkomst in het bedrijf als een probleem dat ze onder controle moeten houden - en waarvoor het hen aan tijd en middelen ontbreekt. Ze hebben de neiging om het "probleem" te ontwijken, zodat ze het niet moeten oplossen. Het is daarom essentieel om een vorm van coaching ter beschikking te stellen, een begeleiding die hen helpt bij het uitwerken van hun rekruteringsprocedures, die informeert over de bestaande regels met betrekking tot diversiteit en over de opleidingsmogelijkheden voor het personeel dat zal samenwerken met de mensen van buitenlandse afkomst. De werkgeversorganisaties kunnen daarbij een voortrekkersrol op zich nemen. Bijvoorbeeld door goede praktijken in de verf te zetten die de verandering een duw in de rug kunnen geven.

## **WORKSHOP 3 : HOE VERMIJDEN DAT WERKGEVERS DISCRIMINEREN BIJ DE AANWERVING EN DAT JOBKANDIDATEN DISCRIMINATIE GAAN INTERIORISEREN?**

### **Communicatie rond aanwervingsbeleid dat open staat voor diversiteit**

De bedrijven moeten hun communicatie en hun rekruteringskanalen diversifiëren om in contact te komen met personen van buitenlandse afkomst. Dat is vooral van belang voor zij die geen toegang hebben tot de aangeboden jobs omdat ze niet over een netwerk beschikken of omdat ze zich niet durven kandidaat stellen uit schrik te worden gediscrimineerd. De bedrijven - in het bijzonder kmo's en microbedrijven - zullen worden bijgestaan door diversiteitsexperts die hen zullen voorzien van de nodige instrumenten en goede praktijken. Er moet meer aandacht komen voor het fenomeen van zelfdiscriminatie, dat ervoor zorgt dat kandidaten, uit vrees voor een afwijzing, bepaalde beroepen of sectoren gaan vermijden. Het fenomeen is onvoldoende gekend en er wordt nog te weinig rekening mee gehouden.

### **Inzetten op rolmodellen**

Wanneer in bedrijven getuigenissen worden gebracht van geslaagde integratie, dan helpt dat om kandidaten van buitenlandse afkomst aan te trekken. Het laat hen toe om na te denken over diversiteit binnen het bedrijf met betrekking tot de samenstelling van het personeel. Maar het biedt hen tegelijk de mogelijkheid om hun imago te veranderen bij een breder publiek. De overheid en haar administratie moeten een voorbeeldrol op zich nemen bij de integratie van mensen van buitenlandse origine. Deze strategie maakt het mogelijk om op middellange en lange termijn de vertegenwoordiging van die groep grondig te veranderen. De beste manier om vooroordelen te lijf te gaan is nog altijd mensen van buitenlandse afkomst een plek geven binnen de bedrijven.

### **Een effectieve toepassing van de antidiscriminatiemaatregelen**

Het niet toepassen van diversiteit op het werk wordt nog altijd te weinig gezien als onaanvaardbaar. Wat in belangrijke mate te wijten is aan een gebrekkige opvolging van de antidiscriminatie wetten. De sociale inspectie moet daarom actiever te werk gaan bij de controle van de toepassing van de antidiscriminatie wetten. De bedrijven die halsstarrig weigeren om diversiteit in te voeren, ondanks de steun en de tijd die ze hebben gekregen om uit eigen beweging veranderingen door te voeren, moeten dan ook effectief worden bestraft. Anderzijds blijft het moeilijk om positieve acties ten voordele van personen van buitenlandse afkomst, zoals ze voorzien zijn in de antidiscriminatie wet van 2007, in de praktijk om te zetten. Wegens het ontbreken van een arrest over de toepassing van de wet, kunnen de maatregelen immers worden beschouwd als...discriminerend.

## **WORKSHOP 4 : HOE DE COÖRDINATIE VERBETEREN TUSSEN DE VERSCHILLENDE BELEIDSNIVEAUS, OM DE PROFESSIONELE INTEGRATIE VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE ORGINE TE BEVORDEREN?**

### **Een enkel loket om werkgevers en werknemers wegwijs te maken**

Onderwerpen als integratie, sociale inclusie, werkgelegenheid en opleiding zijn terug te vinden bij verschillende diensten die zich elk op een ander beleidsniveau bevinden (federaal, gewestelijk, gemeenschappelijk, gemeentelijk). Ze vormen een labyrint waarin het moeilijk is om zich te oriënteren. Personen van buitenlandse afkomst - en vooral nieuwkomers - die op zoek zijn naar werk of naar een opleiding moeten zich kunnen wenden tot een enkel loket. Bijvoorbeeld via een webapplicatie die hen begeleidt bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt en hen naar de juiste diensten loodst, in functie van hun specifieke noden. Sommige websites bestaan al, maar moeten worden verbeterd en zichtbaarder worden gemaakt. Voor de werkgevers kan het loket zorgen voor een betere toegang tot de begeleiding en de diensten die hen kunnen bijstaan om een diversiteitsbeleid in hun bedrijf te ontwikkelen.

### **Opvolging van diversiteit door de verschillende beleidsniveaus**

Er moet een interministeriële conferentie komen om de samenwerking te bevorderen tussen de verschillende departementen en overheden die betrokken zijn bij Werkgelegenheid en Integratie. De moeilijkheden bij de toepassing van de diversiteitsmaatregelen kunnen zo worden teruggedrongen. Elke maatregel in verband met werk of opleiding moet worden geëvalueerd met betrekking tot zijn - positieve of negatieve - impact op de socio-professionele integratie van de doelgroep in kwestie. Om de bewustwording op de verschillende beleidsniveaus te vergroten, is het daarom van belang dat er een gemeenschappelijke monitoring komt die zowel de situatie van de groep opvolgt als de impact van de genomen maatregelen. Het diversiteitsbeleid moet ook worden opgenomen in de professionele akkoorden, zodat niemand nog om het thema heen kan. De sociale partners moeten dus actief worden betrokken.

### **Werken volgens doelstellingen veeleer dan volgens actieplannen**

Verantwoordelijkheden en bevoegdheden (werken volgens doelstellingen) moeten op mekaar worden afgestemd. De departementen en overheden betrokken bij de socio-professionele integratie van personen met een migratieachtergrond kunnen zo beter bepalen welke instrumenten zij ter beschikking hebben om positief op diversiteit te wegen. Het systeem verbetert ook de zichtbaarheid van zowel de horizontale (tussen departementen van een zelfde beleidsniveau) als de verticale samenwerking (tussen de verschillende niveaus onderling). Dat maakt het makkelijker om beleid uit te stippelen. Onder meer is dat het geval bij sociale activering, dat afhangt van het federale niveau, maar dat in de praktijk wordt gezet door de OCMW's - overigens met goede resultaten. Het in kaart brengen van verantwoordelijkheden en bevoegdheden helpt ook om vast te stellen wanneer een vraag om steun of een samenwerking met partners het meest efficiënt kan werken (de Europese steunfondsen voor de sociale integratie van vluchtelingen en asielzoekers, naar bedrijven stappen voor trajecten alternerend leren...).

## **WORKSHOP 5 : HOE VIA DE GELIJKSCHAKELING VAN DIPLOMA'S EN DE ERKENNING VAN COMPETENTIES DE INZETBAARHEID VAN PERSONEN VAN BUITENLANDSE ORIGINE - EN VAN VLUCHTELINGEN IN HET BIJZONDER - VERHOGEN?**

### **Een stage met aan het eind een attest van bewezen competenties**

België is nog al te zeer gefocust op diploma's en moet zich met meer overtuiging gaan engageren in systemen die verworven vaardigheden valideren. Daarvoor zou men kunnen kijken naar Zweden. Daar krijgt elke nieuwkomer een stage aangeboden die uitmondt in een attest met competenties. Dat kan hij voorleggen aan een werkgever of wanneer hij zich voor een opleiding wil inschrijven. Het systeem van diplomagelijkschakeling is allesbehalve transparant en nog te veel gefixeerd op de academische vereisten in België. De bedrijven en het onderwijs moeten daarom actiever gaan samenwerken om opleidingsprofielen uit te schrijven die nodig zijn voor bepaalde jobs. In het bijzonder moeten laagopgeleide vrouwen kunnen profiteren van de mogelijkheid om hun competenties te tonen op het vlak van opvoeding en het runnen van een gezin.

### **De taalverwerving aanpassen en moduleren**

Het opleidingsaanbod is nog ontoereikend op dit moment. Dat is vooral het geval wanneer het doelpubliek bestaat uit hoger opgeleide personen van buitenlandse herkomst, die nood hebben aan intensievere cursussen om snel aan werk te kunnen geraken. De vereisten en de opleidingen op het vlak van taalverwerving moeten eveneens worden aangepast. De betrokken beroepssectoren moeten het initiatief nemen om een aanbod uit werken dat inspeelt op de behoeften van sommige beroepen, zoals het geval is voor alle beroepen in de gezondheidssector. Ook al is de taal essentieel voor de socio-professionele integratie, toch mag taalkennis nooit als voorwendsel worden gebruikt om buitenlandse werkzoekenden te discrimineren. Dat is bijvoorbeeld het geval bij technische jobs. De vereisten op dat niveau moeten worden aangepast aan de vereisten voor de functie waarvoor de kandidaat solliciteert.

### **Een coach op wie de kandidaat altijd kan terugvallen tijdens zijn integratieparcours**

Personen van buitenlandse herkomst worden vandaag niet aan hun lot overgelaten tijdens hun integratieparcours. Hun probleem bestaat er veeleer in dat ze worden begeleid door te veel mensen, verbonden aan verschillende diensten en structuren: sociale dienst, integratie, opleiding... Het parcours zou zonder twijfel eenvoudiger worden als slechts een enkele coach hen zou begeleiden tijdens het hele integratietraject. Deze coach moet bij voorkeur onafhankelijk werken van de betrokken diensten en structuren. En dat om de kandidaat zo goed mogelijk te kunnen begeleiden in functie van zijn noden en professionele wensen. Het terugbrengen van het aantal referentiepersonen vermijdt bovendien fouten in de begeleiding, die op hun beurt alleen voor frustratie en verspilling van middelen zorgen.



Workshop 1 : **Hoe begeleiden we werkzoekenden  
van buitenlandse origine  
beter bij hun inschakeling op  
de arbeidsmarkt?**

**Kernvragen:**

- Aan welke specifieke behoeften moet de rekrutering van dit doelpubliek voldoen?
- Hoe benaderen we personen van buitenlandse origine vanuit de bedrijfswereld?
- Hoe verbeteren we de rekruteringskanalen voor dit publiek?
- Hoe passen we de formules voor persoonlijke begeleiding en mentoringtrajecten aan om ze beter te doen inspelen op de behoeften van de brede diversiteit onder personen van buitenlandse herkomst?

*«De structurele hindernissen tot de arbeidsmarkt zijn wel gekend: taalkennis, scholingsniveau, discriminatie, de moeilijke erkenning van buitenlandse kwalificaties, maar ook de toegang tot sociale & professionele netwerken. Dit heeft een zware weerslag op de persoon zelf: ondermaatse schoolprestaties van jongeren met een migratieachtergrond, lage werkgelegenheidscijfers, afhankelijkheid van sociale bijstand, gezinnen die op de grens van de armoedrempel leven... België riskeert hiermee heel wat talent te verliezen. Ook stelt het de competitiviteit van onze economie voor een uitdaging: we slagen er immers niet in al deze competenties te benutten».*

(Mentoring in Europa en Noord-Amerika: Strategieën voor het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van migranten (2014). Migration Policy Institute Europe. Publicatie KBS)

## DE TECHNIEK VAN DE « VOET TUSSEN DE DEUR » TOEPASSEN

*« Ik ben ervan overtuigd er geen betere maatregel bestaat voor integratie en meer diversiteit dan de eerste betaalde job. Ze biedt de mogelijkheid om de aanvankelijke weerstand bij de werkgevers, maar ook binnen teams van werknemers, weg te nemen. Een job kan op die manier de vicieuze cirkel van uitsluiting, vooroordelen en gebrek aan ervaring doorbreken».*

Geen werk hebben is niet het gevolg van een gebrek aan competenties. We hoeven niet langer proberen te verstoppen dat discriminatie een reëel probleem is in België : volgens cijfers van de OESO bedraagt de kloof in werkgelegenheid bij geschoolde kandidaten met gelijke competenties 11%. «We moeten realistisch durven zijn. Zelfs met een goed CV, zullen ze nooit eerste keus zijn, laat een deelnemer optekenen. Vandaar ook het belang van initiatieven die hen de kans geven om aan een werkgever te tonen wat ze waard zijn».

Instapstages in bedrijven worden vaak aangehaald als een van de maatregelen die zich niet uitsluitend tot de doelgroep richten, maar die vaak op hen van toepassing zijn. De formule wordt als efficiënt beschouwd omdat ze de jongere opneemt in een werkomgeving waar hij zijn competenties kan tonen. De stage helpt zo om de drempel naar de arbeidsmarkt te overwinnen. De Brusselse arbeidsbemiddelingsdienst Actiris stelde vast dat van de jongeren die stage liepen na een jaar 63% aan het werk was, tegenover 40% van de controlegroep.

Deze en andere maatregelen die door de verschillende gewesten zijn ingevoerd (de Jongerengarantie, het instapcontract,...) moeten gepaard gaan met een investering in taallessen. In Brussel, een gewest dat bij uitstek met deze problematiek wordt geconfronteerd, hebben 3.200 jongeren die gebruik maken van een “jongerengarantie” zich in de eerste helft van 2015 ingeschreven voor een taal cursus. Een groot deel onder hen beschikt niet over een diploma secundair onderwijs en beheerst het Frans en/of het Nederlands onvoldoende.

Een eerste ervaring in een bedrijf blijkt interessant als strategie, omdat ze vaak de aanzet geeft tot een positieve cyclus. Wanneer de eerste werknemer van buitenlandse afkomst aan de slag gaat in een grotendeels ‘wit’ bedrijf dan gaat daarmee vaak de deur open naar meer aanwervingen.

De werkgevers moeten hoe dan ook het spel willen meespelen. En momenteel is hun bijdrage aan een diversiteitsbeleid nog erg beperkt. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het aantal instapcontracten gestegen van 17 naar 200. Dat is weliswaar een mooie toename, maar al bij al erg bescheiden afgemeten aan de 34.000 werkgevers die actief zijn in het gewest.

De vraag is hoe de aanwervingskanalen echt kunnen worden geactiveerd. De stad Verviers experimenteert momenteel met een formule waarbij de integratie- en de uitzendsector de handen in mekaar slaan. Het uitzendkantoor stelt de bedrijven kandidaten voor die vooraf zijn geselecteerd door het regionale integratiecentrum – en dus niet de concurrentie aangaan met “Belgische” kandidaten.

Wetende dat kandidaten van buitenlandse oorsprong minder kans hebben om te worden geselecteerd, maakt een uitzendkantoor in Brussel actief gebruik van zijn netwerk om kandidaten die door het kantoor worden begeleid beter te “verkopen” bij de werkgevers.

Tijdens de aanwervingsprocedure komt het erop aan dat de werkzoekende zijn doel op lange termijn niet uit het oog verliest. Sommige personen van buitenlandse afkomst aanvaarden jobs onder hun opleidingsniveau enkel en alleen om uit de werkloosheid te geraken. Hooggekwalificeerde mensen die werken als kamerpersoneel in hotels zijn geen uitzondering. Zij verdwijnen op die manier uit de officiële werkloosheidsstatistieken. Hun keuze kan hen zelfs op korte termijn goed uitkomen, maar hun echte competenties blijven onderbenut. En dat kan op termijn leiden tot frustratie.

## DE CV'S EN DE COMPETENTIETEST

*«Voor ons is het probleem vooral de competentie van de kandidaten. Veel meer dan de afkomst of het diploma. We krijgen te veel kandidaten aangeboden die niet over de juiste vaardigheden beschikken. Dat werkt ontmoedigend».*

Een meerderheid van de mensen die betrokken zijn bij de tewerkstelling van werkzoekenden van buitenlandse afkomst, ziet twee belangrijke obstakels in de socio-professionele integratie van de doelgroep: het CV dat zich baseert op scholing en opleiding met bijhorende diploma's en certificaten, en de verplichting om een motivatiebrief te schrijven. Ze kunnen op zinvolle manier worden vervangen door andere instrumenten. Zoals bijvoorbeeld CV's die zich baseren op verworven vaardigheden, en praktijktests die de werksituatie nabootsen. Dit laat toe om hun reële bekwaamheid te evalueren.

Het probleem met CV's die bestaan uit een opsomming van diploma's en certificaten is dat ze de aandacht vestigen op de mislukkingen in het schoolse en professionele parcours. De competenties die de kandidaat heeft verworven blijven onderbelicht. Motivatiebrieven leggen dan weer vooral de nadruk op soft skills waarover het doelpubliek over het algemeen niet beschikt. In beide gevallen versterkt de gevraagde informatie de vooroordelen tegenover bepaalde categorieën van kandidaten. En dat terwijl voor bepaalde functies (technische functies bijvoorbeeld) het vooral reële competenties zijn die voor de werkgever de doorslag moeten geven, veeleer dan de behaalde diploma's.

De oplossing kan komen van CV's die zich baseren op de verworven vaardigheden van de kandidaten en de evaluatie ervan. De Vlaamse arbeidsbemiddelingsdienst VDAB heeft bijvoorbeeld geïnvesteerd in een krachtig IT-instrument (het programma "Competent") en heeft tegelijk een samenwerking opgestart met de Vlaamse Gemeenschap. Wanneer een jongere zich bij de VDAB inschrijft, beschikt de arbeidsbemiddelaar onmiddellijk over een pak pertinente informatie. Zoals het type onderwijs dat hij heeft gevolgd, maar ook de andere ervaringen of vaardigheden die hij heeft opgedaan. Dat biedt de arbeidsbemiddeling de mogelijkheid om te vertrekken van reële competenties en niet van een diploma dat men opgeeft. De inhoud daarvan staat immers niet altijd vast, en vereist doorgaans een erkenningsprocedure. Dit alles verlengt de duur van de trajectbegeleiding.

In plaats van een motivatiebrief krijgt de kandidaat die zich inschrijft voor "Competent" de vraag om zijn/haar competenties concreet aan te tonen. Zo bracht een vereniging het verhaal van een Iraakse koeltechnicus die altijd in het bedrijf van zijn vader had gewerkt. Het Belgische bedrijf waaraan hij werd voorgesteld kon uiteraard zijn kwalificaties moeilijk beoordelen op basis van zijn CV. De vereniging heeft hem daarom begeleid bij het sollicitatiegesprek. De man heeft zijn ervaring en kennis van de koeltechniek concreet kunnen maken via een aantal technische vragen die hij voorgelegd kreeg. En dat hoewel hij er niet altijd in slaagde zich even goed uit te drukken.

Dit zal hoe dan ook leiden tot een andere manier van werken. Vaak vertrekt de begeleiding van kandidaten van de vraag «Wat hebben ze nodig?», maar houdt ze geen rekening met hun behoeften. Ze hanteert daarbij gestandaardiseerde procedures die trajecten vastleggen die niet overeenkomen met wat mensen echt willen. De competenties in kaart brengen, kan ervoor zorgen dat de begeleiding beter bij die noden aansluit. Men kan zo rekening houden met de reële competenties van de kandidaat en de behoeften die zij/hij zelf formuleert. De begeleiding gaat in dat geval uit van een betere samenwerking tussen de verschillende betrokken partijen. Het gaat er immers niet alleen om de kandidaat naar een kwalificerende opleiding te leiden, maar om hem een parcours op maat te maken.

Betere informatie over sectoren en beroepen is daarbij onontbeerlijk. De kandidaten kiezen niet altijd een professioneel doel dat bij hen past. Ofwel omdat ze hun eigen competenties onvoldoende kennen, ofwel omdat ze onrealistische verwachtingen koesteren.

In het geval van de nieuwkomers kan de nadruk op de competenties bovendien de ondernemerszin aanwakkeren. Daarbij kunnen ze knowhow toepassen die ze in hun land van herkomst hebben ontwikkeld.

## INVESTEREN IN INNOVATIEVE BEGELEIDINGSMETHODEN

*«Men richt zich vandaag tot de bedrijven en wijst hen op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Maar vaak zonder veel kennis van hun logica en werking. Dat volstaat niet. Als men de bedrijven echt zou benaderen, betreft men hen bij het proces en komt men tegemoet aan hun behoeften. Bijvoorbeeld bij hun moeilijkheden om mensen aan te werven voor vacatures met hoge kwalificatievereisten.»*

Tijdens de debatten kwamen verschillende innovatieve methoden aan bod voor intensieve begeleiding van mensen van buitenlandse afkomst. Over het algemeen ging het om een combinatie van coaching en de ontwikkeling van soft skills.

Bemiddeling tussen de kandidaat en het bedrijf is een van die voorgestelde methodes. Ze vertrekt van een betere omschrijving van de behoeften van de bedrijven en gaat uit van een tussenkomst van een derde partij die bemiddelt tussen kandidaat en werkgever. De Mission Locale van Vorst en drie gelijkaardige diensten in Wallonië maken gebruik van de Franse de IOD-methode (Intervention sur l'Offre et la Demande). In een eerste fase gaat de bemiddelaar naar het bedrijf om de werkgever en de oversten van elk team te ontmoeten. Doel is om hun behoeften te leren kennen, net als de specifieke kenmerken van de jobs in het bedrijf. Er geldt daarbij geen enkele verplichting tot aanwerving. Na dat eerste contact wordt het makkelijker om de meest geschikte kandidaat - na opleiding en coaching - voor te stellen wanneer het bedrijf een vacature uitschrijft. In Antwerpen heeft deze directe aanpak als inspiratie gediend voor het project Techno Mundo, dat met uitstekende resultaten gekwalificeerde ingenieurs en technici aan het werk zet.

De voorafgaande begeleiding van de kandidaten vormt de basis van deze projecten. Ze omvat een screening van de competenties en begeleiding bij de sollicitatiegesprekken. De kandidaat wordt meestal begeleid tijdens de eerste maanden dat hij aan het werk is. Die praktijk beantwoordt aan een reële vraag van de werkgevers en wordt ook toegepast in de jobcoachingprogramma's van de Waalse arbeidsbemiddelingsdienst Forem. Deze intensieve manier van begeleiding blijkt bijzonder nuttig bij kmo's die niet beschikken over een personeelsdienst.

Een ander voorbeeld van vernieuwing is begeleiding die sociale en professionele integratie combineert. In Brussel brengt de vereniging «Duo for a Job» met haar mentorprogramma jonge werkzoekenden van buiten de EU (nieuwkomers, vluchtelingen of Belgen met een migratieachtergrond) in contact met oudere of gepensioneerde werknemers. Het gaat om een intensieve vorm van begeleiding, waarbij de twee elkaar minstens een keer per week ontmoeten gedurende een half jaar. De formule biedt meerdere voordelen: een referentiepersoon met een aantrekkelijke professionele achtergrond biedt de jongere de mogelijkheid om zijn eigen professionele project vorm te geven en realistischer te maken. We weten ook dat een netwerk een belangrijk kanaal voor aanwerving kan zijn. De

jongere gaat in veel gevallen profiteren van het netwerk en de contacten van zijn mentor. De Belgische referentiepersoon brengt de jongere bovendien makkelijker bepaalde culturele codes bij, zoals stiptheid, de gesprekspartner in de ogen kijken,...Dat stimuleert de interculturele uitwisseling en helpt om bepaalde vooroordelen weg te nemen die bestaan tussen ouderen en jongeren met een migratieachtergrond.

Antwerpen heeft eveneens geïnvesteerd in twee mentorprogramma's. Het eerste doet een beroep op jonge professionelen die als mentor fungeren voor hoogopgeleide nieuwkomers. Na amper een paar maanden zijn de eerste resultaten zichtbaar: mensen die net zijn aangekomen en zo goed als niemand kenden, lopen in de belangstelling van sommige werkgevers. En dat terwijl ze nooit zouden zijn uitgenodigd als ze hun CV gewoon hadden opgestuurd. Een tweede project, «Dynamic duo's», mikt tegelijk op sociale en professionele integratie. Het brengt jongeren uit kansarme milieus in contact met mensen die hen kunnen helpen om netwerken op te bouwen die nuttig zijn om hun weg te vinden in de samenleving.

Deze verschillende initiatieven gaan uit van een goede samenwerking tussen vertegenwoordigers van de overheden, de privésector en het verenigingsleven. Op dit moment zijn er heel veel partijen betrokken bij de begeleiding van jonge werkzoekenden van buitenlandse afkomst. Elk hanteert vaak zijn eigen logica, evaluatiecriteria of doelstellingen. Een meer gerichte financiering zou zonder twijfel de synergie tussen al die actoren kunnen verbeteren.



Workshop 2: **Hoe werken we samen met de werkgevers om de obstakels voor de aanwerving van mensen van buitenlandse origine uit de weg te ruimen?**

### **Kernvragen:**

- Hoe kunnen we de werkgevers op het terrein beter sensibiliseren voor de uitdagingen van de diversiteit?
- Hoe bevorderen we de contacten tussen bedrijven en deze nieuwe talenten?
- Hoe begeleiden we de ondernemingen bij hun aanwerving van personen van buitenlandse herkomst?
- Welke voorzieningen kunnen de aanwerving van personen van buitenlandse herkomst in de hand werken?

*«Ook al geeft onder andere de Europese rechtspraak duidelijk aan dat economische of rationele argumenten niet zomaar kunnen aangewend worden ter rechtvaardiging van een onderscheid op basis van origine, en zelfs al is de intentie of doelbewustheid juridisch gezien geen noodzakelijke voorwaarde om van discriminatie te spreken, toch kan de verantwoordelijkheid hiervoor niet enkel bij de werkgever gelegd worden, maar dringen concrete maatregelen zich op die zorgen voor een meer inclusieve arbeidsmarkt. De huidige remmende factoren verklaren de frustratie van wie zich op de arbeidsmarkt wil integreren en in alle vacatures ziet dat er “ervaring” wordt gevraagd, waarbij uiteraard eerst een baan moet worden gevonden om die ervaring te kunnen opdoen. En als de werkgever toch de stap naar aanwerving zet, probeert hij het risico te beperken door te kiezen voor korte tijdelijke contracten en uitzendcontracten».*

*(Socio-economische Monitoring. Brussel: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg - Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2013.)*

## INSTRUMENTEN OM DIVERSITEIT TE METEN

*«Diversiteit is ook een kwestie van mentaliteit. Een team consultants dat uitsluitend bestaat uit blanke mannen ergens in de veertig maakt in de Verenigde Staten geen enkele kans om een contract binnen te halen».*

Zelfevaluatie tools laten de bedrijven toe om hun situatie met betrekking tot diversiteit objectief weer te geven en te vergelijken met gelijkaardige organisaties: welk is het aandeel van het aantal personen van buitenlandse afkomst, het aantal vrouwen, welke functies oefenen ze uit,..? Het resultaat van deze analyse kan het bedrijf helpen om toekomstige aanwervingen te plannen. Wanneer louter wordt gekeken naar percentages, moet die evaluatie ermee rekening houden dat het resultaat mogelijk is vertekend. Personen van buitenlandse afkomst zijn vandaag immers oververtegenwoordigd in sommige functies (met name in schoonmaak en catering). Vandaar dat kwalitatieve elementen die verband houden met de functie mee moeten worden opgenomen.

Diversiteit kan overigens ook deel uitmaken van een specifiek onderdeel in de sectoronderhandelingen. Die stap heeft echter uitsluitend zin wanneer ze op eenvoudige en heldere doelstellingen berust. Goede, maar vage bedoelingen brengen hier geen zoden aan de dijk.

Het is vooral via de vorming van HR-verantwoordelijken dat een diversiteitsbeleid zich op efficiënte wijze kan ontplooien. Het is daarom belangrijk dat zij inzicht krijgen in het omgaan met discriminatie, stereotypes en vooroordelen. Een HR-verantwoordelijke die er niet in slaagt om zijn comfortzone te verlaten en de nieuwe demografische realiteit in zijn job te integreren, moet worden geholpen om op efficiëntere manier zijn werk te doen. En dat is het talent halen waar het zit.

Diversiteit speelt niet alleen een rol op het niveau van de selectie van kandidaten, maar eveneens in de organisatie en structuur van de bedrijven. De selectie mag dan op basis van competenties en ervaring gebeuren. De werkgevers doen tegelijk aan risicobeheer, uitgaande van de vraag: hoe waarschijnlijk is het dat deze persoon goed zal presteren in zijn functie en zich goed zal integreren in de bestaande teams? De werkgevers of HR-verantwoordelijken moeten dus over instrumenten beschikken die hen toelaten de situatie te begrijpen. Vaak is die immers volledig nieuw voor hen en zet ze hen ertoe aan diversiteit als een risico te beschouwen.

Bij de bedrijven leeft er ook een sterke vraag naar informatie over het onderwerp. Er bestaat vandaag al een aantal instrumenten met betrekking tot diversiteit op het werk. Ze zijn echter onvoldoende bekend bij het gros van de bedrijven. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de site die door het Interfederaal Gelijkekansencentrum is opgezet ([www.ediv.be](http://www.ediv.be)). De site bundelt een serie concrete situaties rond diversiteit. Die kunnen HR-verantwoordelijken en managers gebruiken wanneer ze op zoek zijn naar de nodige juridische houvast of raad om concrete oplossingen uit te werken voor de werkplek in kwestie. Het-

zelfde geldt voor de praktijkgidsen die sporadisch worden gepubliceerd, zoals het geval was in het Waalse Gewest onder impuls van Jean-Claude Marcourt, destijds minister van Economie.

Bijzondere aandacht moet gaan naar de grote groep kmo's in België, die vaak niet over een personeelsdienst beschikken. Via hun sociale secretariaten en in samenwerking met partners zoals het Interfederaal Gelijkekansencentrum, de universiteiten en de verschillende lokale arbeidsbemiddelingsdiensten moeten ze worden gesensibiliseerd. Ze kunnen daarbij worden ondersteund door consultants. Zij moeten hun vragen beantwoorden en hen helpen bij de analyse van hun werking en de diversifiëring van hun aanwervingsbeleid.

## VERPLICHT REAGEREN OP AANWERVINGSBESLISSINGEN

*«Immigranten concentreren zich momenteel in bepaalde sectoren. Maar die situatie zal hoe dan ook met de tijd veranderen. Het bedrijf dat op zoek is naar de beste kandidaat voor een functie zal zijn vooroordelen moeten laten vallen».*

Er zijn bedrijven die discrimineren op basis van het CV. Een buitenlands klinkende naam, maar ook de woonplaats van de kandidaat kan al volstaan voor een niet-selectie.

Sommigen zien de oplossing in de verplichting van een anoniem CV, waarbij geslacht of origine worden weggelaten. Tegelijk wil men ook CV's versturen die bedoeld zijn om na te gaan of een bedrijf al dan niet discrimineert. Voor anderen zorgen deze maatregelen er alleen voor dat het probleem van discriminatie verschuift naar een volgende fase van de aanwerving. Volgens hen is het interessanter om gebruik te maken van gestandaardiseerde rekruteringsstests die zo zijn bedacht dat alle elementen die tot uitsluiting kunnen leiden, zijn verwijderd.

Personen van buitenlandse afkomst worden soms geconfronteerd met vragenlijsten die discrimineren omdat ze geen verband houden met competenties, maar wel vragen stellen over het privéleven. Ook deze vragenlijsten zouden zodanig moeten worden herwerkt dat ze zich in de eerste plaats richten op het gezochte profiel.

Aan het ander uiteinde van het rekruteringsproces is er de noodzaak aan opvolging bij niet-selectie: het is belangrijk dat bedrijfsverantwoordelijken hun beslissingen over een aanwerving verplicht beginnen te motiveren. Deze maatregel zou automatisch een daling tot gevolg hebben van het aantal gevallen van doelbewuste discriminatie, die onder de gelijknamige wet vallen. Anderzijds laten HR-verantwoordelijken zich vaak leiden door persoonlijke ervaringen. Zij discrimineren daarom vaak onbewust. In dat geval kan de verplichting om hun keuze te motiveren ervoor zorgen dat ze gaan nadenken over de selectiecriteria die ze hanteren. Wat zeker ook leidt tot een verbeterde dialoog met de kandidaten.

Over het algemeen genomen moeten de aanwervingsprocessen worden uitgebreid naar bevolkingsgroepen die momenteel niet worden bereikt. Dat is vooral het geval van kmo's die aanwerven in hun directe netwerk en dus niet noodzakelijk bewust discrimineren. Deze tendens om zich te beperken tot zijn directe omgeving komt overal voor. In Brussel blijkt bijvoorbeeld dat 75% van de bedrijven die door mensen van Turkse oorsprong worden opgericht, uitsluitend mensen van dezelfde afkomst tewerkstellen. Omdat dat de samenhang bij het personeel ten goede zou komen.

Meer dan de helft van de aanwervingen in bedrijven gebeurt via mondelinge aanbevelingen. Aan werknemers wordt bijvoorbeeld gevraagd of ze iemand kennen die geschikt is voor de vacature. Op die manier beperkt men zich tot de directe omgeving van de mensen die er al werken. De werkgevers, die vooral willen dat nieuwkomers zich

vlot integreren, vertonen dus de neiging om profielen te zoeken die overeenstemmen met die van de huidige werknemers. En dat om risico's te vermijden. Er is dus ook een sensibilisering nodig van de werknemers om de diversiteit te beheren op een manier dat de samenhang binnen de teams in intact blijft.

Studentenjobs voor jongeren van buitenlandse afkomst blijken eveneens een interessant middel om de diversiteit bij het personeel te versterken. Dat prille contact met een bedrijf kan een belangrijke eerste stap vormen naar vast werk. Kmo's hebben het wellicht moeilijker om de studentenjobs niet eerst te geven aan de kinderen van hun werknemers. Maar grote bedrijven kunnen hierin een voortrekkersrol op zich nemen.

Argumenten voor een grotere diversiteit bij het personeel moeten vaker naar voren worden gebracht. Deze diversiteit kan kostbaar blijken bij exportmissies, of wanneer men op nieuwe markten prospecteert. Maar ze spiegelt eveneens de demografische evolutie bij de klanten, die uiteindelijk de bevolking van het land uitmaken. Sommige grote bedrijven hebben dat overigens al goed begrepen. Zij spelen de diversiteit onder hun personeel - in alle functies - uit als troef in de externe communicatie.

## PROACTIEVE PREVENTIE OM HET RISICO OP UITSLUITING AAN TE PAKKEN

*«Sommige bedrijven beschikken al over een inclusieve cultuur. Maar diversiteit op de werkvloer is ook een afspiegeling van haar aanvaarding in de samenleving in het algemeen. Bijvoorbeeld op het vlak van wonen, school,.. Wanneer diversiteit de norm is in de maatschappij, dan is ze ook de norm voor werk.»*

Heel wat werkgevers zeggen dat ze niet willen discrimineren, maar dat ze het doen vanwege hun klanten. Of ze vragen zich af wat de andere medewerkers zullen denken, wat hun reactie zal zijn tegenover een collega van buitenlandse afkomst? De bedrijven, en dan vooral de kmo's, hebben niet de middelen of de tijd om zich over die vragen te buigen. In plaats van het probleem op te lossen, trachten ze het te ontwijken. Het is daarom noodzakelijk om hen te ondersteunen zodat ze een diversiteitsbeleid kunnen ontwikkelen.

In Vlaanderen heeft een uitzendbedrijf in elk van zijn kantoren een persoon aangesteld die de diversiteitskwesaties behandelt en tracht op te lossen. Het gaat over vragen die zich aandienen in bedrijven met betrekking tot uitzendpersoneel van buitenlandse afkomst. Het bedrijf zorgt eveneens voor coaching van kmo's om hen bij te staan bij het opstellen van een arbeidsreglement, om uit te leggen wat de neutraliteitsprincipes zijn en om vorming door consultants aan te bieden,... Het doel is daarbij telkens om een maximum aan initiatieven op te zetten die discriminatie kunnen voorkomen.

De bedrijven zelf kunnen ook worden betrokken bij de integratie van migranten op het werk. In Wallonië organiseren de Missions régionales geregeld korte stages bij werkgevers die zich daarvoor opgeven. Zij helpen zo bij de erkenning van competenties die nieuwkomers in het buitenland hebben verworven. In Oost-Vlaanderen heeft VOKA een mentoringproject opgezet. Het heeft daarvoor vrij snel HR-verantwoordelijken en mensen van kmo's gevonden die zich bereid verklaarden om mentor te worden. De uitdaging bestaat er nu in om verder te gaan dan hun directe omgeving. Doel is dat ze op hun beurt andere werkgevers aanzetten tot een bredere kijk op het aanwervingsbeleid.

Een weerkerend probleem is dat de initiatieven met betrekking tot diversiteit vooral de reeds overtuigden bereiken. Alle andere werkgevers blijven vooralsnog moeilijk bereikbaar. In Verviers heeft men ervoor gekozen om aan de bedrijven te vragen wat ze nodig hebben, in plaats van hen op te leggen wat ze moeten doen. Momenteel wordt een vragenlijst opgesteld die zich richt tot de lokale werkgevers. Doel is om te peilen naar wat ze precies vrezen als het gaat om diversiteit in het aanwervingsbeleid. Na analyse van de antwoorden zullen de verschillende partners die bij het initiatief betrokken zijn (gemeente, integratiecentrum, Forem,...) instrumenten voorstellen die vertrekken vanuit de uitgedrukte noden.

De werkgeversorganisaties (VOKA, Unizo, UCM, BECI...) zijn er niet alleen om de bedrijven te vertegenwoordigen, ze kunnen ook een stimulerende rol spelen. Diversiteitsplannen zouden bijvoorbeeld meer impact kunnen hebben als de bedrijven expliciete steun kregen vanuit hun belangenorganisaties. Dat kan in de vorm een witboek, een road show, het ondertekenen van een charter,... Kortom, initiatieven die zichtbaarheid geven aan bestaande goede praktijken. Het gaat er daarbij om contactpunten te creëren die ideeën over diversiteit mee kunnen helpen verspreiden. In het bijzonder bij kmo's, die vaak minder goed geïnformeerd zijn.

Opleidingsplannen zijn al even belangrijk in het bevorderen van diversiteit. Zij zorgen ervoor dat de noden van de bedrijven en de competenties van de werkkzoekenden makkelijker op elkaar worden afgestemd. Dat is wat bijvoorbeeld is gebeurd voor de zorgkundigen in de gezondheidszorg. De sector heeft aangepaste opleidingen voorgesteld voor mensen die aanvankelijk nauwelijks geschoold waren, zodat zij hun weg konden vinden op de arbeidsmarkt. Bij die groep waren ook heel wat mensen van buitenlandse afkomst. Men stelt vast dat 90 % van de mensen die een opleiding hebben gevolgd, ook een job hebben gevonden.



Workshop 3: **Hoe kunnen we de huidige voorzieningen voor de bestrijding van discriminatie in de aanwerving concreet implementeren?**

### **Kernvragen:**

- Hoe kunnen we de neutraliteit van de rekruteringsproeven en procedures verzekeren?
- Hoe kunnen we rekening houden met het proces van interiorisering van discriminatie en hoe kunnen we ze tegengaan?
- Welke instrumenten kunnen we gebruiken en verspreiden om de empowerment van de werkzoekenden te verbeteren?

*«Hoewel discriminatie niet altijd gemakkelijk te bewijzen is, zijn het recht en de verplichting essentiële instrumenten om ze te bestrijden. Het recht staat min of meer machteloos tegen het interioriseren van discriminatie. Men moet dus veeleer werken op de bewustmaking van het fenomeen en het scheppen van een vertrouwensrelatie tussen jonge werkzoekenden met migratieachtergrond, de werkgevers en de andere socio-economische actoren van de professionele integratiesector. Alles draait om pragmatisme, dialoog, wederzijds respect en creativiteit».*

*(“Zelfdiscriminatie”: een extra obstakel in de zoektocht van jongeren met migratieachtergrond naar werk”. Sarah Van Doosselaere (2015). Onder leiding van Denis Stokkink. Pour la Solidarité. Publicatie KBS)*

## COMMUNICATIE ROND AANWERVINGSBELEID DAT OPEN STAAT VOOR DIVERSITEIT

*«Doelgroepen die niet reageren op vacatures die voor hen bestemd zijn, moeten door de bedrijven rechtstreeks worden aangesproken».*

Aanwerving moet anders worden aangepakt. Heel wat bedrijven communiceren hun aanwervingen op een manier die niet overeenstemt met de huidige diversiteit in de samenleving. Door voorrang te geven aan mensen van buitenlandse afkomst bij de invulling van vacatures, kunnen bedrijven hun potentiële wervingsreserve vergroten.

SELOR, het selectiebureau van de federale overheid, heeft een reeks instrumenten ontwikkeld die de federale administratie aantrekkelijker willen maken voor personen van buitenlandse afkomst. Het gaat onder meer om een systeem van jobmonitoring, een sensibilisering voor meer diversiteit, een gericht aanwervingsbeleid en de presentatie van rolmodellen.

De verschillende Vlaamse overheden hebben zich ook actief geëngageerd in die zin. Er komt een diversificatie van de aanwervingskanalen, een samenwerking met organisaties uit de integratiesector om de vacatures bekend te maken, een aanpassing van HR-procedures, een herziening van de communicatie en het imago van de overheid als werkgever, ... Men stelt echter vast dat de verwachte resultaten uitblijven, omdat de personen van buitenlandse afkomst vooral in laaggeschoolde jobs blijven hangen.

Een van de redenen die daarvoor wordt aangehaald, is het gebrek aan instrumenten die toelaten om goede praktijken af te bakenen. Op die manier kan wat goed werkt worden weerhouden en wat niet efficiënt is weggelaten.

Een ander reden is dat het gaat om zelfdiscriminatie, een soort psychologische zelfverdedigingsreflex waarbij mensen van buitenlandse afkomst bepaalde jobs vermijden of zelfs niet langer solliciteren, omdat ze ervan uitgaan dat ze bij voorbaat in een verloren positie zitten. Sommigen omschrijven dit fenomeen liever als “het interioriseren van discriminatie”, omdat zelfdiscriminatie zou kunnen aangeven dat de persoon van buitenlandse oorsprong mee verantwoordelijk is voor het discriminatieproces.

Zelfdiscriminatie zorgt er ook voor dat heel wat werkzoekenden van buitenlandse afkomst zich tot sectoren richten waar ze makkelijk aan de slag menen te kunnen, maar die hen eigenlijk niets zeggen. Het gevolg daarvan is dat ze de job snel opgeven of ze uitvoeren zonder veel motivatie.

Het fenomeen van zelfdiscriminatie vraagt dus om een grotere sensibilisering onder rekruteerders, zodat er meer rekening mee kan worden gehouden.

Op korte termijn is het belangrijk om de werkzoekenden van buitenlandse afkomst meer slagkracht te geven. De arbeidsbemiddelingsdiensten of de verenigingen in de

integratiesector zouden hen kunnen bijstaan om de aanwervingsprocedures op een efficiëntere manier door te komen. Deze begeleiding kan echter alleen maar een tijdelijke oplossing vormen. Alleen een grondige verandering in de samenleving (in de werkomgeving, maar ook elders) kan een oplossing op lange termijn bieden.

Een versoepeling van de taalwetgeving kan zonder twijfel ook leiden tot meer diversiteit in de aanwerving. Het aanleren van de taal van het gewest waar de werkzoekenden wonen, is onontbeerlijk voor een vlotte integratie op de werkvloer. Taalkennis garandeert ook een beter begrip van de richtlijnen en van de veiligheidsreglementen en -voorschriften. Een zekere versoepeling die toelaat om op sommige momenten nog andere talen te gebruiken (zoals de andere nationale taal of het Engels) kan de kandidaten van buitenlandse afkomst echter helpen om zich makkelijker in sommige jobs in te werken.

## INZETTEN OP ROLMODELLEN

*«De beste manier om de vooroordelen aan te pakken die personen van buitenlandse afkomst koesteren tegenover bepaalde sectoren of functies, is door hen voor die functies in dienst te nemen».*

Op dit moment blijkt overduidelijk dat personen van buitenlandse afkomst onvoldoende mogelijkheden hebben om zich op professioneel vlak met een voorbeeld te identificeren. De zichtbaarheid van rolmodellen verhogen kan wat dat betreft een positieve impuls geven. Door meer kandidaten van buitenlandse afkomst aan te trekken in verschillende sectoren en voor de meest diverse functies, creëert men nieuwe voorbeelden waarmee men zich kan identificeren.

Bij gebrek aan voorbeelden en referenties twijfelen personen van buitenlandse afkomst vaak aan hun mogelijkheden om een bepaalde job uit te oefenen. In de dienstensector vragen veel kandidaten bijvoorbeeld of ze wel in aanmerking komen voor de job, aangezien ze de taal van het gewest waar ze werken niet beheersen. En dat ondanks dat er heel wat concrete voorbeelden bestaan die hen van het tegendeel zouden moeten overtuigen.

Werk maken van meer van meer herkenbaarheid kan met name door uit te pakken met positieve verhalen uit de werksfeer, zoals nu al gebeurt op sommige Nederlandse rekruteringsites die getuigenissen brengen van personen van buitenlandse afkomst. Het initiatief maakt heel wat positieve reacties los.

We stellen echter vast dat het moeilijk blijft om mensen te vinden die naar voren willen treden als rolmodel.

Zijn er vandaag meer rolmodellen dan tien jaar geleden? Over het antwoord daarop bestaat geen eensgezindheid. Het ontwikkelen van positieve acties daarentegen (maatregelen die zich specifiek richten tot een bevolkingsgroep) kan het aantal personen van buitenlandse afkomst in de meest uiteenlopende functies doen toenemen. En dat kan er op zijn beurt voor zorgen dat rolmodellen beter zichtbaar worden.

De vraag is overigens ook hoe men een betere professionele mobiliteit kan garanderen zodat de rolmodellen kunnen werken voor functies op alle niveaus.

Een van de mogelijkheden bestaat erin een strategie van nivellering naar boven toe te stimuleren. Personen van buitenlandse afkomst worden daarbij begeleid door arbeidsbemiddelingsdiensten en daartoe opgeleide medewerkers in bedrijven. Door hen te wijzen op de impact van zelfdiscriminatie kunnen ze hen bijstaan om te kiezen voor bepaalde sectoren die niet meteen bij hen waren opgekomen. Daaraan kan men een vorm van coaching koppelen tijdens het tewerkstellingstraject. En wel om hen te oriënteren naar oplossingen die beter aansluiten bij hun opleidingsniveau.

Het ontbreekt echter nog aan wetenschappelijke onderzoek dat het slagen of falen van het professioneel parcours van personen met een migratieachtergrond bestudeert. Met name over hen die ondanks een taalhandicap met succes een bepaalde functie uitoefenen, zij die hindernissen als gevolg van zelfdiscriminatie hebben weten te overwinnen en uiteindelijk een interessante job hebben gevonden.

De rolmodellen hoeven overigens niet alleen betrekking te hebben op personen van buitenlandse afkomst die een geslaagd professioneel parcours hebben afgelegd. Het kan ook gaan om medewerkers van bedrijven die efficiënte maatregelen hebben genomen op het vlak van diversiteit.

## EEN EFFECTIEVE TOEPASSING VAN DE ANTI-DISCRIMINATIE-MAATREGELEN

*«Discriminatie kan bewust gebeuren, maar kan ook onbewust. In de twee gevallen is ze te veroordelen. Moreel blijft discriminatie onaanvaardbaar».*

De strijd tegen discriminatie moet meer aandacht krijgen in de bedrijfswereld. Wanneer diversiteit wordt gepromoot, moet dat gepaard gaan met een discours dat expliciet stelt dat discriminatie totaal onaanvaardbaar is.

De toepassing van de anti-discriminatiewet vormt eveneens een probleem. Op tien jaar tijd heeft de federale inspectie slechts één proces-verbaal opgesteld. De bevoegde diensten in Vlaanderen hebben ook maar één dossier overgemaakt aan het arbeidsauditoraat.

De overheid moet zich dus concreter gaan toeleggen op de strijd tegen discriminatie. Dat is op dit moment niet het geval. Het interfederaal plan tegen racisme, dat beloofd werd in 2001, bestaat bijvoorbeeld nog altijd niet. Hetzelfde geldt voor de evaluatie van de toepassing van de anti-discriminatiewet, die in 2012 had moeten plaatsvinden.

De anti-discriminatiewet uit 2007 voorzorg overigens een Koninklijk Besluit dat het noodzakelijk juridische kader zou creëren om positieve acties op alle niveaus te kunnen opstarten. Onder meer op het vlak van werk. Deze mogelijkheid bestaat echter nog altijd niet en de organisaties die initiatieven in die zin willen opzetten, lopen daardoor het risico om zelf van discriminatie te worden beticht. Ze geven immers voorrang aan een bepaalde groep. Het moet daarom mogelijk zijn om te beginnen bij een Koninklijk Besluit dat enkel slaat op het thema werk, vooraleer de positieve acties uit te breiden naar andere terreinen.

De vraag is ook hoe men de slechte leerlingen aanpakt in het bedrijfsleven. Hoe gaat men om met bedrijven die halsstarrig weigeren om diversiteit toe te passen?

Sommigen stellen voor om de gegevens te gebruiken van de Sociaal-economische Monitoring. Bedrijven die volledig “witte” bastions blijken of die, vergeleken met gelijkaardige organisaties, ondermaats scoren op het vlak van diversiteit, kunnen zo met de vinger worden gewezen. Ze zouden vervolgens het bezoek krijgen van de sociale inspectie. Die moet vaststellen of er effectief sprake is van doelbewuste discriminatie of dat het bedrijf zich onbewust zo profileert dat ze geen kandidaten van buitenlandse afkomst aantrekt. Het bedrijf zou daarop een termijn krijgen om de situatie bij te sturen door verplicht een diversiteitsplan uit te voeren. Weigert het dat, dan zal het alsnog worden doorverwezen naar de rechtbank.

Anderen geven er de voorkeur aan om te werken op het niveau van de sectoren. Gegevens zouden worden overgemaakt aan de paritaire comités, die daarop het dossier

in handen nemen. Deze werkwijze geeft de voorkeur aan onderhandelingen om tot een verandering te komen die uitgaat van het bedrijf zelf. Pas in geval van weigering zou men dan de justitiële weg bewandelen.

De strijd tegen discriminatie speelt zich overigens niet alleen af op het niveau van de aanwerving. Ze moet er ook voor zorgen dat personen van buitenlandse afkomst hun job kunnen behouden. In dit opzicht moeten de werkgevers, zowel bij de overheid als in de privésector, zonder aarzelen alle vooroordelen en stereotypes te lijf gaan die onder het personeel leven. Uitsluiting of gevallen van pesterij moeten ten allen tijde worden vermeden.



Workshop 4: **Hoe kunnen we de coördinatie tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus verbeteren om de professionele inschakeling van personen van buitenlandse origine te stimuleren?**

### **Kernvragen:**

- Op welk niveau moeten we de samenwerking tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus verbeteren om de huidige voorzieningen effectiever te maken?
- Op welke soorten voorzieningen moeten we de inspanningen concentreren?
- Hoe kunnen we de lokale werkgelegenheidsdynamiek verbeteren?
- Moeten we de huidige systemen voor de hulp bij de tewerkstelling wel of niet herzien?

*«(...) de regionale en federale overheden hebben heel wat hefboomen in handen om de arbeidsparticipatie van personen met een migratie-achtergrond te stimuleren zonder dat ze daarbij hoeven samen te werken. Zo blijkt uit het Belgische onderzoek dat samenwerking tussen de beleidsdomeinen arbeid en integratie binnen dezelfde overheid, of mainstreaming van integratie binnen alle beleidsdomeinen, niet noodzakelijk beter verloopt dan intergouvernementele samenwerking, terwijl deze eerste vorm van samenwerking niet gehinderd is door een complexe bevoegdheidsverdeling. Dit is dus een allereerste prioriteit voor beleidsmakers: intensifieer, binnen hetzelfde bevoegdheidsniveau de samenwerking tussen integratie-ministers, ministers van werk en onderwijs en andere. Want participatie van personen met een migratie-achtergrond is niet een zaak van integratie-ministers en departementen alleen, maar deze hebben wel de expertise om anderen te wijzen op de specifieke hindernissen voor participatie voor deze doelgroep!»*

*(Institutionele samenwerking ter bevordering van de arbeidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond (2015). Prof. Dr. Ilke Adam. IES (VUB) - Migration, Diversity and justice research cluster. Publicatie KBS)*

## EEN ENKEL LOKET OM WERKNEMERS EN WERKGEVERS WEGWIJS TE MAKEN

*«Er wordt onvoldoende op proactieve manier samengewerkt tussen verenigingen en bedrijven. Ik heb nog nooit iemand op bezoek gehad die mij zei: «U bent werkgever. Wij helpen mensen van buitenlandse afkomst om werk te vinden. Wat kunnen we samen doen?».*

De materie die te maken heeft met integratie, sociale inclusie, werk en opleiding is verspreid over verschillende diensten die zich op verschillende beleidsniveaus bevinden (federaal, gewestelijk, (bi)communautair, lokaal,..). Ze vormen daardoor een moeilijk te doordringen labyrint.

Dat is het geval in Vlaanderen en in Wallonië, maar ongetwijfeld nog meer in Brussel. Talrijke openbare en privé-diensten bekommeren zich in de hoofdstad om de socio-professionele integratie van personen van buitenlandse afkomst, zowel als het gaat om begeleiding als om opleiding. Probleem is dat het daarbij aan een overzicht ontbreekt.

Personen van buitenlandse afkomst die die waaier van oplossingen voorgeschoteld krijgen, zouden daarom gebaat zijn bij een instrument dat hen snel naar de geschikte instelling leidt. Doel is uiteindelijk dat ze zo snel mogelijk worden opgenomen in het gepaste tewerkstellings- of opleidingstraject.

Waarom zou men niet denken aan een soort elektronisch loket? Dat kan bijvoorbeeld met een app, die toegankelijk is via smartphone. Zo krijgen ze directe toegang tot een eerste opleiding, informatie en advies die hen naar de juiste gesprekspartners leidt (arbeidsbemiddeling, verenigingen, lokale werkwinkels voor werk, integratiecentra, OCMW's,..). Zij nemen de begeleiding daarna in handen met de instrumenten die ze ter beschikking hebben.

Heel wat werkgevers, vooral bij de kmo's, betreuren eveneens het gebrek aan een overzicht. Ze weten niet hoe ze kunnen gebruik maken van de talrijke tewerkstellings-initiatieven voor de mensen van buitenlandse afkomst (maatregelen voor de integratie van jongeren, begeleiding van stagiaires, bestaande subsidies,..).

Dit soort elektronisch loket zou ook kunnen worden gebruikt door bedrijven om de informatie te vinden die ze nodig hebben en om hen te helpen een diversiteitsbeleid te ontwikkelen. Tegelijk is er een gebrek aan contact tussen bedrijven en verenigingen die actief bezig zijn met integratie van werkzoekenden van buitenlandse afkomst. Deze verenigingen - vooral zij die jongeren in Brussel begeleiden - stellen vast dat het vaak erg moeilijk is om werkgevers te vinden die een stagiair(e) kan begeleiden bij zijn of haar eerste professionele ervaring. Een enkel loket kan eveneens dienen om die contacten te stimuleren.

Momenteel bestaan er al portaalsites die een antwoord bieden op vragen van nieuwkomers. Maar deze sites moeten regelmatig worden geactualiseerd en wellicht ook beter worden afgestemd op de diversiteit onder de personen met buitenlandse roots. Ook de zichtbaarheid bij de potentiële gebruikers kan worden verbeterd.

Wat de bedrijven betreft, moet er werk worden gemaakt van een gecentraliseerde communicatie die aandacht heeft voor kleine bedrijven. Zij kunnen nog beter worden geïnformeerd over de voordelen van stages of het in dienst nemen van een jongere van buitenlandse afkomst. Op dat vlak kan men overwegen om een beroep te doen op diversiteitsexperts, zoals het geval is bij de ambassadeurs van Jobkanaal, een netwerk dat in Vlaanderen werd opgericht door de werkgeversorganisaties in samenwerking met de VDAB. De werking van Jobkanaal werd eind 2015 wel stopgezet.

## OPVOLGING VAN DIVERSITEIT DOOR DE VERSCHILLENDE BELEIDSNIVEAUS

*«Al te vaak nog vertrekken de initiatieven van mensen die zich persoonlijk engageren voor een diversiteitsbeleid. De impuls van bovenaf blijft uit. En dat geldt voor alle beleidsniveaus».*

Na de zesde staatshervorming werden de bevoegdheden van het federale niveau op het vlak van integratie ingeperkt. Dat bood een kans om werk te maken van haar rol als coördinator tussen de verschillende actoren, inbegrepen de samenwerking onder impuls van Europa. Welnu, werk mag dan een centrale bezorgdheid zijn in de samenwerking op nationaal en internationaal vlak. Dat is niet - of nauwelijks - het geval voor de integratie van personen van buitenlandse herkomst.

In die zin zou een bijzondere interministeriële conferentie kunnen worden georganiseerd - zoals dat is gebeurd tijdens de vorige legislatuur - of een werkgroep die verschillende kabinetten samenbrengt rond het thema integratie. Dat het Franstalige integratiebeleid een prioriteit heeft gemaakt van integratie op de arbeidsmarkt kan deze vorm van samenwerking tussen de beleidsniveaus vergemakkelijken.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft ook te lijden van het gebrek aan samenwerking tussen de verschillende gewesten. En wel omdat de situatie er bijzonder ingewikkeld is. Zo hangt bijvoorbeeld Opleiding alternerend leren af van het departement Onderwijs (dus zowel van de Franse als van de Vlaamse gemeenschap) en van Werk, een gewestelijke bevoegdheid dus. Voor mensen die worden opgevolgd in het kader van sociale activering komt daarbij ook nog het federale niveau. Het is dus van fundamenteel belang om na te gaan in welke mate de teksten van elk beleidsniveau op elkaar aansluiten. Op het terrein merkt men evenwel dat de samenwerking tussen Actiris, VDAB en Bruxelles-Formation erop vooruitgaat.

In sommige sectoren is er overigens sprake van overlap van bevoegdheden. Dat maakt dat de toepassing van afgekondigde maatregelen niet efficiënt verloopt. Het is bijvoorbeeld het geval voor de toepassing van de anti-discriminatiewet in de administratie. Daar hangen de ambtenaren af van het gewestelijke niveau, terwijl de mensen met een tijdelijk contract onder het federale niveau vallen. Ook de uitzendsector hangt tegelijk af van de federale en de gewestelijke overheid.

Het monitoren van de impact van beleidsmaatregelen die betrekking hebben op de mensen van buitenlandse afkomst, is eveneens heel belangrijk. En dat in alle domeinen die een invloed kunnen uitoefenen op deze problematiek.

Vlaanderen heeft zich in die zin geëngageerd. Dat maakt het mogelijk om het effect van de maatregelen te meten op de tewerkstelling (van de mensen van buitenlandse afkomst) en van sommige maatregelen die genomen zijn op het vlak van onderwijs.

Het zou ook interessant zijn mochten de verschillende beleidsniveaus het kunnen eens worden over een gemeenschappelijke methodologie voor de monitoring. Alleen nadenken in termen van werkgelegenheid voor mensen van buitenlandse afkomst volstaat niet. De acties moeten worden uitgebreid naar andere domeinen zoals gezondheidszorg, onderwijs, huisvesting,... Het is dus een bijkomende uitdaging om voor die uiteenlopende domeinen de coördinatie tussen de verschillende bevoegde beleidsniveaus in goede banen te leiden. De monitoring zou in dat opzicht als een interessante hefboom kunnen functioneren.

Dit vraagt echter dat vooraf de definities en de benaderingswijze van de verschillende partijen (federaal, gewestelijk, lokaal) op een noemer worden gebracht.

Bovendien moet de leiding van elk niveau haar mening kunnen geven wanneer de coördinatie tussen het beleid op punt wordt gesteld. De betrokken hoge ambtenaren moeten dus ook actief deelnemen aan deze overlegorganen.

## WERKEN VOLGENS DOELSTELLINGEN VEELEER DAN VOLGENS EEN ACTIEPLAN

*«De inspanning moet van twee kanten komen. In het Duitse systeem nemen de bedrijven zelf een grote verantwoordelijkheid op. Dat is iets anders dan verwachten dat de VDAB of Forem hun plan trekken met de jongeren die in opleiding zijn. De werkgevers moeten ook een verantwoordelijkheid toegewezen krijgen».*

Als het gaat over socio-professionele integratie, bestaan er al heel veel maatregelen op de verschillende beleidsniveaus. De vraag is dus hoe men de toepassing van al die diversiteitsmaatregelen efficiënter kan maken.

Het zal er vooral op aankomen om bevoegdheden en verantwoordelijkheid op elkaar af te stemmen. Vlaanderen heeft bijvoorbeeld het concept van de “herkomstkloof” ingevoerd (schoolachterstand bij mensen van buitenlandse afkomst) in het Vlaamse beleid. Voortaan moeten alle departementen zich inspannen om die kloof te verkleinen met hun eigen middelen. Het gaat om een andere manier van werken dan bij een actieplan. De verantwoordelijkheden worden per dienst bepaald en vervolgens vertaald naar concrete initiatieven volgens de beschikbare instrumenten. De mogelijkheden tot samenwerking worden daarbij beter zichtbaar.

Deze manier van werken helpt ook om specifieke noden in kaart te brengen die vragen om een samenwerking met andere partners. Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om de bedrijven nauwer te betrekken, zoals in Duitsland waar ze een actieve rol spelen wanneer jonge werkzoekenden van buitenlandse afkomst de taal aanleren. Hetzelfde geldt voor de middelen uit de Europese fondsen, die nog gericht kunnen worden gebruikt met het oog op meer efficiëntie, zoals de uitvoering van de Jongerengarantie in de verschillende gewesten aantoont.

Men merkt ook dat het ontbreekt aan een plaats waar de verschillende actoren (arbeidsbemiddeling, onderwijs, de verenigingen, de bedrijven,...) elkaar kunnen ontmoeten en met elkaar praten om zo tot beslissingen te komen die leiden tot gerichte actie. De verschillende actoren kunnen er samen een werkmethode ontwikkelen die erin bestaat goede praktijken vast te leggen zodat ze veralgemeend kunnen worden.

Een specifiek probleem dat zich vandaag stelt, is het gebrek aan samenhang in de omschrijving van de groepen die men wil begeleiden naar opleiding of tewerkstelling. Hoewel de begeleiding door Actiris en Bruxelles-Formation in Brussel vrij efficiënt verloopt, gebeurt het af en toe dat de werkzoekenden van buitenlandse afkomst als doelgroep onvoldoende gedefinieerd zijn in de begeleidingsprogramma's en de partnerschapscontracten. Gevolg is dat de verenigingen uit de integratiesector het moeilijk hebben bepaalde specifieke groepen die zij opvolgen in hun programma's te integreren en hen te helpen bij hun verdere socio-professionele inschakeling.

De maatregelen voor arbeidsparticipatie van personen van buitenlandse afkomst zouden haast vanzelfsprekend deel moeten uitmaken van een mainstreaming-aanpak. En dat om te vermijden dat algemene maatregelen negatieve gevolgen zouden hebben voor deze doelgroep. In dat geval gaat het niet langer om rechtstreekse discriminatie, maar om onrechtstreekse discriminatie. Dat geldt bijvoorbeeld voor de toegang tot brugpensioenen, waar het beleid streeft naar een vermindering van de kosten van langdurige werkloosheid voor de werkgevers. Het gaat dus telkens om beleidsmaatregelen die erg duur blijken uit te vallen voor de gemeenschap, maar die niet noodzakelijk ten goede komen van personen van buitenlandse afkomst. Het sociale activeringsbeleid vertoont dezelfde mechanismen: het heeft een buitenmaatse impact op deze personen, terwijl zij in principe niet onder de beoogde doelgroepen van de maatregel vallen.

Als men de socio-professionele integratie van deze groep echt een duw in de rug wil geven, moet men in plaats van algemene maatregelen de voorkeur geven aan maatregelen die gericht op de doelgroep inwerken.



Workshop 5 : **Hoe kunnen we de inzetbaarheid van personen van buitenlandse herkomst, en in het bijzonder van vluchtelingen, verbeteren door middel van de erkenning van diploma's en competenties?**

### **Kernvragen:**

- Welke maatregelen kunnen we overwegen om de erkenning van diploma's te vergemakkelijken en te versnellen?
- Welke maatregelen kunnen we overwegen om het systeem voor de erkenning van competenties te verruimen?
- Hoe kunnen we de impact van de huidige voorzieningen verbeteren, afhankelijk van het doelpubliek?
- Welk type van begeleiding moeten we voorzien voor specifieke doelgroepen zoals nieuwe migranten, zowel vluchtelingen als personen die in het kader van de gezinshereniging aankomen?

*«De Syrische vluchtelingen zijn zich bewust van de achteruitgang van de toestand in hun land en van de omvang van de vernietiging van woningen en infrastructuur. Ze zijn vertrokken om zich blijvend in hun onthaalland te vestigen. Ze zullen niet terugkeren voor het conflict voorbij is. De asielzoekers zullen een verblijfsvergunning van 5 tot 10 jaar krijgen, het betreft dus ten minste een verblijf van middellange duur. Men moet daarom de toekomst voorbereiden en over de integratie van deze mensen nadenken door hun competenties te evalueren en hun diploma's te erkennen. Deze vluchtelingen hebben een zeer sterke levensdrang en een ongelooflijk dynamisme. Ze willen slechts één ding: een nieuw leven beginnen. Ze komen niet naar Europa om bijstand te krijgen».*

*(Yves Pascouau, directeur van het programma voor migratie en diversiteit van het European Policy Centre in Brussel en onderzoeker aan het Institut Jacques Delors in Parijs, specialist in immigratie, asiel en integratie (<http://www.france24.com>, Eerste publicatie: 07/09/2015).*

## EEN STAGE MET AAN HET EIND EEN ATTEST VAN BEWEZEN COMPETENTIES

*«De vrouwen die hier aankomen en thuis blijven, zijn in werkelijkheid aan het werk. Ze hebben nauwelijks tijd voor een opleiding en zullen zich in elk geval niet vrijmaken voor opleidingen die niet tegemoetkomen aan hun verwachtingen en behoeften».*

Heel wat immigranten die in België aankomen, brengen reële competenties met zich mee. Ze hebben gestudeerd, gewerkt of een eigen zaak gerund in hun land van herkomst. Als ze die competenties hier willen laten erkennen, hebben ze het vaak moeilijk, omdat het systeem voor erkenning zo complex is. De sociale activering via de OCMW's, vaak een eerste stap in de professionele integratie, is ook de te volgen weg voor professionele inschakeling onder artikel 60. Ze houdt daarom niet altijd rekening met de reële behoeften van de werkzoekenden als het gaat om opleiding.

De focus moet daarom liggen op de manier waarop competenties worden erkend. De huidige systemen moeten daartoe worden uitgebreid. De competenties die iemand gebruikt in een job zijn immers niet alleen de competenties die direct verband houden met het werk.

België is nog al te zeer gefixeerd op het diploma als het gaat over de evaluatie van de bekwaamheid van een jobkandidaat. De methode van de verworven competenties wordt nog onvoldoende toegepast. Die zou nochtans beterschap kunnen brengen in de huidige situatie. In Zweden bijvoorbeeld biedt de arbeidsbemiddeling aan elke nieuwkomer een stage van drie maanden aan. Aan het eind daarvan ontvangt hij/zij een attest. Deze vorm van erkenning van de verworven competenties kan ook gebeuren via informele tests in een reële werksituatie. De verschillende formules laten de persoon toe om daarna verder te bouwen op een eerste geslaagde werkervaring.

In België zouden de arbeidsbemiddelingsdiensten de opleidingsbehoeften van de kandidaten in kaart kunnen brengen. Ze zouden kunnen werken in functie van de opgestelde profielen, steeds in overleg met de sectoren uit de bedrijfswereld. De structuren daarvoor bestaan vandaag al, maar de initiatieven beperken zich tot knelpuntberoepen in onze economie. Ze zijn niet aangepast aan meer gekwalificeerde profielen, omdat ze zich vooral richten tot de groep niet- of laaggeschoolde werkzoekenden.

Het is ook opletten voor eventuele valkuilen. Zo worden er minder stages aangeboden voor vrouwen. Breder gezien moet worden rekening gehouden met het feit dat vrouwen in begeleiding mogelijk uit landen komen waar de rol van de vrouw anders wordt geformuleerd, zeker als het gaat over buitenshuis werken. Ze beschikken doorgaans over heel wat competenties die maar zelden mee in beschouwing worden genomen (de opvoeding van de kinderen, organisatie van het huishouden,...).

Hun problemen zijn ook niet dezelfde als die van de mannen. Wanneer ze in België aankomen, zijn hun prioriteiten vaak andere dan bijvoorbeeld het aanleren van de taal. Zeker als ze alleen voor de kinderen moeten zorgen. Een van de struikelblokken bij hun deelname aan de arbeidsmarkt is dan ook dat ze het zo moeilijk hebben om opvang te vinden voor hun kinderen. Op het vlak van opvang geven de verschillende gewesten momenteel voorrang aan mensen die werken. De mogelijkheden voor een flexibele opvang zouden echter moeten worden uitgebreid naar andere categorieën van mensen.

Het erkenningsproces voor diploma's is lang en weinig transparant in België. Als het een rem blijkt op de tewerkstelling van mensen van buitenlandse afkomst, zou men zich kunnen afvragen of een erkend diploma wel de meest geschikte weg is naar een job. En of het dan niet beter is om de toegang tot werk te verbeteren door de werkgevers de mogelijkheid te bieden om al dan niet te rekruteren op basis van verworven vaardigheden. Men stelt inderdaad vast dat bijvoorbeeld artsen en verpleegsters uit Congo er niet in slagen hun diploma's te laten erkennen. Maar dat ze toch in dienst worden genomen, omdat de werkgevers hen nodig hebben en weten dat ze over voldoende competenties en ervaring beschikken.

Als het gaat om vluchtelingen moet men bij de aanwerving eveneens rekening houden met traumatische ervaringen die ze hebben doorstaan. Het proces van indiensttreding zou daarom minder snel en minder eenvoudig dan voorzien kunnen verlopen.

## DE TAALVERWERVING AANPASSEN EN MODULEREN

*«Kennis van de taal is belangrijk op het werk. Maar het gevraagde niveau moet aangepast zijn aan de job waarvoor de kandidaat zich aandient. Al te vaak eist men perfecte beheersing, terwijl de taalkennis kan worden aangescherpt op de werkvloer».*

Een gebrekkige kennis van de lokale taal is een van de grote obstakels voor de toegang tot werk of een opleiding. Er is nog altijd een tekort aan taalcursussen, wat zorgt voor lange wachttijden voor werkzoekenden van buitenlandse afkomst. De formules zijn bovendien niet altijd aangepast aan de behoeften. Hoogopgeleiden zouden bijvoorbeeld toegang moeten hebben tot intensieve cursussen.

Zou het ook niet zinvoller zijn om de taalverwerving te laten plaatsvinden op de werkvloer? Experts menen dat het moeilijk is om helemaal zonder taalkennis aan de slag te gaan. Al was het maar om te kunnen communiceren met collega's en de veiligheidsregels te begrijpen. Dat eerste contact met de taal kan snel worden aangeboden, zodat de intrede op de arbeidsmarkt geen vertraging hoeft op te lopen. Het vervolg van het leerproces kan daarna plaatshebben terwijl de persoon al aan het werk is.

De taal mag echter geen voorwendsel worden voor discriminatie. Zo is er het voorbeeld van een man uit Eritrea die met succes een chauffeursexamen had afgelegd dat deels bestond uit een schriftelijke proef in het Nederlands. Vervolgens werd hij voor de job geweigerd omdat hij de taal onvoldoende sprak. Men stelt inderdaad vast dat het gevraagde taalniveau te hoog is in verhouding tot de reële inhoud van de job waarvoor de kandidaat solliciteert (bijvoorbeeld technische jobs).

De oplossing kan komen van gestandaardiseerde tests die worden opgesteld op basis van het niveau dat nodig is voor de beoogde functie. Ideaal zou zijn dat die tests een vast onderdeel vormen van een objectief aanwervingskader dat door alle actoren wordt toegepast. Zoals dat het geval is voor het Gemeenschappelijk Europees referentiekader voor taalkennis.

Ook stages kunnen worden gebruikt om taalkennis te evalueren, tegelijk met andere competenties. Er moet echter voorrang worden gegeven aan betaalde stages (werkopleiding), want mensen van buitenlandse afkomst hebben eerst en vooral nood aan inkomsten. Ze zouden daarom aarzelen om zich voor een dergelijke - onbetaalde - stage in te schrijven.

Bijkomende inspanningen kunnen worden gedaan door de verschillende sectoren om het taalniveau van mensen in opleiding sneller op te krikken. Zo bestaat er bijvoorbeeld geen specifieke opleiding die medische woordenschat aanleert. Sectorfondsen zouden deze rol voor meer specifieke opleidingen op zich kunnen nemen. Een deel van het leerproces kan ook op de werkvloer plaatsvinden.

Mensen die een eigen zaak willen opstarten en die over vaardigheden beschikken die ze hebben verworven in hun land van herkomst, moeten die kunnen aantonen in hun eigen taal en niet noodzakelijk in een van de landstalen.

De eisen op vlak van taalkennis zouden overigens samen met de werkgevers moeten worden geanalyseerd. Zij houden er vaak een andere visie op na dan de overheden. Bedrijven leggen immers meer de nadruk op het vermogen van iemand om zich uit te drukken, dan op het correcte of academische gebruik van een taal.

## EEN COACH OP WIE DE KANDIDAAT ALTIJD KAN TERUGVALLEN TIJDENS ZIJN INTEGRATIEPARCOURS

*«De mensen lopen verloren in het huidige systeem. Niet omdat het hen aan begeleiding ontbreekt, maar omdat ze tijdens die begeleiding te veel gesprekspartners hebben».*

Personen van buitenlandse afkomst worden vandaag zeker niet aan hun lot overgelaten bij hun professioneel inschakelingsproces. Er bestaan heel wat structuren en mogelijkheden om de meest uiteenlopende situaties aan te pakken. Het echte probleem stelt zich bij het bos van mogelijkheden dat bestaat. Het aantal mogelijke te volgen pistes is zo groot, dat de werkzoekenden van buitenlandse afkomst wegwijz moeten worden gemaakt.

De verscheidenheid aan mensen en instellingen die tussenkomen in het integratieparcours kan overigens leiden tot inefficiëntie - of in ieder geval tot een gebrekkig overzicht. Bijvoorbeeld wanneer oplossingen worden aangereikt die elkaar niet aanvullen of, erger nog, tegenstrijdig zijn met elkaar.

Personen van buitenlandse afkomst die in België aankomen, zullen op zijn minst te maken krijgen met een ambtenaar van het OCMW, een medewerker van de arbeidsbemiddelingsdienst, een begeleider bij de taalopleiding en een andere voor het integratietraject. Deze verschillende diensten communiceren niet noodzakelijk met elkaar over eenzelfde dossier.

Pilootprojecten om de verschillende interventies beter op mekaar af te stemmen, zijn dus nodig. Een mogelijke piste is dat elke persoon van buitenlandse afkomst die in België aankomt een "projectcoach" krijgt toegewezen. Die zou dan als referentiepersoon optreden gedurende het hele integratietraject.

De coach kan de kandidaat begeleiden in alle fasen van het traject, tot hij een job vindt. Daarbij zou het zowel om professionele begeleiders als om vrijwilligers kunnen gaan. De persoon in kwestie moet zich hoe dan ook onafhankelijk kunnen opstellen tegenover de verschillende betrokken instellingen en diensten.





# Conclusies

Doorheen de verschillende voorstellen zijn er een aantal ideeën die terugkomen:

- De noodzaak om te vertrekken van de competenties van de werkzoekende, veeleer dan van zijn diploma's. Een manier vinden om die competenties op een minder formele wijze te evalueren. En vervolgens een opleiding bieden op basis van de vastgestelde behoeften
- De noodzaak om de informatie en de kennis te verbeteren over wat momenteel bestaat aan structuren en mogelijke steun. En dat zowel voor de werkzoekenden als voor de bedrijven die werk willen maken van een diversiteitsbeleid.
- De noodzaak om HR-verantwoordelijken en kmo-bedrijfsleiders vorming te geven met betrekking tot diversiteit: de anti-discriminatiemaatregelen, hen helpen omgaan met druk van de klanten en vooroordelen bij het personeel, een beroep doen op gestandaardiseerde tests, de impact van zelfdiscriminatie op de kandidaten,....
- De noodzaak om werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact te brengen: formules aanbieden die toelaten om te vertrekken van een eerste werkervaring (instapstages, studentenjobs,...) en om de vooroordelen bij de andere partij weg te nemen.
- De noodzaak om de anti-discriminatie wetten effectief toe te passen: via de interventie van de verschillende sociale inspectiediensten die, in het geval van halsstarrig weigeren om praktijken aan te passen, dossiers moeten kunnen overmaken aan justitie met het oog op een sanctie. Bij gebrek hieraan zullen er altijd bedrijven zijn die menen dat ze ongestraft kunnen discrimineren.
- De noodzaak om positieve acties te ondersteunen: zij moeten legaal mogelijk worden gemaakt aan de hand van Besluiten over de toepassing van de anti-discriminatie wet. De acties kunnen neerkomen op het vaststellen en zichtbaar maken van goede praktijken in bedrijven. Werkgeversorganisaties kunnen daarin een rol spelen als drijvende kracht.
- De noodzaak om te werken met rolmodellen, met name in de communicatie over aanwervingen. Doel is om een nieuw publiek aan te spreken en de heersende vooroordelen te bestrijden. Ook ontwijkingsgedrag bij kandidaten van buitenlandse afkomst kan zo worden aangepakt.
- De noodzaak om het beleid voor integratie, werk en onderwijs beter op mekaar af te stemmen via samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus. Alleen zo kan men de goede bedoelingen op vlak van diversiteit omzetten in resultaten.

Bijlage 1 : **Deelnemers werksessie  
28 oktober 2015**

**Workshop 1 : Hoe de jobkandidaten van buitenlandse herkomst beter begeleiden bij hun professionele integratie?**

GREGOR CHAPELLE, Directeur-generaal, Actiris / Voorzitter workshop

WILLEM DE BOCK, Moderator

---

Aline Bernard	Project Leader, Randstad Diversity Brussels
Eric Bossart	HR Manager, ORES
Nordin Boulahmoum	Directeur, Mission locale pour l'emploi de Forest
Christine Daems	SBU Manager Diversiteit en Screeningsmethodologie, SELOR
François De Smet	Directeur, Myria
Gerlinde Doyen	Beleidsmedewerker Integratie en Inburgering , Agentschap Binnenlands Bestuur
Magali Frankl	BeLux Corporate Citizenship Coordinator, Accenture
Christophe Gossiaux	Administrateur Délégué, eko Services
Maggy Iglesias	Directrice, asbl FOR.E.T
Emilie Jusniaux	Coordination des activités du parcours d'accueil, CAI Namur
Annette Legaye	Service Egalité & Diversité
Patrick Monjoie	Directeur, Centre Régional d'Intégration du Brabant wallon A.S.B.L
Eddy Noben	Directeur Ressources Humaines, Cofely GDF Suez
Micheline Scheys	Secretaris-Generaal, Departement Onderwijs & vorming, Vlaams Overheid
Véronique Schmitz	Responsable a.i des relations partenariales, Forem direction emploi de Verviers
Frédéric Simonart	Fondateur, Duo for a Job
Kristof Van Roy	Coördinator studiedienst, fvb-ffc Constructiv
Michaël Van 't Veer	De Lift vzw, Stakeholdermanager
Luc Van Waes	Directeur, Vivo
Lesley Vincent	Consulente, InBrussel
Sigrid Voorspoels	HR Project coördinator, ISS Facility Services

**Workshop 2 : Hoe samenwerken met de werkgevers om de obstakels voor de aanwerving van personen van buitenlandse afkomst weg te nemen?**

OLIVIER WILLOCX, Gedelegeerd bestuurder BECI / Voorzitter workshop

LAURENCE VAN RUYMBEKE, Journaliste, Le Vif/L'express / Moderator

---

Luan Abedinaj	Responsable national Migrants CSC et Diversité, CSC
Taoufik Amzile	Président, Association Belge des Professionnels Musulmans
Jamila Ben Azzouz	HR Consultant-Trainer-Coach, Wake-Up HR
Anne Cordier	Coordinatrice, InterMire asbl
Jean de Lame	Secrétaire Général, UWE
Kristel De Roy	Adviseur, VERSO
Heleen Devriese	Projectverantwoordelijke lerend netwerk Trahom, Katholieke Hogeschool VIVES
Faiza Djait	Beleidsmedewerker Dienst studie en Beleidscoördinatie, Departement Werk en Sociale Economie
Chloé François	Responsable, Service projets et développement, Mission Locale pour l'emploi, Bruxelles Ville
Steffie Jalhay	Projectbeheerder diversiteit, Vivo
Chantal Magnée	Chef de projet Plan de Cohésion Sociale, Ville Verviers
Delphine Parmentier	Project manager Mentoring, VOKA Oost Vlaanderen
Thomas Peeters	Stafmedewerker racisme & diversiteit, Orbit vzw
Charles Spapens	Schepen, Vorst
Livia Tréfois	Medewerkster Schepen C. Spapens
Bruno Van der Linden	Directeur de recherches, FNRS
Luc Vanoirbeek	Studiedienst, Boerenbond
Patrizia Zanoni	Director SEIN - Identity, Diversity & Inequality Research, Faculty of Business Economics, Hasselt

**Workshop 3 : Hoe vermijden dat werkgevers discrimineren bij de aanwerving en dat jobkandidaten discriminatie gaan interioriseren?**

PATRICK CHARLIER Codirecteur, Unia (Interfederaal Gelijkekansencentrum)/  
Voorzitter Workshop

JOHAN RASKING Journalist, De Standaard/Moderator

---

Sükran Bulut	Algemeen Coördinator, KifKif
Ann Cattelain	Directeur Juridische dienst, Federgon
Els Daems	Projectverantwoordelijke Diversiteit, SELOR
Jan Denys	Director External Communication and Public Affairs, Randstad Group
Pol Despeghele	Sectorconsulent, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG)
Liselotte Hedebouw	Studiedienstmedewerker, SERV/Commissie Diversiteit
Mohamed Lahlali	Beleidsmedewerker Tewerkstelling, Minderhedenforum
Arnaud Le Grelle	Directeur Bruxelles-Wallonie, Federgon
Rachida Ouchoukout	Consultant/Coach, Ondernemer

Aretti Paterakis	Coordinatrice pédagogique, Archipel asbl
Denis Stokkink	Président, Pour la Solidarité
Corinne Torrekens	Docteure en sciences politiques et sociales, Managing Director DiverCity, Chercheure au GERME
Michiel Trippas	Beleidsmedewerker, Vlaams Overheid/Overheidspersoneel
Saar Vandembroucke	Coördinator diversiteit en werkbaar werk, ABVV
Benoît Van Grieken	HR Managing Advisor, SD Worx
Koen Van Laer	Professor, SEIN - U Hasselt
Patrick Noël Vercruyssen	Expert Inwerking en Sluitend taalbeleid, VDAB provincie Antwerpen
Juliette Versieux	Responsable de projet, MIREC (Mission Régionale Charleroi)
Peter Van de Veire	Directeur, Sectorfonds vorming dienstenchequesector

**Workshop 4 : Hoe de coördinatie verbeteren tussen de verschillende beleidsniveaus, om de professionele integratie van personen van buitenlandse origine te bevorderen?**

TOM BEVERS, Adviseur-generaal bij FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg / Voorzitter Workshop

MARTINE VANDEMEULEBROUCKE, Moderatrice

---

Ilke Adam	Research professor, Institute For European Studies, Vrije Universiteit Brussel
Stef Corijn	Directeur, Tracé Brussel
Kobe Debosscher	Coördinatie Horizontaal Integratiebeleid, Vlaams Overheid/Departement Kanselarij en Bestuur
Pieter Dehon	Directeur, Casablanca
Liesbeth De Koster	Beleidscel Afdeling Toezicht & Handhaving, Departement Werk en Sociale Economie (WSE)
Adèle Essoh	Directrice, Mission locale pour l'Emploi de St Josse
Laetitia Gigot	Directrice, Direction de l'intégration et de l'égalité des chances, SPW (DGO5)
Luk Groffy	Coördinator Interculturalisering, VZW Atlas/Integratie & Inburgering
Alexandre Lesiw	Directeur-général (section CPAS), SPP Intégration sociale
Virgine Levert	Responsable Recrutement & Sélection, Carrefour Market - Groupe Mestdagh
Bart Mondelaers	Jurist - Dienst Individuele Ondersteuning, Interfederaal Gelijkekansencentrum
Denis Morrier	Président, Atout Ei
Jean-Christophe Vanderhaegen	Directeur, Confédération Construction Bxl Capitale
Michel Vanderkam	Président, Commission (consultative) wallonne à la politique de l'intégration des personnes étrangères et/ou d'origine étrangère
Nathalie Vandervinne	Responsable Wallonie & Bruxelles, Fonds de formation sectoriel Titres-Services

**Workshop 5 : Hoe via de gelijkschakeling van diploma's en de erkenning van competenties de inzetbaarheid van personen van buitenlandse origine - en van vluchtelingen in het bijzonder - verhogen?**

ANNE DUSSART, Hoofdverantwoordelijke Departement Asiel en Migratie, Caritas International / Voorzitter Workshop  
GUY TEGENBOS, Moderator

---

Isabelle Bosmans	Afdelingshoofd Personeelszaken, Colruyt Group
Daniël De Schrijver	Coördinator, NARIC Vlaanderen
Rix Depasse	Service Travail, Équivalence & Formations, CIRÉ
Marie Deronchêne	Experte méthodologique, Consortium de Validation des Compétences
Sonia Gsir	Chercheuse, CEDEM - Centre d'études de l'ethnicité et des migrations
Alona Lyubayeva	Diversiteitsambtenaar, Vlaams Overheid
Marily Rost	Experte méthodologique, Consortium de Validation des Compétences
Nathalie Simon	Directrice de l'Action sociale, CPAS Liège
Nele Spaas	Beleidsmedewerker Tewerkstelling, Minderhedenforum
Lisa Van Hecke	Projectbeheerder, ESF-Agentschap vzw





Bijlage 2

# Publicaties van de Koning Boudewijnstichting

“Zelfdiscriminatie”: een extra obstakel in de zoektocht van jongeren met migratieachtergrond naar werk”. Sarah Van Doosselaere (2015). Onder leiding van Denis Stokkink. *Pour la Solidarité*

<https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2015/20151029AD1>

Institutionele samenwerking ter bevordering van de arbeidsparticipatie van personen met een migratieachtergrond (2015). Prof. Dr. Ilke Adam. IES (VUB) - *Migration, Diversity and justice research cluster*

<https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2015/316049>

Mentoring in Europa en Noord-Amerika: Strategieën voor het verbeteren van de arbeidsmarktparticipatie van migranten (2014). *Migration Policy Institute Europe*

<https://www.kbs-frb.be/nl/Activities/Publications/2015/314901>

Koning Boudewijnstichting,  
stichting van openbaar nut  
Brederodestraat 21 1000 Brussel  
info@kbs-frb.be  
02-500 45 55  
Giften op onze rekening  
IBAN: BE10 0000 0000 0404  
BIC: BPOTBEB1 zijn fiscaal aftrekbaar  
vanaf 40 euro.

## **Koning Boudewijnstichting**

### **Samen werken aan een betere samenleving**

De Koning Boudewijnstichting is een onafhankelijke en pluralistische stichting die actief is op zowel lokaal, regionaal, federaal, Europees als internationaal niveau. We willen de maatschappij ten goede veranderen en investeren daarom in inspirerende projecten of individuen. In 2014 gaven de Koning Boudewijnstichting en de Fondsen die ze beheert 30 miljoen euro steun aan 270 individuen en 1.712 organisaties voor projecten rond armoede, gezondheid, ontwikkeling, maatschappelijk engagement, erfgoed,...

Verder organiseert de Stichting ook studiedagen, rondetafels en tentoonstellingen, deelt ervaringen en onderzoeksresultaten via (gratis) publicaties, gaat partnerschappen aan en stimuleert filantropie 'via' en niet 'voor' de Koning Boudewijnstichting. 2.122 personen in onze stuurgroepen, begeleidingscomités, bestuurscomités en onafhankelijke jury's, stellen hun expertise ter beschikking. Hun vrijwillige inzet zorgt voor kwalitatieve keuzes, onafhankelijkheid en pluralisme.

De Stichting werd opgericht in 1976, toen Koning Boudewijn 25 jaar koning was.

### **Dank aan de Nationale Loterij en aan alle schenkers voor hun gewaardeerde steun.**

kbs-frb.be      Abonneer u op onze e-news  
Volg ons op Facebook | Twitter | YouTube | LinkedIn



PUB N° 3388

**Integratie aan het werk  
15 aanbevelingen**