

# Drempels en noden inzake tewerkstelling bij Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers

**Maxime De Wel**

R0661344

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad

Master in de Vergelijkende en Internationale Politiek

Promotor: Prof. Dr. Annie Hondeghem

Verslaggever: Prof. Dr. Huib Huyse

Academiejaar: 2021-2022

Word count: 23.204



# Drempels en noden inzake tewerkstelling bij Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers

**Maxime De Wel**

R0661344

Masterproef aangeboden tot het behalen van de graad

Master in de Vergelijkende en Internationale Politiek

Promotor: Prof. Dr. Annie Hondeghem

Verslaggever: Prof. Dr. Huib Huyse

Academiejaar: 2021-2022

Word count: 23.204

## **Abstract**

Integratie voor nieuwkomers vormt een thema waar de voorbije jaren veel aandacht aan werd besteed in Vlaams onderzoek en beleid. Het laatste decennium is er in bijzondere mate aandacht geweest voor trajectbegeleiding op maat van verschillende nieuwkomersprofielen. Doch is de aandacht voor gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers in Vlaams onderzoek enigszins beperkt. Daarnaast hebben gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers niet altijd toegang tot dezelfde hulpmiddelen als langzaam lerende nieuwkomers, e.g. het Leuvens geïntegreerd traject dat enkel toegankelijk is voor nieuwkomers die een verlengd NT2-traject Nederlands hebben gevolgd. Onderzoek uit het buitenland toont echter aan dat ook gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers met drempels worden geconfronteerd die tewerkstelling bemoeilijken. De centrale doelstelling van dit onderzoek is om na te gaan hoe Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers drempels inzake tewerkstelling ervaren en na te gaan hoe het Leuvens geïntegreerd traject kan helpen bij het aanpakken van deze drempels.

In het kader van dit onderzoek werden vijf veelvoorkomende drempels uit de literatuur geselecteerd. Het conceptueel kader van dit onderzoek gaat ervan uit dat deze drempels de verwerving of inzetbaarheid van menselijk en sociaal kapitaal kunnen belemmeren waardoor de zoektocht naar duurzame tewerkstelling wordt bemoeilijkt. De waarde van het geïntegreerd traject als hulpmiddel bij de aanpak van deze drempels wordt gemeten aan de hand van een aantal veelgenoemde aanbevelingen uit de literatuur die door het geïntegreerd traject kunnen worden verwezenlijkt. Het onderzoek staat echter ook open voor andere drempels of maatregelen indien deze in de Leuvense context van belang zou blijken.

De data werd verzameld aan de hand van een reeks semigestructureerde interviews met nieuwkomers en praktijkmensen. Tijdens deze interviews werden de verschillende geselecteerde drempels en beleidsaanbevelingen besproken. Bij het coderen werd gebruik gemaakt van een codeerschema gebaseerd op het conceptueel kader. Bij de analyse werd in de eerste plaats gezocht naar manieren waarop de verschillende concepten met elkaar samenhangen alsook potentiële verschillen tussen de visies van nieuwkomers en praktijkmensen wat betreft de gepercipieerde waarde van het geïntegreerd traject.

Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat bijna alle geselecteerde drempels een impact kunnen hebben op de inzetbaarheid van menselijk kapitaal en de verwerving van sociaal kapitaal. De ervaring van drempels is zeer individueel van aard en grotendeels afhankelijk van de achtergrond, huidige levenssituatie en aspiraties van nieuwkomers. Drempels kunnen bovendien ook met elkaar interacteren. De waarde van het geïntegreerd traject als oplossing voor deze drempels is ook individueel van aard. Bepaalde aspecten van het traject kunnen een

meerwaarde bieden bij de aanpak van drempels, maar elk individu beschrijft andere behoeften. Praktijkmensen zijn het hier echter niet altijd mee eens en lijken doorgaans positiever te staan tegenover de oplossingswaarde van het traject dan nieuwkomers. Het is aanbevolen om het traject open te stellen voor nieuwkomers uit een standaard NT2-traject, doch met aandacht voor de individuele context waarin nieuwkomers zich bevinden.

# Inhoud

Lijst van tabellen .....	3
Lijst van figuren.....	4
Lijst van afkortingen.....	5
Voorwoord .....	6
1 Inleiding en probleemstelling .....	7
2 Literatuuroverzicht.....	11
2.1 Arbeidsmarktintegratie en nieuwkomers .....	11
2.1.1 Menselijk kapitaal.....	11
2.1.2 Sociaal kapitaal.....	12
2.2 Drempels bij de overgang naar de arbeidsmarkt .....	13
2.2.1 Taalbarrières .....	14
2.2.2 Langdurigheid van procedures .....	15
2.2.3 Vertaling van competenties .....	16
2.2.4 Negatieve houding van werkgevers .....	17
2.2.5 Culturele verschillen .....	19
2.3 Beleidsaanbevelingen .....	20
2.3.1 Het Leuvens geïntegreerd traject .....	20
2.3.2 Beleidsmaatregelen uit de literatuur .....	21
2.4 Conceptueel kader .....	25
3 Methodesectie.....	26
3.1 Situering eigen onderzoek.....	26
3.2 Onderzoeksdesign .....	27
3.3 Databronnen.....	28
3.4 Dataverzameling.....	32
3.5 Data-analyse.....	34
4 Resultaten .....	37
4.1 Drempels.....	37
4.1.1 Taalbarrières .....	37
4.1.2 Langdurigheid van procedures .....	40
4.1.3 Vertaling van competenties .....	43
4.1.4 Negatieve houdingen onder werkgevers .....	45
4.1.5 Culturele verschillen .....	48
4.1.6 Andere drempels .....	52
4.2 Maatregelen door het Leuvens geïntegreerd traject.....	54
4.2.1 Competenties achterhalen en aanscherpen .....	54

4.2.2	Loopbaanoriëntatie .....	58
4.2.3	Integratie en betrekking van relevante actoren.....	60
4.2.4	Andere maatregelen .....	63
	Algemeen besluit .....	65
	Bibliografie.....	69
	Bijlagen.....	74
	Bijlage 1. Geselecteerde Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers .....	74
	Bijlage 2. Geselecteerde praktijkmensen (P).....	75
	Bijlage 3. Brief geïnformeerde toestemming (Nederlands).....	76
	Bijlage 4. Interviewschema .....	78
	Bijlage 5. Codeerschema.....	81

## **Lijst van tabellen**

Tabel 1: Geselecteerde Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers

Tabel 2: Geselecteerde praktijkmensen (P)



## **Lijst van figuren**

Figuur 1: Evolutie van het aantal meerderjarige nieuwkomers (2010=100%)

Figuur 2: Conceptueel kader

Figuur 3: Codeerschema

## Lijst van afkortingen

AGII:	Agentschap voor Integratie en Inburgering
CAW:	Centra voor Algemeen Welzijnswerk
CBE:	Centra voor Basiseducatie
CGVS:	Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen
CLT:	Centrum voor Levende Talen
COMDIV SERV:	Commissie diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
CVO:	Centrum voor Volwassenenonderwijs
GT:	Leuvens geïntegreerd traject
HIVA:	Hoger Instituut voor de Arbeid
LIIM:	Lokale inburgerings- en Integratiemonitor
MO:	Maatschappelijke Oriëntatie
OESO:	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
VOSPA:	Vooropleiding Social Profit voor Anderstaligen
VS:	Verenigde Staten

## Voorwoord

Het schrijven van deze masterproef vormde de grootste uitdaging in de masteropleiding Vergelijkende en Internationale politiek die ik dit academiejaar aan de KU Leuven heb mogen volgen. Het bijzondere aan deze masterproef is dat het niet enkel gaat om een eindwerk in het kader van een opleiding, maar ook om een onderzoek dat uitgevoerd werd op vraag van OCMW en Stad Leuven ter verbetering van het integratiebeleid. Deze dubbele verantwoordelijkheid vormde een belangrijke factor in mijn motivatie om voor dit onderwerp te kiezen. Het feit dat deze masterproef gebruikt zal worden bij de verbetering van beleid maakt het gevoel van slagen extra groot. Toch was het schrijven van deze masterproef niet mogelijk geweest zonder de hulp van een aantal mensen die ik in dit voorwoord graag zou willen bedanken.

Vooreerst wil ik graag mijn promotor Prof. Dr. Annie Hondeghem bedanken voor de feedback doorheen dit academiejaar en het vertrouwen in mijn capaciteiten. Ten tweede wil ik graag ook mevrouw Nancy van Nerum en mevrouw Lien Eerdekens bedanken voor de hulp bij het contacteren van respondenten. Ten derde wil ik ook graag mevrouw Jozefien De Marrée van de Wetenschapswinkel bedanken voor het ondersteunen van de communicatie tussen alle betrokken actoren. Ten vierde wil ik graag ook alle NT2-docenten bedanken die toestemming hebben gegeven om in de les langs te komen om het onderzoek toe te lichten. En ten vierde wil ik graag ook alle respondenten bedanken die hun medewerking aan dit onderzoek hebben verleend. Zonder de goede wil van deze personen zou dit onderzoek niet mogelijk geweest zijn.

Daarnaast wil ik ook nog een aantal andere personen bedanken. Ten eerste wil ik graag mijn ouders bedanken voor de kans die ik gekregen heb om na mijn opleiding criminologie nog te mogen gaan bijstuderen. Ten tweede wil ik graag mijn oma bedanken voor haar oneindige steun in alles wat ik de voorbije jaren gedaan heb. Ten derde wil ik ook graag het MindMates-team van de KU Leuven en alle leden van de MindMates Discord server bedanken. Dankzij deze organisatie leerde ik op korte tijd (in volle coronaperiode!) veel nieuwe mensen kennen waaruit een aantal prachtige vriendschappen zijn ontstaan. Deze vriendschappen vormden gedurende dit academiejaar een grote steun tijdens moeilijke momenten en hier kan ik niet dankbaar genoeg voor zijn. Ten vierde wil ik nog graag al mijn vrienden bedanken die mij doorheen de jaren altijd zijn blijven steunen en altijd zijn blijven geloven in mijn kunnen. Om het belang van deze masterproef te illustreren wil ik dit voorwoord graag afsluiten met het volgende citaat:

*“Ik moet wel zeggen dat ik nu niet gelukkig ben ik mijn werk. Ik ben het moe. Ik heb in mijn land vier jaar gestudeerd. Ik ben elke dag 30 km met de bus naar school gegaan. Ik heb veel betaald om in mijn land te kunnen studeren. Ik ben niet gelukkig moet poetsen, want ik heb een diploma.” (R7)*

# 1 Inleiding en probleemstelling

Op 1 september 2020 startte een veertigtal jonge vluchtelingen in Leuven met een zogenaamd activeringstraject (Stad Leuven, 2020, Activeringstrajecten voor jonge vluchtelingen, para. 1). Dit zijn door OCMW en Stad Leuven georganiseerde voltijdse trajecten die anderstalige nieuwkomers dienen voor te bereiden op het volgen van een opleiding of de overstap naar de arbeidsmarkt, met name door het aanbieden van basislessen Nederlands, wiskunde, computervaardigheden en het uitstippelen van een realistisch toekomstperspectief (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p. 6). Een half jaar later bleek dit een succesvol initiatief te zijn aangezien 38 van de 42 anderstalige nieuwkomers het traject volledig en succesvol hadden afgerond (Stad Leuven, 2021, Verdergezet wegens groot succes, para. 1). De ontwikkeling van inburgerings- en activeringstrajecten op maat van diverse nieuwkomersprofielen vormt een onderwerp dat het voorbije decennium in Vlaanderen op bijzonder veel aandacht kon rekenen. Laaggeschoolde nieuwkomers en vluchtelingen vormen bijvoorbeeld twee groepen waar de voorbije jaren veel aandacht aan werd besteed. Zo werd het belang van aandacht voor deze groepen in 2016 benadrukt door de commissie diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (COMDIV SERV, 2016). Het Vlaamse Agentschap voor Integratie en Inburgering (AGII) maakt een opdeling bestaande uit de categorieën “laaggeschoolden of mensen die traag leren”, “mensen die gemiddeld tot snel leren of anderstaligen” en “mensen die hooggeschoold zijn, snel leren, kennis hebben van een Europese taal en/of van plan zijn om hogere studies aan te vatten” (AGII, 2020, p. 10). Het AGII benoemt echter twee nieuwkomersprofielen die tot nu toe op weinig aandacht hebben kunnen rekenen in Vlaams onderzoek of beleid, namelijk gemiddeld en snel lerende nieuwkomers.

In de wetenschappelijke literatuur vormen drempels en noden van nieuwkomers inzake opleiding en tewerkstelling een veelbesproken thema. Er zijn twee zaken die in de literatuur opvallen. Enerzijds is onderzoek naar dit thema vaak gebaseerd op data die betrekking heeft op vluchtelingen. Anderzijds is dit onderwerp ook al in verschillende landen onderzocht. Zo verrichtten Baert, Cockx, Cheyle en Vandamme (2013, p. 12) experimenteel onderzoek naar etnische discriminatie bij schoolverlaters op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een tweede voorbeeld is het onderzoek van Champion (2018, pp. 10-12) waarbij de rol van talenkennis, opleidingsniveau, gender en etniciteit wordt onderzocht bij de tewerkstelling van vluchtelingen in de Verenigde Staten (VS). Een derde voorbeeld is het onderzoek van Vončina en Marin (2019, pp. 106-107) dat focust op drempels die vluchtelingen bij de zoektocht naar werk ervaren in Slovenië, waaronder culture drempels, medische problemen, werkervaring en wederom talenkennis en opleidingsniveau. Een laatste voorbeeld is het onderzoek van Ahmad (2011)

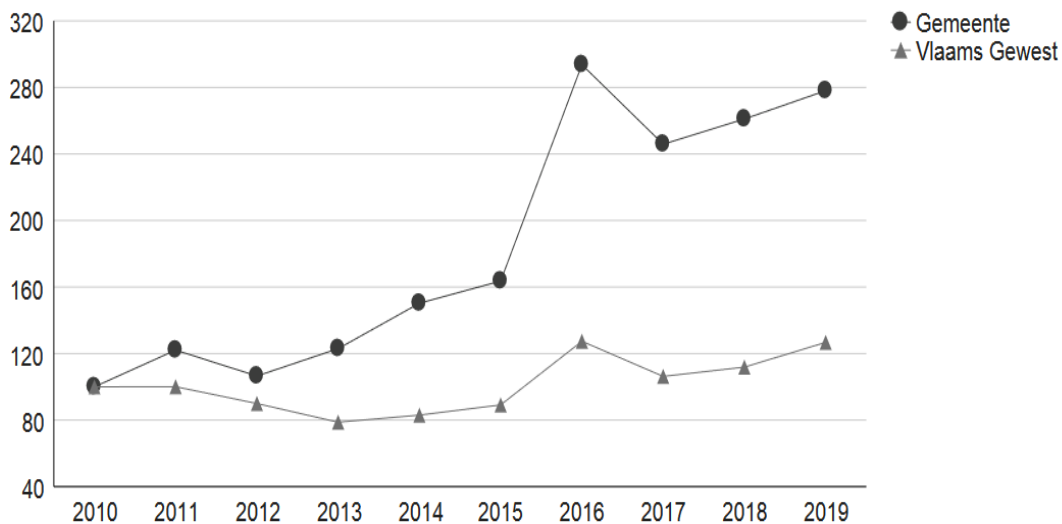
waarbij de rol van sociale netwerken wordt onderzocht bij tewerkstelling van vluchtelingen in Finland.

Een andere vaststelling is dat in de literatuur regelmatig drempels worden genoemd of besproken die kenmerkend zouden zijn voor bepaalde categorieën van nieuwkomers. Een veelgenoemde drempel bij hooggeschoolde nieuwkomers is bijvoorbeeld de moeizame erkenning van buitenlandse diploma's, competenties of werkervaring (e.g. Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling [OESO], 2016, pp. 178-179). Analfabetisme vormt dan weer een voorbeeld van een drempel die kenmerkend is voor laaggeschoolde nieuwkomers (Lambrecht, De Vos & Van de Cloot, 2016, p. 9). Daarnaast zijn er ook studies die enkel betrekking hebben op specifieke groepen. Wederom is dit bij hooggeschoolde nieuwkomers vaak het geval. Zo vergelijken Buimer, Elah-Madadzadeh, Schols en Odé (2020) arbeidsparticipatie van hooggeschoolde vluchtelingen in Nederland met andere Europese landen. Een ander voorbeeld is het onderzoek van Disney, McPherson en Jamal (2021) dat focust op de ervaring van moeilijkheden bij de zoektocht naar werk onder hooggeschoolde Irakese vluchtelingen in de VS.

Tot op het heden is er echter zowel in onderzoek als in beleid eerder weinig aandacht besteed aan drempels die specifiek ervaren worden door middengeschoolde nieuwkomers. Desondanks werd enkele jaren geleden in een Vlaams onderzoeksrapport vastgesteld dat middengeschoolde vluchtelingen minder snel uitstromen naar de arbeidsmarkt dan laaggeschoolde en hooggeschoolde vluchtelingen (Vansteenkiste & De Graeve, 2018, p. 25). Het is dus mogelijk dat deze groep drempels ervaart die tot nu toe weinig zijn onderzocht of relatief onbekend zijn gebleven. Wat betreft drempels die door hooggeschoolde nieuwkomers worden ervaren is Vlaams onderzoek beperkt, ondanks het grote aantal buitenlandse studies omtrent deze doelgroep. Onderzoeken die de Vlaamse context wel in acht nemen zijn vaak ook niet van Vlaamse oorsprong (e.g. Buimer et al., 2020). De aandacht voor deze doelgroep in Vlaanderen lijkt de laatste jaren wel te stijgen. Zo heeft het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) van de KU Leuven al onderzoek verricht naar moeilijkheden bij hooggeschoolde nieuwkomers (De Cuyper, De Rick, Vandermeerschen, Reidsma, & Vermeersch, 2019). Andere onderzoeken zijn niet enkel toegespitst op hooggeschoolde nieuwkomers, maar bevatten wel een sectie hieromtrent (e.g. Lambrecht et al., 2016; Vansteenkiste & De Graeve, 2018). De COMDIV SERV heeft in het verleden ook al benadrukt dat niet mag vergeten worden dat ook hooggeschoolde nieuwkomers moeilijkheden ervaren bij het zoeken naar werk (COMDIV SERV, 2014). Desondanks blijft Vlaams onderzoek naar de ervaringen hooggeschoolde nieuwkomers relatief onderbelicht in vergelijking met onderzoek toegespitst op laaggeschoolde nieuwkomers.

Naast deze lacunes in de literatuur, zijn er ook elementen die wijzen op maatschappelijke relevantie. Ten eerste toont de meest recente editie van de Vlaamse migratie- en integratiemonitor aan dat immigratie in Vlaanderen de voorbije jaren sterk is toegenomen (Noppe, Vanweddigen, Doyen, Stuyck, Feys, & Buyschaert, 2018, pp. 43-44). Zowel de Vlaamse migratie- en integratiemonitor als de Leuvense lokale inburgerings- en Integratiemonitor (LIIM) tonen ook aan dat het aantal nieuwkomers in Leuven hoger ligt dan in de rest van Vlaanderen (Agentschap Binnenlands Bestuur & Statistiek Vlaanderen, 2020, p. 11; Noppe et al., 2018, pp. 46-47). De volgende figuur afkomstig uit recentste Leuvense LIIM vergelijkt de evolutie van het aantal meerderjarige nieuwkomers in Leuven met deze van het Vlaams gewest op basis van percentages. Het aandeel nieuwkomers in 2010 staat voor honderd procent.

**Figuur 1. Evolutie van het aantal meerderjarige nieuwkomers (2010=100%)**



Bron: Agentschap Binnenlands Bestuur & Statistiek Vlaanderen, 2020, p. 11

In vergelijking met 2010 is het aantal meerderjarige nieuwkomers in Leuven in percentage veel sterker gestegen dan in de rest van Vlaanderen. Het dient echter wel benadrukt te worden dat studenten een groot deel van de Leuvense nieuwkomers omvatten (Agentschap Binnenlands Bestuur & Statistiek Vlaanderen, 2020, p. 10). Desondanks is het belangrijk dat stad Leuven over een inburgeringsbeleid beschikt dat toegespitst is op de noden van alle bestaande nieuwkomersprofielen. Dit is in bijzondere mate het geval voor nieuwkomers met een vluchtverhaal aangezien het aantal verzoeken om internationale bescherming in België momenteel omhoog lijkt te gaan (Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen [CGVS], 2021, pp. 3-4).

Ten tweede is het voor gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers niet altijd mogelijk om beroep te doen op begeleiding die wel toegankelijk is voor laaggeschoolde of langzaam lerende nieuwkomers. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het Leuvens activeringstraject of geïntegreerd traject (GT) dat momenteel enkel toegankelijk is voor personen die een verlengd NT2-traject hebben gevolgd (Centrum voor Levende Talen [CLT], 2022). Het is niet ondenkbaar dat initiatieven die momenteel enkel voor langzaam lerende nieuwkomers openstaan wellicht ook van waarde zouden kunnen zijn voor gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers. Zoals reeds vermeld is het mogelijk dat gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers problemen ervaren die op dit moment nog relatief onbekend of onderbelicht zijn (Vansteenkiste & De Graeve, 2018, p. 25). Onderzoekers als Lambrecht et al. (2016, p. 4) pleiten immers voor een meer gerichte en geïndividualiseerde aanpak omwille van de diversiteit aan drempels waar aparte groepen of individuen mee worden geconfronteerd.

Ten derde zijn er in Vlaanderen ook sectoren waar momenteel veel vraag is naar midden- en hooggeschoolde werkkrachten. In April 2021 werden vier nieuwe knelpuntberoepen toegevoegd aan de lijst van knelpuntberoepen voor middengeschoolden in Vlaanderen (AGII, 2021a, para. 1). Daarnaast zou er volgens de recentste lijst van knelpuntberoepen in Vlaanderen veel vraag zijn naar ICT'ers, artsen en personeel met een technische achtergrond (VDAB, 2022). De vraag naar midden- en hooggeschoold personeel in dergelijke sectoren heeft bovendien al geleid tot initiatieven om werkzoekende nieuwkomers in deze sector te gaan tewerkstellen. In Antwerpen is sinds kort bijvoorbeeld het project "Graaf Werk" opgestart om nieuwkomers een beroepsopleiding tot grondwerker aan te bieden omdat er nood zou zijn aan veel werkkrachten in het kader van de Oosterweelwerken (Van Rooy, 2021, para.1-2). De aanwezigheid van onbekende drempels bij gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers heeft dus mogelijk ook een negatieve impact op het probleem van krapte op de arbeidsmarkt.

Zoals reeds vermeld, beoogt dit onderzoek enerzijds om een overzicht te schetsen van drempels die Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers ervaren bij de overstap naar de arbeidsmarkt. Anderzijds tracht dit onderzoek na te gaan hoe het GT van OCMW en Stad Leuven hier een oplossing voor zou kunnen bieden. De volgende onderzoeksvraag staat hierbij centraal.

*Hoe ervaren Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers drempels bij de overgang naar de arbeidsmarkt en hoe kan het Leuvens geïntegreerd traject volgens Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers en praktijkmensen helpen om deze drempels te overwinnen?*

## **2 Literatuuroverzicht**

Het literatuuroverzicht bestaat uit vier delen. Het eerste deel bespreekt enkele belangrijke concepten inzake arbeidsmarktintegratie bij nieuwkomers. Het tweede deel bestaat uit een overzicht van de voornaamste drempels die nieuwkomers bij de overstap naar de arbeidsmarkt ervaren. Het derde deel betreft beleidsaanbevelingen om deze drempels aan te pakken. In het laatste deel worden alle concepten aan elkaar gelinkt in een conceptueel kader.

### **2.1 Arbeidsmarktintegratie en nieuwkomers**

Volgens Ager en Strang (2008) vormt tewerkstelling een belangrijke component van integratie. Tewerkstelling biedt namelijk meer voordelen dan louter een stabiel inkomen. Enerzijds biedt tewerkstelling nieuwkomers de mogelijkheid om nieuwe sociale relaties op te bouwen. Anderzijds kan tewerkstelling nieuwkomers helpen bij het aanleren van talen, culturele verwachtingen en professionele vaardigheden. Desondanks vormen sociale relaties en dergelijke vaardigheden vandaag de dag ook belangrijke factoren bij de zoektocht naar werk. Meerdere onderzoeken stellen vast dat deze zaken doorslaggevend kunnen zijn bij het al dan niet verwezenlijken van professionele doelstellingen (e.g. Bolívar, 2020; Colruy & Verbist, 2014; Lundborg, 2013). In de context van onderzoek naar arbeidsmarktintegratie bij nieuwkomers wordt hier vaak naar verwezen als menselijk en sociaal kapitaal (e.g. Bolívar, 2020, p. 3; Witkamp, Jennissen, Glasgow & Maliepaard, 2017, p. 19).

#### **2.1.1 Menselijk kapitaal**

Menselijk kapitaal wordt in de literatuur doorgaans omschreven als vaardigheden die participatie op de arbeidsmarkt faciliteren. Drie zaken keren hier vrijwel altijd bij terug.

Een eerste belangrijke vaardigheid is talenkennis. Als belangrijke component van de cultuur van het gastland is een zekere mate van talenkennis noodzakelijk om te kunnen communiceren met collega's, klanten en oversten. Bijgevolg vormt talenkennis dan ook een belangrijk criterium voor veel werkgevers (e.g. OESO, 2016, p. 106, 2017, p. 34). Vansteenkiste en De Graeve (2018, p. 8-9) beschouwen talenkennis als een onderdeel van verpersoonlijkt cultureel kapitaal. Dit houdt in dat de culturele eigenschappen van het gastland worden geïnternaliseerd, zijnde geestelijk of lichamelijk. Bij Vlaamse inburgeringstrajecten wordt veel aandacht besteed aan Nederlandse talenkennis (AGII, 2021b). In de Nederlandse context beschouwen Witkamp et al. (2018, p. 94) Nederlandse taalvaardigheid als één van de motoren achter structurele en sociale integratie, samen met algemene gezondheid en het bezitten van een in Nederland erkend diploma.



Ten tweede zijn sociale vaardigheden belangrijk. Meer bepaald is het belangrijk dat nieuwkomers zich tijdens sociale interactie kunnen aanpassen aan de sociale en culturele verwachtingen van het gastland. Zo stellen De Cuyper et al. (2019, p. 113) vast dat nieuwkomers zich (vanuit een Belgisch perspectief) soms te bescheiden kunnen gaan opstellen tijdens sollicitaties omdat dit in het land van herkomst wordt verwacht. Kaasa (2019) stelt ook dat het kunnen aanpassen aan nieuwe culturele verwachtingen bepalend kan zijn voor het opbouwen van sociaal kapitaal. Menselijk en sociaal kapitaal kunnen dus overlappen of aan elkaar gelinkt zijn.

Ten slotte zijn opleiding, werkervaring en professionele vaardigheden ook belangrijk. Volgens Colruy en Verbist (2014, p. 3) zouden dit in de eerste plaats belangrijke factoren zijn aangezien deze samen zouden hangen met arbeidsproductiviteit. Bolívar (2020, p. 2) stelt dat nieuwkomers vaak al een dergelijke opleiding hebben kunnen genieten in het buitenland en/of reeds bepaalde werkervaring hebben kunnen opdoen. Bijgevolg is deze component van menselijk kapitaal niet enkel een kwestie van nieuwe vaardigheden opdoen in het gastland. De vaardigheden waarover nieuwkomers reeds beschikken dienen in het gastland te worden erkend.

### **2.1.2 Sociaal kapitaal**

Sociaal kapitaal komt neer op het beschikken over een sociaal netwerk dat participatie op de arbeidsmarkt faciliteert. Hierbij kan het gaan om persoonlijke contacten die rechtstreeks of onrechtstreeks toegang kunnen bieden tot een bepaalde werkplek, bijvoorbeeld werkgevers, werknemers van een bepaald bedrijf, etc. (Bolíbar, 2020, pp. 2-3; De Cuyper & Vandermeerschen, 2018, p. 67; Lancee, 2012, pp. 666-668). Daarnaast kan het ook gaan om lidmaatschap bij instellingen die over middelen beschikken om tewerkstelling te verwezenlijken (Vansteenkiste & De Graeve, 2018, p. 8).

Auteurs maken vaak ook een onderscheid tussen verschillende soorten sociale banden. Zo onderscheiden Vansteenkiste & De Graeve (2018, p. 8) *strong ties* en *weak ties* op basis van het werk van Granovetter (1973). *Strong ties* of “bindend kapitaal” betreffen in de eerste plaats sterke, persoonlijke relaties tussen individuen of groepen die gelijkaardige waarden en normen delen. *Weak ties* of “overbruggend kapitaal” heeft betrekking op minder persoonlijke relaties tussen individuen met verschillende waarden. Deze relaties vormen ook vaak bruggen tussen verschillende gemeenschappen. Volgens Vansteenkiste en De Graeve (2018) zouden *weak ties* belangrijker zijn in de context van arbeidsmarktintegratie omdat deze toegang bieden tot informatie of middelen buiten de eigen sociale cirkel. Bijgevolg zouden *weak ties* sociale mobiliteit faciliteren.

Pulinx (2016, p. 10) maakt een onderscheid tussen *social bonding* (relaties binnen de eigen gemeenschap), *bridging* (relaties buiten de eigen gemeenschap) en *linking* (relaties met instellingen). *Social bonding* en *bridging* worden door Pulinx beschouwd als horizontale relaties tussen verschillende groepen op hetzelfde niveau. *Linking* zou daarentegen verticale relaties tussen individuen en organisaties of de overheid betreffen. Vooral *bridging* en *linking* zouden van belang zijn bij het verbeteren van de eigen maatschappelijke of economische positie. De Cuyper, Vandermeerschen, Van Ongevalle & Briones Alonso (2021, p. 12) maken een gelijkaardig onderscheid en stellen dat vooral *bridging* belangrijk is bij participatie op de arbeidsmarkt.

Ten slotte onderscheiden Gericke, Burmeister, Löwe, Deller en Pundt (2018, p. 47) horizontale en verticale contacten. Horizontale contacten verwijzen naar contacten die ongeveer over evenveel middelen beschikken om de arbeidsmarkt te betreden en verticale contacten verwijzen naar contacten die over meer of minder middelen beschikken. Het beschikken over verticale contacten zou meer samenhangen met gepaste tewerkstelling dan het beschikken over horizontale contacten.

Deze verschillende opdelingen hebben gemeen dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen relaties binnen de eigen sociale cirkel/vanop hetzelfde maatschappelijke niveau en relaties buiten de sociale cirkel/op een ander maatschappelijk niveau. De meeste onderzoekers stellen dat relaties buiten de sociale cirkel/op een ander maatschappelijk niveau in het algemeen belangrijker zijn in de context van arbeidsmarktintegratie.

## **2.2 Drempels bij de overgang naar de arbeidsmarkt**

Bij de overstap naar de arbeidsmarkt ervaren nieuwkomers geregeld drempels die de verwerving van menselijk en sociaal kapitaal belemmeren, wat vervolgens de kans op tewerkstelling zou verminderen. Deze drempels zijn zeer uiteenlopend en kunnen zowel individueel als structureel van aard zijn. Zo stellen Bogaers, Van Laer en Zanoni (2018) vast dat sollicitanten met een migratieachtergrond in Vlaanderen systematisch worden geconfronteerd met vooroordelen onder werkgevers. Dit kan mogelijk wijzen op de aanwezigheid van structureel racisme op de Vlaamse arbeidsmarkt. Een voorbeeld van een individuele drempel wordt uitgebreid besproken in de studie van Disney et al. (2021). Hoogopgeleide Irakese vluchtelingen in de VS zouden vaker jobs beoefenen waar deze feitelijk overgekwalificeerd voor zouden zijn. Dit zou voornamelijk te maken hebben met moeilijkheden omtrent de erkenning van competenties in het gastland. Kosyakova en Brenzel (2020) gaan dan weer in op de effecten van langdurige integratieprocedures, wat zowel structureel als individueel van aard kan zijn.

De grote diversiteit aan drempels maakt het in het kader van dit onderzoek onmogelijk om alle bestaande drempels te bespreken. Daarom worden een vijftal drempels geselecteerd die systematisch in de literatuur worden besproken. Deze zijn (1) taalbarrières, (2) langdurigheid van procedures, (3) vertaling van competenties, (4) negatieve houdingen van werkgevers en (5) culturele verschillen. Het dient benadrukt te worden dat het hier niet om een allesomvattend overzicht gaat. Zo verrichten Johnson, Ercolane en Mackie (2017) onderzoek naar de rol van mobiliteit bij arbeidsmarktintegratie onder nieuwkomers. In deze studie werd vastgesteld dat betere toegang tot openbaar vervoer de kans op tewerkstelling verhoogt. In een studie van Wright, Dhalimi, Lumley, Jamil, Pole, Arnetz en Arnetz (2016) werden mentale problemen als drempel onderzocht. Meer bepaald gingen de onderzoekers na of traumatische ervaringen bij vluchtelingen een drempel kunnen vormen voor tewerkstelling, wat uiteindelijk ook het geval bleek te zijn. Dit zijn echter drempels die in de literatuur echter slechts sporadisch worden besproken. Bijgevolg worden niet-geselecteerde drempels buiten beschouwing gelaten tenzij deze expliciet worden aangehaald door respondenten. Daarnaast worden drempels ook niet gekoppeld aan één soort kapitaal aangezien menselijk en sociaal kapitaal sterk met elkaar verbonden zijn en vaak ook overlappen (Kaasa, 2019; Vansteenkiste & De Graeve, 2018, p. 8).

### **2.2.1 Taalbarrières**

Krumm en Plutzar (2008, pp. 1-3) stellen dat taalbeheersing een belangrijke component van integratie vormt. In een gastland maakt de gesproken taal immers vaak deel uit van de nationale of lokale cultuur. Bijgevolg kan het al dan niet beheersen van de taal soms de beslissende factor zijn die uitmaakt of een nieuwkomer wordt aanvaard of uitgesloten. Desondanks beheersen nieuwkomers niet altijd de taal van het gastland waar deze zich vestigen. Dit is bijvoorbeeld vaak het geval in Zweden. De meerderheid van nieuwkomers die zich willen vestigen in Zweden spreken op het moment van hun aankomst amper Zweeds (OESO, 2016, p. 106). Het leren van een nieuwe taal is vaak een proces dat veel tijd en moeite vraagt. Bijkomende problemen kunnen dit proces bovendien bemoeilijken. Zo stellen Hooft, Vandermeerschen, Chakkar, Vandommele, De Cuyper en Schiepers (2020, pp. 124-125) dat laaggeletterdheid onder nieuwkomers het aanleren van een nieuwe taal kan bemoeilijken, ook al zijn veel nieuwkomers zeer gemotiveerd om een nieuwe taal aan te leren. Lambrecht et al. (2016, p. 27) stellen dat er in sommige gevallen sprake kan zijn van analfabetisme, waardoor nieuwkomers eerst dienen te leren lezen en schrijven vooraleer deze de taal van het gastland kunnen leren.

Talenkennis vormt een belangrijke vaardigheid voor veel werkgevers. De OESO (2016, p. 106) stelt dat talenkennis op de Zweedse arbeidsmarkt als één van de belangrijkste vaardigheden wordt beschouwd door werkgevers. Bovendien geldt dit voor zowel hooggeschoolde als

laaggeschoolde arbeid. In Duitsland zou een gebrek aan talenkennis één van de voornaamste redenen zijn die door werkgevers worden aangehaald om geen nieuwkomers in dienst te nemen (OESO, 2017, p. 34). Daarnaast is talenkennis ook belangrijk bij het opbouwen van sociaal kapitaal. Hooft et al. (2020, pp. 124-125) stellen dat taalbarrières het moeilijk maken om contacten te leggen met de inwoners van het gastland. Niet enkel zou dit een impact hebben op tewerkstelling, maar ook op het welbevinden van nieuwkomers.

Een standaard taaltraject (NT2-traject) in Vlaanderen bestaat uit 120 uren (AGII, 2020, p. 10). Lambrecht et al. (2016, p. 20) stellen echter vast dat hoogopgeleiden gemiddeld een jaar intensieve taalopleiding nodig hebben om een job op hun niveau te kunnen uitoefenen, waardoor de vraag kan worden gesteld of een standaardtraject van 120 uren wel voldoende is om een taalniveau te bereiken dat rendabel is op de arbeidsmarkt. De Cuyper, Vandermeerschen, Van Waeyenberg, Kuppens en Meeus (2017) stellen alvast dat bijkomende taalopleidingen een zeker rendement kunnen hebben, alhoewel dit effect eerder beperkt is en niet geldt voor elke subgroep. Dit onderzoek zou meer duidelijkheid kunnen brengen wat betreft de meerwaarde van bijkomende taallessen voor midden- en hooggeschoolde nieuwkomers.

### **2.2.2 Langdurigheid van procedures**

Verplichte procedures voor nieuwkomers kunnen veel tijd in beslag nemen. Ook in Vlaanderen is dit het geval. Om een inburgeringsattest in Vlaanderen te behalen dienen nieuwkomers twee trajecten te doorlopen (AGII, 2021b). Enerzijds dienen nieuwkomers een reeks lessen in Nederlands te volgen gedurende een bepaalde periode. Het doel hiervan zou zijn om een taalniveau A2 in Nederlands te behalen. Anderzijds dienen nieuwkomers ook een cursus maatschappelijke oriëntatie (MO) te volgen. Het doel hiervan is om nieuwkomers wat basiskennis aan te leren over leven en werken in België. Het AGII (2021c, Hoe lang duurt het inburgeringsprogramma?, para. 2) stelt dat een cursus MO een zestigtal uren zou omvatten, verspreid over een periode van vijf tot zeven weken. Een intensief taaltraject zou echter minstens vier maanden in beslag nemen, wat veel langer is dan een cursus MO.

Langdurige procedures kunnen negatieve gevolgen hebben voor menselijk en sociaal kapitaal alsook voor arbeidsmarktintegratie in het geheel. Hainmueller, Hangartner en Lawrence (2016, p. 4) noemen twee mechanismen aan de basis kunnen liggen van dit effect. Ten eerste kunnen vaardigen in de loop van een langdurig integratieproces verwateren. In die zin kunnen langdurige procedures een negatief effect hebben op menselijk kapitaal. Ten tweede kunnen langdurige procedures psychologische onzekerheid veroorzaken. Het gebrek aan een perspectief op werk in de nabije toekomst kan een demotiverend of ontmoedigend effect hebben, waardoor nieuwkomers na verloop van tijd kunnen vervallen in stress, depressie of

eenzaamheid. In dit laatste geval kan er dus ook sprake zijn van een negatief effect op sociaal kapitaal. Kosyakova en Brenzel (2020, p. 130) stellen dat nieuwkomers bij aankomst vaak ook een juridisch onzekere status hebben. Nieuwkomers zijn immers vaak nog niet zeker of zij wel degelijk in een bepaald land kunnen of willen verblijven. Deze juridisch onzekere status kan tot gevolg hebben dat nieuwkomers geen toegang krijgen tot bepaalde maatschappelijke diensten zoals huisvesting, tewerkstelling of onderwijs. Dit belemmert nieuwkomers bij het benutten van dergelijke vaardigheden alsook bij het leggen van sociale contacten. Het onderzoek van Kosyakova en Brenzel is toegepast op de Duitse arbeidsmarkt. Onderzoek naar de rol van langdurige procedures als drempel in Vlaanderen is momenteel nog beperkt. Dit onderzoek zou hier wellicht meer duidelijkheid in kunnen brengen.

### **2.2.3 Vertaling van competenties**

Nieuwkomers beschikken zoals reeds vermeld vaak al over competenties die werden opgedaan in het land van herkomst. De COMDIV SERV (2014, p. 11) benadrukt dat arbeidsmarktintegratie voor nieuwkomers niet louter de tewerkstelling van nieuwkomers inhoudt. Er dient sprake te zijn van een goede match tussen de talenten en competenties van nieuwkomers en het beroep dat deze uitoefenen. Zoals de studie van Disney et al. (2021, p. 1173) aantoont is dit niet altijd het geval. Nieuwkomers ervaren namelijk regelmatig problemen bij de vertaling van competenties naar de arbeidsmarkt van het gastland en dit op verschillende manieren.

Ten eerste beschikken nieuwkomers niet altijd over de nodige documentatie, certificaten of diploma's om hun competenties te bewijzen. Enkele redenen hiervoor kunnen zijn dat nieuwkomers omwille van een plotse vlucht documenten moesten achterlaten of dat voor bepaalde vaardigheden in het land van herkomst geen certificaat vereist is, bv. voor het besturen van speciale voertuigen (Internationale Organisatie voor Migratie [IOM], 2021, p. 15). De OESO (2016, p. 178-179) stelt dat dit vaak een probleem vormt in sterk gereguleerde sectoren zoals de gezondheidszorg. Ten tweede hebben werkgevers vaak weinig zicht op de waarde van in het buitenland verworven competenties. De COMDIV SERV (2014, p. 27) stelt dat dit kan leiden tot vooroordelen of al dan niet onbewuste vormen van discriminatie in de loop van het rekruteringsproces. Zo kunnen werkgevers ervan uitgaan dat in het buitenland verworven competenties minder waardevol zijn omdat de standaarden in het land van herkomst veel lager zouden liggen. Omdat een gebrek aan inzicht vaak aan de basis ligt van dit probleem, pleit het COMDIV SERV er ook voor om werkgevers beter te sensibiliseren en informeren. Ten slotte hebben administratieve procedures betreffende de erkenning van competenties volgens de

OESO (2016, p. 178) vaak tot gevolg dat het integratieproces langer duurt, wat zoals reeds vermeld ook nadelige gevolgen kan hebben.

Een belangrijk gevolg van deze drempel is dat menselijk kapitaal regelmatig geheel of gedeeltelijk niet wordt erkend waardoor nieuwkomers in een beroep terecht komen waar deze overgekwalificeerd voor zijn. Disney et al. (2021, p. 1173) stellen bijvoorbeeld vast dat Irakese academici, ingenieurs of artsen in de VS beroepen uitoefenen als fabrieksarbeider of administratief medewerker. Volgens het onderzoek van Buimer et al. (2020, p. 12) zou dit probleem zich ook in diverse Europese landen voordoen. Zo zou bijna een derde (31%) van alle werknemers in België met een Congolese achtergrond overgekwalificeerd zijn. Voor data omtrent de situatie in Nederland verwijzen Buimer et al. (2020, p. 12) naar het onderzoek van Bakker (2016). Volgens dit onderzoek zou bijna de helft (46%) van alle tewerkstelde vergunningshouders in Nederland overgekwalificeerd zijn. Ook in Denemarken en Duitsland zou dit probleem zich voordoen (Buimer et al., 2020, p. 12). Chakkar en De Cuyper (2019, pp. 85-86) vergelijken in hun studie de verticale en horizontale match tussen de competenties van nieuwkomers en het beroep dat deze uitoefenen. Verticale match verwijst naar de verhouding tussen beroepen en opleidingsniveaus. Een horizontale match houdt in dat het beroep overeenstemt met opleidingsinhoud. De resultaten van de studie impliceren dat verticale mismatches in het algemeen een groter probleem vormen dan horizontale mismatches. Elk van deze studies toont dus aan dat overgekwalificeerde nieuwkomers een veelvoorkomend fenomeen vormen.

Tot nu toe is dit een drempel die vooral wordt gelinkt aan hooggeschoolde nieuwkomers. De studies van Buimer et al. (2020) en van Disney et al. (2021) focussen bijvoorbeeld enkel op hooggeschoolde vluchtelingen. Vlaams onderzoek naar deze drempel is momenteel nog beperkt. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat dit ook een probleem vormt voor middengeschoolde of gemiddeld lerende nieuwkomers. Hier tracht dit onderzoek dan ook meer duidelijkheid in te brengen.

#### **2.2.4 Negatieve houding van werkgevers**

In de literatuur zijn er twee denkpijsten te onderscheiden inzake de negatieve houding van werkgevers naar nieuwkomers als werknemer toe. De eerste denkpijst gaat in de richting van discriminatie. De tweede richting heeft betrekking op onzekerheid of onwetendheid.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een veelbesproken thema in de literatuur. Verschillende onderzoeken, waaronder ook in Vlaanderen, stellen vast dat kenmerken als een buitenlands klinkende naam duurzame tewerkstelling kunnen bemoeilijken. Een bekend voorbeeld is de

studie van Baert et al. (2013). In deze studie werden twee fictieve sollicitatiebrieven verstuurd naar 376 vacatures. Het enige verschil tussen deze sollicitatiebrieven was dat in één brief een Vlaams klinkende naam werd opgegeven en in de andere brief een buitenlands klinkende naam. De resultaten van dit experiment toonden aan dat een buitenlands klinkende naam de kans op een sollicitatiegesprek significant verkleint. Dit experiment werd recent opnieuw uitgevoerd in de Gentse context en ook hier werden gelijkaardige resultaten vastgesteld (Baert, Dalle, Lippens & Malfait, 2021, p. 14).

Onderzoekers maken ook vaak een onderscheid tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie betekent afwijzing puur op basis van discriminerende motieven (Bogaers et al., 2018, p. 18). Indirecte discriminatie houdt in dat de drempel voor nieuwkomers wordt verhoogd door verwachtingen op te geven die op het eerste gezicht neutraal lijken, maar in feite dergelijke groepen benadelen (Bogaers et al., 2018, pp. 18-19). Zeer strenge taalvereisten zijn hier een goed voorbeeld van. De OESO (2016, p. 144) stelt dat de vereiste om een bepaalde taal als moedertaal te hebben kan beschouwd worden als directe discriminatie op basis van etnische achtergrond. Daarom zouden veel werkgevers dit criterium formuleren als “een goede kennis” van een bepaalde taal. Hoewel dit in theorie nog als een normale verwachting kan worden beschouwd, zeker bij jobs met veel sociaal contact, kan dit in de praktijk neerkomen op de uitsluiting van mensen die de taal in kwestie niet als moedertaal hebben.

Een tweede denkpiste heeft betrekking op onzekerheid en onwetendheid. Werkgevers weten zoals reeds vermeld niet altijd welke potentiële waarde buitenlandse competenties hebben en gaan het menselijk kapitaal van nieuwkomers daarom niet altijd naar waarde schatten (COMDIV SERV, 2014, p. 27; OESO, 2016, p. 25). De Cuyper en Wets (2016, p. 103) stellen echter dat andere factoren hier ook een rol bij kunnen spelen. In België is het bijvoorbeeld zeer moeilijk en kostelijk om een werknemer zomaar te ontslaan. Het feit dat ontslagprocedures in België sterk gereguleerd zijn zorgt ervoor dat werkgevers liever geen risico willen nemen door iemand in dienst te nemen waarvan de competenties niet helemaal duidelijk zijn.

Data bij onderzoek naar deze drempel is vaak afkomstig van enerzijds nieuwkomers en anderzijds werkgevers (e.g. Baert et al., 2013; Baert et al., 2021; Bogaers et al., 2018). In Vlaanderen spelen verbindingsectoren zoals VDAB vaak een grote rol, ook al wordt dit perspectief vaak buiten beschouwing gelaten. Daarnaast is er ook nog weinig geweten over de impact van deze drempel op de verwerving van sociaal kapitaal. In dit onderzoek zou hier aandacht aan worden besteed.

### 2.2.5 Culturele verschillen

Culturele verschillen kunnen verschillende zaken omvatten. Zo beschouwen sommige onderzoekers taalbarrières als een culturele drempel. Dit is bijvoorbeeld het geval bij Vansteenkiste en De Graeve (2018, p. 9) die talenkennis categoriseren als een vorm van verpersoonlijkt cultureel kapitaal waarbij culturele eigenschappen van een gastland worden geïnternaliseerd. Andere onderzoekers beschouwen taalbarrières dan weer als een aparte drempel. Wang, de Graaff en Nijkamp (2018, pp. 76-79) bespreken bijvoorbeeld talenkennis en culturele verschillen als twee aparte drempels.

Culturele drempels kunnen ook betrekking hebben op sociale verwachtingen en rollenpatronen. Zo is het voor vrouwelijke nieuwkomers vaak zo dat tewerkstelling wordt afgeraden door familie en kennissen uit het land van herkomst omdat traditionele genderrollen er nog vaak als de norm worden gezien. Piętka-Nykaza (2015, p. 535) noemt bijvoorbeeld de verwachting dat de man voor de gezinsinkomsten moet zorgen terwijl de vrouw thuisblijft en voor het huishouden en de kinderen zorgen, waardoor vrouwen soms geneigd zijn om hun professionele aspiraties uit te stellen of zelfs geheel op te geven. Razenberg, Kahmann, & de Gruijter (2018, pp. 3-4) voegen hieraan toe dat dit rollenpatroon tot gevolg kan hebben dat vrouwelijke nieuwkomers minder werkervaring of geen duidelijke beroepsidentiteit hebben. Hierdoor weten vrouwelijke nieuwkomers vaak niet wat hun competenties zijn of welke sectoren aansluiten bij hun interesses.

Sociale verwachtingen omvat echter meer dan genderrollen. Zoals aangetoond in de studie van De Cuyper et al. (2019, p. 113) kan het ook gaan om verwachtingen op de werkvloer, bijvoorbeeld de houding naar een werkgever toe. Het kan ook gaan om sociale verwachtingen die van belang zijn bij het opbouwen van vriendschappen (Kaasa, 2019). Daarnaast valt het ook op dat de impact van deze drempel kan variëren afhankelijk van het land van herkomst. Zo stelt Lundborg (2013, p. 229) vast dat Oost-Europese nieuwkomers en Latijns-Amerikaanse nieuwkomers minder moeilijkheden ervaren op de Zweedse arbeidsmarkt dan nieuwkomers uit het Midden-Oosten en Afrika. Dit zou volgens de auteur kunnen worden verklaard door de grotere culturele afstand tussen Zweden en het Midden-Oosten/Afrika in vergelijking met Oost-Europa/Latijns-Amerika. Dit verschil zou echter verdwijnen naarmate nieuwkomers langer in Zweden gevestigd zijn.

In de literatuur is het relatief onduidelijk welke aspecten onder de noemer culturele drempels vallen. Wang et al. (2018, p. 76) verwijzen naar zaken als sociale waarden en normen, religie en familiestructuren, maar blijven relatief vaag over wat deze termen concreet inhouden. Lundborg (2013, p. 229) verwijst naar “*cultural habits*”, maar geeft ook geen concrete invulling



aan dit begrip. Dit onderzoek tracht daarom meer inzicht te verwerven in de ervaring van culturele drempels bij nieuwkomers.

## **2.3 Beleidsaanbevelingen**

Het derde deel van het literatuuroverzicht bestaat uit twee delen. In het eerste deel wordt het Leuvens GT toegelicht. Dit is noodzakelijk aangezien het achterhalen van de gepercipieerde waarde van dit traject één van de hoofddoelstellingen van dit onderzoek vormt. Om deze doelstelling te bereiken worden in het tweede deel enkele beleidsaanbevelingen uit de literatuur besproken die dit traject geheel of gedeeltelijk zou kunnen verwezenlijken. De gepercipieerde waarde van het traject wordt bijgevolg gemeten op basis van maatregelen die het traject enerzijds kan uitvoeren, maar anderzijds ook nodig worden geacht door experts of academici. In die zin vormen de omschreven maatregelen dus *proxies* voor de potentiële waarde van het traject.

### **2.3.1 Het Leuvens geïntegreerd traject**

Het Leuvens GT staat in detail omschreven in het jaarverslag van 2020 opgesteld door het vast bureau van OCMW Leuven (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p. 6). Zoals reeds vermeld vormt dit traject een initiatief van OCMW en Stad Leuven om nieuwkomers te ondersteunen bij de bepaling van een realistisch doelwit inzake tewerkstelling. Het traject omvat enerzijds een pakket van basislessen Nederlands, Wiskunde en ICT-vaardigheden verspreid over zes halve dagen per week. Anderzijds omvat het traject ook activiteiten gericht op het verkennen van de arbeidsmarkt en de verwachtingen die nieuwkomers hiernaartoe hebben. Daarnaast omvat het traject ook activiteiten gericht op persoonlijke versterking. Deelnemers staan gedurende het traject onder begeleiding van twee trajectbegeleiders, krijgen een laptop en fiets in bruikleen en krijgen informatie over de wegcode. Sommige nieuwkomers hebben echter nog weinig ervaring met fietsen. Daarom voorziet het traject ook fietslessen voor nieuwkomers die hier nood aan zouden hebben.

In het kader van het traject werken verschillende organisaties in groepen samen (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p. 6). Elke groep krijgt een aparte taak toegewezen. Ten eerste staan de Centra voor Basiseducatie (CBE) Open School, het Centrum voor Volwassenenonderwijs (CVO) Volt en het CLT in voor alle activiteiten gerelateerd aan volwassenenonderwijs. Ten tweede staan de Centra voor Algemeen Welzijnswerk (CAW), VZW De Aanstokerij en VZW Arktos in voor activiteiten gericht op persoonlijke versterking. Ten derde staan VDAB, Velo, Travi, Co-searching en Refu Interim in voor de professionele oriëntering. Ten vierde staan Groep Intro en Mobiel 21 staan in voor digitale vorming en fietslessen. Ten slotte staat

hogeschool UCLL in voor de uitwerking van een monitoring- en evaluatiesysteem voor het traject.

Een ander belangrijk kenmerk van het GT is dat de activiteiten niet lineair, maar gelijktijdig worden aangeboden. Dit zorgt ervoor dat nieuwkomers in een voltijds traject terecht komen wat hen beter voorbereidt op het ritme van een voltijdse job of opleiding. Het vast bureau van OCMW Leuven (2020, p. 6) geeft ook aan dat alle ervaringen met het project door de organisatoren worden verwerkt om het concept te verbeteren.

### **2.3.2 Beleidsmaatregelen uit de literatuur**

In de literatuur worden diverse beleidsaanbevelingen geformuleerd om nieuwkomers te helpen drempels te overwinnen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om het opzetten van een effectief antidiscriminatiebeleid. De COMDIV SERV (2014, p. 29) pleit bijvoorbeeld voor betere maatregelen tegen indirecte vormen van discriminatie en het wegwerken van stereotypen en vooroordelen. Dit laatste is belangrijk omdat discriminatie vaak een onbewust proces is en werkgevers in sommige gevallen beter worden gesensibiliseerd dan gesanctioneerd. Een ander voorbeeld is de uitwerking van trajecten die specifiek gericht zijn op bepaalde subgroepen. Zo pleiten Buimer et al. (2020, pp. 39-40) en de COMDIV SERV (2016, pp. 20-21) respectievelijk voor specifieke trajecten voor hooggeschoolde en laaggeschoolde nieuwkomers. In het kader van dit onderzoek wordt echter gewerkt met beleidsaanbevelingen die betrekking hebben op drie domeinen. Deze zijn (1) inzetten op het achterhalen en/of aanscherping van competenties, (2) adequate loopbaanoriëntatie en (3) inzetten op betrokkenheid en integratie van relevante actoren. Deze aanbevelingen zijn enerzijds sterk gericht op het aanpakken van de omschreven drempels en zijn anderzijds realiseerbaar door middel van het GT.

#### **2.3.2.1 Competenties achterhalen en/of aanscherpen**

Een eerste reeks aanbevelingen is erop gericht om de competenties van nieuwkomers te achterhalen en/of aan te scherpen. De Cuyper et al. (2019, p. 113) stellen dat een goede screening van loopbaancompetenties, 'soft skills' en technische competenties noodzakelijk is voor kwaliteitsvolle arbeidsmarktintegratie. Vooral technische competenties zouden belangrijk zijn om de verbinding met vacatures en werkgevers te kunnen leggen. Vaak zijn nieuwkomers zich ook niet bewust over welke competenties zij beschikken, zeker wanneer iemand opgegroeid is in een cultuur waarin bescheidenheid als de norm wordt gezien.

Een aanzienlijk deel van de competenties waarover nieuwkomers beschikken zit vaak vervat in de opleiding die deze hebben gevolgd. Diplomaerkenning in Vlaanderen en omstreken zou volgens sommige experts of instanties aan verbetering toe zijn. Zo stellen Buimer et al. (2020,

p. 34) dat er moet ingezet worden op snellere erkenning van competenties om zo te voorkomen dat dergelijke vaardigheden doorheen de tijd slijten. De COMDIV SERV (2014, pp. 18-21; 2016, p. 19) stelt dat er ten eerste moet ingezet worden op meer laagdrempelige en toegankelijke erkenningsprocedures. Ten tweede moet er ook meer ingezet worden op de formele erkenning van competenties zodat deze minder snel betwist kunnen worden.

Wat betreft het aanscherpen van vaardigheden is er een sterke, doch niet exclusieve focus op taalvaardigheid. Buimer et al. (2020, p. 38) pleiten bijvoorbeeld voor meer gevorderde taallessen voor hooggeschoolde nieuwkomers, vooral in het kader van professionele doelstellingen. Beroepssectoren voor hooggeschoolde worden immers vaak gekenmerkt door een specifiek vakjargon waar anderstaligen het ondanks hun competenties soms moeilijk mee kunnen hebben. Ook Vansteenkiste & De Graeve (2018, p. 38) stellen dat een basiskennis Nederlands in België vaak niet voldoende is en dat nieuwkomers dienen te beschikken over een gespecialiseerde of diepgaande kennis van de Nederlandse taal.

Het GT kan op verschillende manieren aan deze aanbevelingen tegemoetkomen (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p.6). Zo kunnen nieuwkomers via de lessen Nederlands voldoende basiskennis opbouwen die de brug kan vormen naar meer gespecialiseerde talenkennis. Gespecialiseerde talenkennis zou eventueel kunnen worden opgedaan via activiteiten gericht op het verkennen van de arbeidsmarkt (e.g. vrijwilligerswerk, stage, etc.). Via de loopbaanoriëntatie van het GT kunnen nieuwkomers grondig gescreend worden op hun competenties en begeleid worden bij de formele erkenning van diploma's of andere competenties. Vermoedelijk maakt dit de erkenning van diploma's ook laagdrempeliger of efficiënter. Technische competenties kunnen wellicht worden aangescherpt door middel van de lessen ICT en wiskunde. Ten slotte kunnen activiteiten gericht op persoonlijke versterking nieuwkomers meer zicht geven op hun eigen talenten en potentieel.

### **2.3.2.2 Inzetten op loopbaanoriëntatie**

Een tweede reeks aanbevelingen is gericht op adequate loopbaanoriëntatie. Het is aangewezen om loopbaanoriëntatie niet te lang uit te stellen tijdens het integratieproces. Zoals reeds vermeld kan dit de verwatering van vaardigheden voorkomen (Buimer et al., 2020, p. 34). Vroege aanwezigheid op de arbeidsmarkt zou bovendien ook samenhangen met verdere of diepgaandere arbeidsmarktparticipatie, e.g. specialisatie, promotie, etc. (Rea & Wets, 2014, p. 159).

De voornaamste aanbeveling uit de literatuur is echter dat loopbaanoriëntatie gericht dient te zijn op het vinden van werk op maat. Hierbij gaat het erom dat het beoefende beroep in

verhouding moet staan met de competenties en visie van de nieuwkomer (COMDIV SERV, 2016, pp. 18-19; Lambrecht et al., 2016, pp. 28-29). Volgens de COMDIV SERV (2016, pp. 18-19) dienen nieuwkomers te allen tijde regisseur te blijven van hun eigen traject. Doordat nieuwkomers in contact komen met veel verschillende actoren (e.g. AGII, OCMW, VDAB, etc.) kan het soms moeilijk zijn om deze regierol te blijven behouden. Alle betrokken partijen dienen er dus over te waken dat de visie van de nieuwkomer de rode draad binnen het traject blijft.

Doch blijft het ook belangrijk om rekening te houden met de haalbaarheid van de doelen die de nieuwkomer voor ogen heeft. Buimer et al. (2020, p. 34) stellen dat er bij loopbaanoriëntatie niet enkel rekening dient gehouden te worden met de wensen en verwachtingen van de nieuwkomer, maar ook met zijn of haar competenties, gezinssituatie en psychosociale context. Het is dus niet omdat een nieuwkomer een bepaald perspectief voor ogen heeft, dat dit daarom ook realistisch is.

Het GT vormt mogelijk een interessant instrument om deze aanbevelingen te verwezenlijken. Één van de belangrijkste doelstellingen van het GT is het uitwerken van een loopbaanperspectief dat zowel realistisch als overeenstemmend met de verwachting van nieuwkomers is (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p. 6). Daarnaast heeft het niet-lineaire karakter van het traject mogelijk tot gevolg dat nieuwkomers sneller de overstap kunnen maken naar een opleiding of de arbeidsmarkt.

### **2.3.2.3 Betrokkenheid en integratie van relevante actoren**

Een derde reeks aanbevelingen betreft de betrokkenheid en integratie van relevante actoren. In de literatuur wordt betrokkenheid vooral geassocieerd met informatieverstrekking. De COMDIV SERV (2014, p. 27, 2016, p. 23) pleit vooral om werkgevers beter te informeren over de potentiële waarde van buitenlandse competenties alsook om werkgevers te sensibiliseren ter preventie van al dan niet onbewuste vooroordelen of discriminatie. Daarnaast blijft de rol van sociale partners en kansengroepenorganisaties volgens de COMDIV SERV ook belangrijk. Ook De Cuyper et al. (2019, pp. 114-115) benadrukken het belang van arbeidsbemiddelaars en jobcoaches. Deze actoren zouden volgens De Cuyper et al. (2019, pp. 114-115) vooral op de hoogte moeten blijven van veranderingen inzake tewerkstellingsmechanismen en zouden dus baat hebben bij regelmatige infosessies hieromtrent.

Integratie houdt vooral in dat relevante actoren en informatiebronnen bereikbaar zijn via één centraal punt en dat organisaties meer actief gaan samenwerken (COMDIV SERV, 2014, pp. 16-17). Dit zou een aantal voordelen hebben zoals beter informatieverkeer en minder overlap

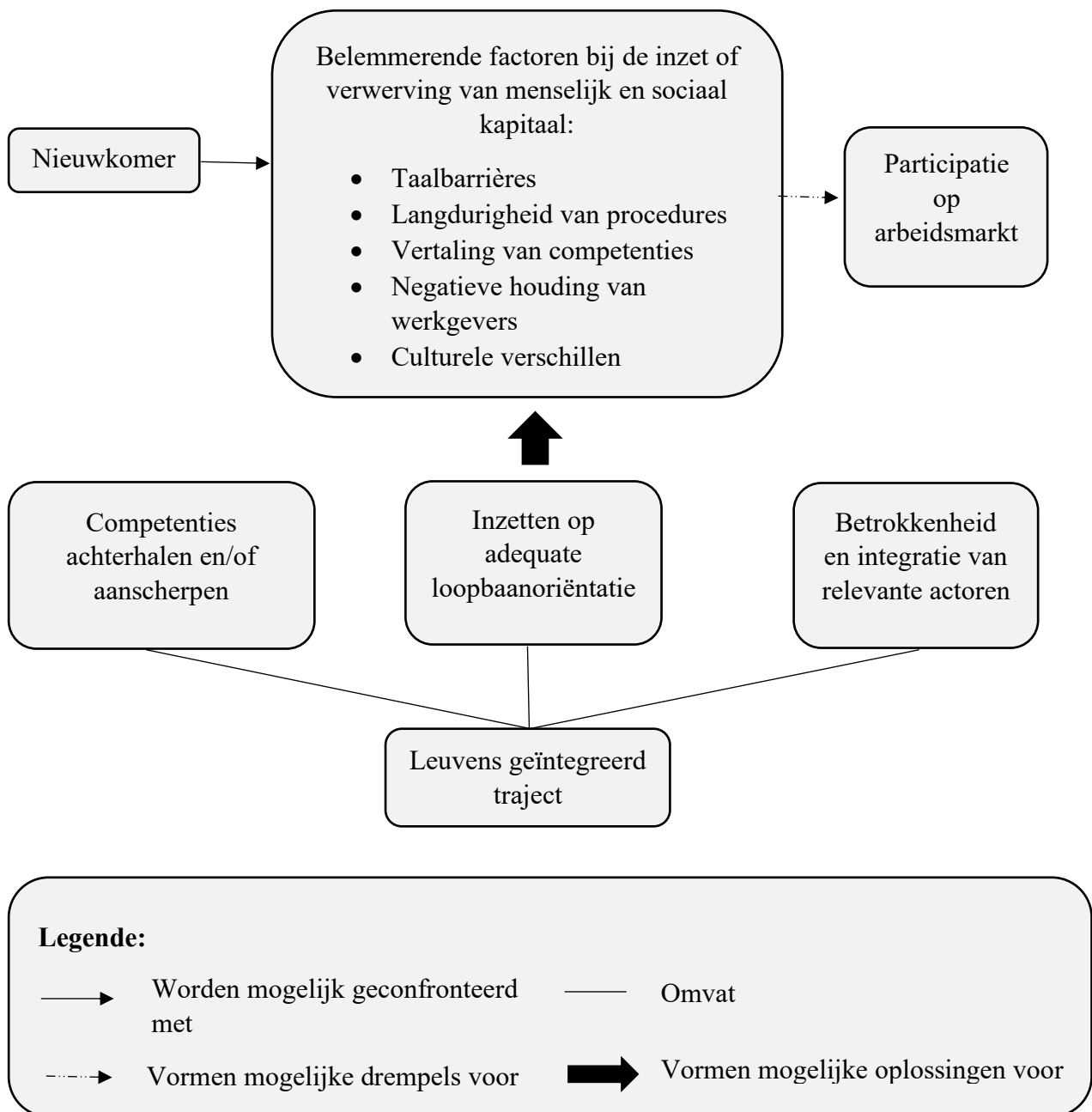
en gaten in het beleid (Buimer et al., 2020, p. 37). Integratie kan ook betekenen dat verschillende activiteiten worden gecombineerd, bijvoorbeeld het verbeteren van taalvaardigheid door middel van werkpleklernen (COMDIV SERV, 2016, p. 18).

Het GT zou enkele van deze aanbevelingen mogelijk kunnen verwezenlijken. Ten eerste betreft het traject organisaties die rechtstreeks in contact staat met werkgevers, e.g. VDAB, interimkantoren, etc. (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p. 6). Via deze organisaties kunnen werkgevers mogelijk over bepaalde zaken worden geïnformeerd of gesensibiliseerd. Ten tweede brengt het traject ook diverse actoren samen, waardoor het traject mogelijk een centraal informatiepunt kan vormen (vast bureau OCMW Leuven, 2020, p. 6). Ten derde kunnen trajectbegeleiders in een zekere zin beschouwd worden als sociale actoren aangezien deze nieuwkomers begeleiding bij de zoektocht naar gepast werk en andere aspecten van integratie. Ten vierde kunnen bepaalde activiteiten uit het traject de ontwikkeling van meerdere competenties integreren, bijvoorbeeld Nederlands leren door middel van vrijwilligerswerk of een stage.

## 2.4 Conceptueel kader

Het onderstaande schema illustreert de samenhang tussen alle relevante concepten. De verhouding tussen deze concepten is enerzijds gebaseerd op theoretische inzichten uit de literatuur, maar is anderzijds ook aangepast aan de doelstellingen van het onderzoek. Andere theoretische kaders hebben doorgaans wel relevante inzichten, maar zijn amper gericht op de specifieke doelstellingen die dit onderzoek voor ogen heeft. Bijgevolg vormt dit schema het centrale denkkader voor het onderzoek.

**Figuur 2. Conceptueel kader**



Het schema illustreert enerzijds de drempels waarmee nieuwkomers worden geconfronteerd. Deze drempels zouden het verwerven van menselijk en sociaal kapitaal belemmeren, waardoor participatie op de arbeidsmarkt moeilijker wordt. Deze drempels zouden eventueel kunnen worden aangepakt door enkele beleidsmaatregelen in te voeren. Via aanbod van het GT zouden deze maatregelen kunnen worden verwezenlijkt in de Leuvense context.

Het dient echter wel benadrukt te worden dat dit conceptueel kader slechts een vereenvoudigde illustratie van de realiteit weergeeft. De literatuur toont aan de verschillende drempels met elkaar kunnen overlappen of met elkaar in interactie kunnen gaan. Zo kan de negatieve houding van werkgevers een drempel op zich vormen, maar ook een rol gaan spelen bij de vertaling van competenties (e.g. COMDIV SERV, 2014, p. 27). Daarnaast is dit ook soms het geval met taal en cultuur. Vansteenkiste en De Graeve (2018, p. 9) beschouwen taalbarrières als culturele verschillen terwijl Hooft et al. (2020) dit als een aparte drempel beschouwen. Los van de bestaande drempels kunnen ook menselijk en sociaal kapitaal met elkaar interacteren of overlappen (e.g. Kaasa, 2019). Dit alles heeft uiteindelijk tot gevolg dat het niet geheel duidelijk is welke maatregelen een oplossing kunnen bieden voor een concrete drempel. De grenzen en relaties tussen de verschillende concepten zijn in het algemeen dus vrij vaag. In de fases van de dataverzameling -en analyse worden pogingen gedaan om alle concepten zo apart mogelijk te bespreken, alhoewel het niet uit te sluiten valt dat gelijkaardige patronen zich tot op een zekere hoogte zullen voordoen.

### **3 Methodesectie**

De methodesectie omvat vijf zaken. Ten eerste beschrijft de methodesectie welke concrete zaken worden onderzocht en waarom dit het geval is. Ten tweede wordt het gekozen onderzoeksdesign nader toegelicht. Ten derde worden de verschillende databronnen afgebakend en omschreven. Ten vierde wordt de dataverzamelmethode toegelicht. Ten vijfde wordt de data-analyse toegelicht.

#### **3.1 Situering eigen onderzoek**

Er zijn twee concrete zaken die in het kader van dit onderzoek worden onderzocht. Enerzijds tracht dit onderzoek na te gaan op welke manier de in de geselecteerde drempels (en eventueel bijkomende drempels) ervaren worden door Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers bij de overstap naar de arbeidsmarkt. Hierbij gaat vooral aandacht naar de mate waarin deze concepten daadwerkelijk als drempels worden ervaren, de mechanismen die hier volgens nieuwkomers achter zitten en hoe nieuwkomers hier tegenover staan. Anderzijds tracht dit onderzoek na te gaan hoe het achterhalen en aanscherpen van competenties, loopbaanoriëntatie

en betrokkenheid en integratie van relevante actoren (of eventueel andere maatregelen) volgens Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers alsook praktijkmensen kunnen helpen om deze drempels te overwinnen.

De omschreven drempels en maatregelen zouden volgens de literatuur een rol spelen bij de overstap naar de arbeidsmarkt voor nieuwkomers, alhoewel er nog relatief weinig geweten is over de ervaring van drempels bij gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers in Vlaanderen alsook over de specifieke componenten van bepaalde drempels. Dit onderzoek beoogt hier meer duidelijkheid in te brengen. De potentiële waarde van enkele beleidsmaatregelen volgens nieuwkomers wordt in de eerste plaats bevestigd om een zicht te kunnen krijgen op de potentiële meerwaarde van het GT dat grotendeels gericht is op het verwezenlijken van deze maatregelen. Vervolgens wordt deze gepercipieerde meerwaarde ook onderzocht bij enkele praktijkmensen om na te gaan of er sprake zou zijn van gelijkenissen of verschillen. Daarnaast wordt ook nagegaan of er eventueel belangrijke drempels of gewenste maatregelen zijn die niet in het conceptueel kader werden opgenomen. Op basis hiervan kunnen we de centrale onderzoeksvraag opsplitsen in twee deelvragen:

1. Hoe ervaren Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers taalbarrières, langdurigheid van procedures, vertaling van competenties, negatieve houdingen van werkgevers, culturele verschillen en eventuele andere factoren als drempel bij de overstap naar de arbeidsmarkt?
2. Hoe kunnen bepaling en aanscherping van competenties, loopbaanoriëntatie en betrokkenheid en integratie van relevante actoren of eventueel andere maatregelen volgens gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers en praktijkmensen helpen om deze drempels te overwinnen?

### **3.2 Onderzoeksdesign**

Het ontwerp van het onderzoek valt onder de categorie van de casestudies. Gerring (2004, p. 342) definieert een case study aan de hand van twee kenmerken. Ten eerste moet het gaan om een enkele case die intensief wordt onderzocht. Ten tweede moet een case study tot bevindingen leiden die toepasbaar zijn op gelijkaardige cases. De Leuvense context wordt in dit onderzoek beschouwd als een voorbeeld van een fenomeen dat ook op andere plaatsen voorkomt. Volgens Bryman (2012, p. 70) vormt dit de voornaamste eigenschap van een zogenaamde “typische case”.

Een case study vormt in het kader van dit onderzoek een geschikt ontwerp omwille van vier redenen. Ten eerste is een case study geschikt om een case diepgaand te onderzoeken (Gerring,



2004, p. 348). Aangezien het onderzoek beoogt om complexere ervaringen en percepties te bestuderen, komt dit het onderzoek ten goede uit. Ten tweede vormt een case study een geschikt model om tot analytische representatie te komen. Dit houdt in dat de bevindingen uit een onderzoek ook op andere doelgroepen kunnen worden toegepast (Yin, 2018, pp. 72-73). Dit heeft tot gevolg dat de bevindingen uit het onderzoek eventueel ook toepasbaar zouden kunnen zijn op andere doelgroepen, bijvoorbeeld nieuwkomers buiten de Leuvense context. Ten derde vormt een case study een geschikt ontwerp om hedendaagse fenomenen te onderzoeken waarover geen controle mogelijk is (Yin, 2018, p. 39). Dit is handig aangezien het onderzoek zich niet in een gecontroleerde omgeving afspeelt, maar in een natuurlijke context. Ten slotte vormt een case study ook een geschikt ontwerp bij het beantwoorden van hoe-vragen (Yin, 2018, p. 39). Bijgevolg past een case study ook bij het beantwoorden van de vooropgestelde onderzoeksvragen.

Aan de keuze voor een case study zijn echter ook nadelen verbonden. Zo is een case study bijvoorbeeld niet geschikt om tot bevindingen te komen die statistisch veralgemeenbaar zijn (Yin, 2018, p. 53). Bijgevolg kunnen bij dit onderzoek geen uitspraken worden gedaan over bijvoorbeeld Vlaamse of Belgische nieuwkomers.

### **3.3 Databronnen**

Zoals reeds vermeld is dit onderzoek in de eerste plaats gericht op Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers en deels op praktijkmensen. Deze doelgroepen moeten echter afgebakend worden en daarom worden enkele criteria opgesteld voor potentiële respondenten. Wat betreft Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers gelden drie criteria.

Een eerste criterium heeft betrekking op de Leuvense context. In het kader van dit onderzoek worden “Leuvense” nieuwkomers beschouwd als nieuwkomers die op het moment van de dataverzameling aan minstens één van de volgende voorwaarden voldoen.

1. Minstens twee maanden geregistreerd zijn in het bevolkingsregister van Leuven of een deelgemeente van Leuven.
2. Minstens tweemaal per week in Leuven aanwezig geweest zijn omwille van werk, scholing of inburgering/integratie sinds een periode van twee maanden.

In principe gaat de voorkeur naar nieuwkomers die aan het eerste criterium voldoen, maar omwille van praktische redenen kunnen nieuwkomers die slechts aan het tweede criterium voldoen ook aan het onderzoek deelnemen. Het is immers mogelijk dat sommige nieuwkomers de facto een groot deel van hun tijd in Leuven doorbrengen omwille van professionele of

educatieve redenen, doch officieel geen inwoner zijn van Leuven. Het GT sluit mensen uit deze categorie ook niet uit, waardoor hun inzichten toch relevant kunnen zijn voor het onderzoek.

Een tweede criterium heeft betrekking op het begrip “nieuwkomer”. Nieuwkomers worden in het kader van dit onderzoek beschouwd als personen die in Vlaanderen of Brussel recht hebben op inburgering. Om de potentiële waarde van het GT in te schatten is het belangrijk dat bevraagde nieuwkomers op het moment van de opname recht hebben op inburgering. Nieuwkomers zonder recht op inburgering kunnen immers niet deelnemen aan dit traject waardoor de inzichten van deze groep relatief weinig waarde zouden hebben voor het beleid. Het AGII (2021d, p. 6) stelt dat nieuwkomers 18 jaar of ouder moeten zijn en ingeschreven moeten zijn in het bevolkingsregister van een Vlaamse of Brusselse gemeente om recht te hebben op inburgering. Daarnaast stelt het AGII (2021e, wie heeft recht op een inburgeringstraject?, para. 2) dat nieuwkomers tot één van de volgende categorieën dienen te behoren:

1. Personen met een vreemde nationaliteit die over een wettig verblijf beschikken en niet tot een uitgesloten categorie behoren. Deze uitgesloten categorie omvat personen met een verblijfsstatuut dat niet langer dan een jaar geldig kan zijn (ook niet na verlenging) en asielzoekers van wie de asielprocedure nog geen vier maanden verloopt.
2. Personen met de Belgische nationaliteit die in het buitenland geboren zijn en waarvan minstens één ouder in het buitenland geboren is.

Een derde criterium heeft betrekking op het leerniveau. Leerniveau is echter niet hetzelfde als scholingsniveau. Het is immers mogelijk dat nieuwkomers met leerpotentieel in hun land van herkomst geen dergelijke opleiding hebben kunnen genieten of voltooiën (IOM, 2021, p. 15). Het AGII (2020, p. 5) heeft echter een eigen methodiek uitgewerkt in het kader van leertrajecten Nederlands (NT2) om na te gaan of nieuwkomers langzaam, gemiddeld tot snel of sneller leren. Deze methodiek omvat (1) een intakegesprek waarbij wordt ingegaan op de schoolloopbaan, het hoogst behaalde diploma, motivatie, verwachtingen en eventuele oefenkansen en (2) een reeks bijkomende testen die peilen naar alfabetiseringsgraad (op basis van een lees- en schrijftest), leervaardigheid (op basis van de COVAAR-test) en het reeds behaalde niveau Nederlands (op basis van een instaptest). Gemiddeld tot snel lerende personen worden doorverwezen naar het centrum voor volwassenenonderwijs (CVO) en komen meestal in een standaardtraject terecht van 120 uren, alhoewel het ook mogelijk is om een verkort traject van 80 uren of een verlengd traject van 180 uren te volgen (AGII, 2020, p. 10). Aangezien dit onderzoek beperkt is in tijd en middelen spitst is het niet mogelijk om personen uit verschillende

trajecten te gaan vergelijken. Daarom beperkt het onderzoek zich tot personen uit een standaardtraject van 120 uren.

Los van de bovenstaande criteria wordt ook getracht om in de mate van het mogelijke een zo heterogeen mogelijke steekproef samen te stellen. Dit houdt in dat er getracht wordt enige diversiteit in de steekproef te creëren op vlak van geslacht, leeftijd, aantal jaren in België, opleidingsniveau en opleidingsinhoud. Sommige drempels lijken namelijk gebonden te zijn aan sommige van deze kenmerken (e.g. Disney et al., 2021; Lundborg, 2013, p. 229; OESO, 2016, p. 178-179; Piętko-Nykaza, 2015, p. 535). Om het onderzoek praktisch haalbaar te houden vormt heterogeniteit eerder een richtlijn dan een absoluut criterium.

Om aan het criterium betreffende de Leuvense context te voldoen werden bij de samenstelling van de steekproef twee Leuvense CVO's gecontacteerd: CVO Volt en CVO CLT. Per mail werd aan beide CVO's gevraagd om te polsen bij NT2-docenten of deze bereid zouden zijn om de onderzoeker te ontvangen tijdens een les Nederlands om het onderzoek te komen presenteren aan potentiële respondenten. Hierbij werden onder meer het onderwerp, de doelstellingen en de selectiecriteria voor respondenten toegelicht. Vervolgens werden de contactgegevens van de onderzoeker meegegeven aan alle cursisten indien deze interesse zouden hebben om aan het onderzoek deel te nemen. In die zin gaat hier dus om een clustersteekproef. Bryman (2012, pp. 193-195) omschrijft dit als een steekproefmethode waarbij eerst een aantal clusters worden verzameld. Vervolgens zouden respondenten uit deze clusters worden geselecteerd. In casu vormen NT2-klassen dus de clusters en NT2-cursisten de respondenten. In totaal werden twaalf cursisten geselecteerd. Omwille van de lage responsgraad is de diversiteit onder respondenten beperkt op vlak van geslacht en opleidingsniveau met een meerderheid aan vrouwelijke en hoogopgeleide respondenten\*.

**Tabel 1. Geselecteerde Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers**

	Geslacht	Leeftijd (in jaren)	Afkomstig van	Hoogst behaalde diploma	Studiedomein of expertise	In België sinds	CVO	Datum interview
<b>R1</b>	V	25	Rusland	Master	Farmacie	1 jaar en 4 maanden	Volt	7/03/2022
<b>R2</b>	V	30	Rusland	Master	Rechten	4 jaar	Volt	7/03/2022

\* Om dit te balanceren wordt bij praktijkmensen expliciet verzocht om zeker informatie omtrent middengeschoolde nieuwkomers en mannelijke nieuwkomers te vermelden.

<b>R3</b>	M	27	Jemen	Secundair diploma	Webdesign (studie niet afgemaakt)	4 jaar	Volt	7/03/2022
<b>R4</b>	V	31	Tanzania	Secundair diploma	Schoonheidsspecialiste	Bijna 4 jaar	Volt	7/03/2022
<b>R5</b>	V	38	Nepal	Master	Management	Bijna 3 jaar	Volt	8/03/2022
<b>R6</b>	M	39	Nepal	Secundair diploma	Hotelmanagement (studie niet afgemaakt)	8 jaar	Volt	8/03/2022
<b>R7</b>	M	31	Palestina	Master	Public relations	5 jaar	Volt	8/03/2022
<b>R8</b>	V	29	Colombia	Bachelor	Toerisme	4 jaar	CLT	11/03/2022
<b>R9</b>	V	30	Engeland	Master	Muziek	1 jaar	CLT	11/03/2022
<b>R10</b>	V	43	Dominicaanse Republiek	Master	Marketing	8 jaar	CLT	21/03/2022
<b>R11</b>	V	47	Turkije	Master	Geneeskunde	3 jaar	CLT	21/03/2022
<b>R12</b>	V	47	India	Secundair diploma	Zorgkundige	3 jaar	Volt	22/03/2022

Wat betreft praktijkmensen gelden twee criteria. Ten eerste dienen praktijkmensen een functie te beoefenen die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houdt met de arbeidsmarktintegratie van Leuvense nieuwkomers. Hierbij kan het ook gaan om functies gerelateerd aan de aanpak van bepaalde drempels, e.g. lesgevers Nederlands. Ten tweede dienen praktijkmensen tijdens het beoefenen van hun functie rechtstreeks of onrechtstreeks in contact te staan met Leuvense nieuwkomers. In totaal werden negen praktijkmensen geselecteerd. Echter werden omwille van tijdsgebrek de interviews van slechts zeven van de negen geïnterviewde praktijkmensen in de analyse opgenomen, waardoor ook slechts zeven praktijkmensen worden weergegeven in de tabel<sup>†</sup>. Praktijkmensen werden enerzijds geselecteerd op basis van aanbevelingen die gegeven werden door contacten bij OCMW en Stad Leuven. Anderzijds werden ook enkele praktijkmensen geselecteerd die werden aanbevolen door pasgeïnterviewde praktijkmensen. In die zin gaat het om een sneeuwbalsteekproef waarbij respondenten de onderzoeker doorverwijzen naar andere potentiële respondenten (Bryman, 2012, pp. 202-203).

<sup>†</sup> De niet-geanalyseerde interviews werden afgenomen met een medewerker van International House Leuven en een medewerker van Stad Leuven.

**Tabel 2. Geselecteerde praktijkmensen (P)**

	Organisatie	Functie	Rechtstreeks of onrechtstreeks contact met nieuwkomers
P1	OCMW Leuven	Trajectbegeleider GT	Rechtstreeks
P2	AGII	Trajectbegeleider (diplomaerkenning)	Rechtstreeks
P3	AGII	Trajectbegeleider (diplomaerkenning)	Rechtstreeks
P4	Leuvense VZW <sup>‡</sup>	Jobcoach	Rechtstreeks
P5	CVO Volt	NT2-docent <sup>§</sup>	Rechtstreeks
P6 <sup>**</sup>	VDAB	Medewerker team anderstaligen	Rechtstreeks
P7	VDAB	Medewerker team anderstaligen	Onrechtstreeks

### 3.4 Dataverzameling

De data wordt verzameld door middel van een reeks half-gestructureerde interviews. Laurie en Jensen (2016, pp. 173-174) omschrijven half-gestructureerde interviews als interviews waarbij enerzijds structuur aanwezig is, maar anderzijds ook ruimte om af te wijken.

Half-gestructureerde interviews hebben in het kader van dit onderzoek verschillende voordelen. Zo vormen dit soort interviews volgens Laurie en Jensen (2016, pp. 173-174) een veelgebruikte onderzoeksmethode in de sociale wetenschappen aangezien de sterktes van gestructureerde en ongestructureerde interviews worden gecombineerd. Enerzijds is er sprake van een zekere structuur waardoor er zekerheid is dat alle relevante elementen worden besproken, maar anderzijds is er ook ruimte om van deze structuur af te wijken indien gewenst. Deze flexibiliteit maakt het in de context van een onderzoek ook mogelijk om onbekende variabelen of concepten

<sup>‡</sup> De persoon in kwestie verzocht om de concrete werkplaats niet in het eindrapport weer te geven. Er werd overeengekomen om de werkplaats te omschrijven als “Leuvense VZW gericht op de tewerkstelling van nieuwkomers”

<sup>§</sup> Deze docent heeft vooral ervaring met nieuwkomers die Nederlands willen leren om gepast werk te vinden

<sup>\*\*</sup> P6 en P7 werden gezamenlijk gevraagd tijdens een dubbelinterview

te ontdekken (Bryman, 2012, p. 472). Daarnaast zijn half-gestructureerde interviews ook geschikt om diepere ervaringen, interpretaties en meningen van nieuwkomers en praktijkmensen te achterhalen aangezien het mogelijk is om door te vragen of om verduidelijking te vragen (Laurie & Jensen, 2016, p. 174).

Half-gestructureerde interviews hebben echter ook een aantal nadelen. Vooreerst is interviewen een vaardigheid die veel kennis en oefening vereist (Laurie & Jensen, 2016, pp. 178-179). In de context van het onderzoek wordt dit bovendien bemoeilijkt door een aantal bijkomende zaken. Ten eerste gaat het om een masterproef, geschreven door een student met nog weinig ervaring in het afnemen van interviews. Daarnaast is er ook sprake van een culturele en linguïstische barrières. Geïnterviewden zijn de Nederlandse taal hoogstwaarschijnlijk niet compleet machtig waardoor mogelijk beroep moet worden gedaan op een tolk of een online vertaler. Daarnaast is het ook belangrijk om rekening te houden met culturele waarden die mogelijk verschillen met die van de onderzoeker. Het is noodzakelijk om een houding aan te nemen die geïnterviewden niet afschrikt of beledigt. Daarnaast is het afnemen en transcriberen van interviews een tijdrovend proces (Laurie & Jensen, 2016, p. 174). Daarom is het in het belang van de haalbaarheid van het onderzoek noodzakelijk om een eerder klein aantal personen te interviewen.

De afname van elk interview verliep volgens een vaste structuur. Vooreerst werd elke persoon die zich aanbood als respondent gescreend. Hierbij werd in de eerste plaats nagegaan of deze voldeden aan alle vooropgestelde criteria. Vervolgens werd elke respondent per mail gecontacteerd om een datum en locatie af te spreken. Elke mail bevatte overigens een formulier met alle informatie waarover respondenten volgens het principe van *informed consent* dienen te beschikken. Dit formulier werd telkens in de moedertaal van de respondent aangeboden. Er werd verzocht om dit formulier op voorhand na te lezen en uitdrukkelijk akkoord te gaan met alles wat in het formulier stond. Dit kon door middel van een handtekening of uitdrukkelijke toestemming via mail of sms. Sommige interviews werden fysiek afgenomen, maar omwille van Covid-19 werd ook een online alternatief voorzien. Bij aanvang van elk interview werd eerst nog eens gepolst of de respondent het formulier had nagelezen, begrepen en akkoord ging met alles wat in het interview stond. Enkele respondenten hadden dit nog niet gedaan. In dat geval werd het formulier eerst voorgelegd en werd aan de respondent gevraagd om alles nog eens na te lezen en aan te geven of zij akkoord waren. Sommige respondenten gaven voor het interview verbaal toestemming, maar lieten dit nadien pas uitdrukkelijk weten op papier of mail. Hoe dan ook werd geen interview afgenomen zonder uitdrukkelijke of verbale toestemming. Daarnaast werd ook toestemming gevraagd om elk interview op te nemen.

Tijdens het interview werd gebruik gemaakt van een interviewschema (zie bijlagen) en google translate als online vertaler. Aanvankelijk was het de bedoeling om beroep te doen op een tolk, maar dit bleek praktisch niet haalbaar. Op aanraden van enkele NT2-docenten werden sommige vragen ook op een versimpelde manier gesteld zodat deze voor de respondenten bevattelijker zouden overkomen. Na afloop van elk interview kregen respondenten nog de mogelijkheid om bijkomende vragen te stellen of opmerkingen te geven. Elke respondent kreeg ook nogmaals de contactgegevens van de onderzoeker mee indien deze nog verdere vragen of bedenkingen had. De opnames van de interviews werden vervolgens getranscribeerd. Bryman (2012, p. 482) stelt dat interviewtranscripties vaak ook non-verbale communicatie in acht dienen te dienen aangezien dit vaak relevant is in sociaalwetenschappelijk onderzoek. In dit onderzoek is non-verbale communicatie echter van weinig belang en ligt de focus meer op wat respondenten concreet te zeggen hebben. Bijgevolg worden zaken als herhalingen, hoesten, niezen, opmerkingen die los staan van het interview of het woord “euh” achterwege gelaten. Daarnaast werd doorheen elk interview frequent om verduidelijking of herhaling gevraagd, wat begrijpelijk is aangezien respondenten de Nederlandse taal niet geheel machtig zijn. Verduidelijkingen zijn echter weinig relevant voor het onderzoek. Daarom werden de meeste verduidelijkingen ook weggelaten. Ten slotte kwamen grammaticale fouten regelmatig voor in de spreektaal van respondenten, wat wederom begrijpelijk is. Om de begrijpelijkheid van elk standpunt te vergroten, werden grammaticale fouten in de transcriptie verbeterd.

### **3.5 Data-analyse**

De data-analyse gebeurt aan de hand van een kwalitatieve inhoudsanalyse. Mayring (2014, pp. 31-32) definieert een kwalitatieve inhoudsanalyse als het systematisch toekennen van categorieën aan stukken tekst. Dit kan zowel op een deductieve als op een inductieve manier, maar ook aan de hand van een combinatie van beiden (Mayring, 2014, p. 104). In dit onderzoek wordt grotendeels een deductieve aanpak gehanteerd aangezien dit onderzoek in de eerste plaats de inzichten uit het conceptueel kader tracht te toetsen aan de Leuvense context. Anderzijds tracht dit onderzoek ook na te gaan of de Leuvense context gekenmerkt wordt door drempels die niet in het conceptueel kader of in de literatuur zijn opgenomen. De data-analyse kent dus ook een inductieve component waardoor het in essentie gaat om een combinatie van deductieve en inductieve methodes.

De interviewtranscripties worden geanalyseerd met behulp van NVivo. Ter voorbereiding van de daadwerkelijke data-analyse vindt echter eerst de codering plaats. Hierbij worden de verschillende interviewfragmenten (codes) toegekend aan diverse categorieën die samen concepten vormen. Hiervoor wordt het onderstaande codeerschema gebruikt.

**Figuur 3. Codeerschema**

Concepten, categorieën & subcategorieën	Omschrijving
<b>Kapitaal</b>	
Menselijk kapitaal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diploma/werkervaring</li> <li>• Talenkennis</li> <li>• Sociale vaardigheden</li> </ul>	Vaardigheden die arbeidsmarktparticipatie faciliteren
Sociaal kapitaal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen eigen gemeenschap/maatschappelijk niveau</li> <li>• Buiten eigen gemeenschap/maatschappelijk niveau</li> </ul>	Een sociaal netwerk dat arbeidsmarktparticipatie faciliteert
<b>Drempels</b>	
Taalbarrières	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van gebrekkige kennis van de Nederlandse taal
Langdurigheid procedures <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwatering vaardigheden</li> <li>• Psychologische onzekerheid</li> <li>• Onzekere juridische status</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van langdurige procedures
Vertaling competenties <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkenning diploma</li> <li>• Bruikbaarheid van competenties op arbeidsmarkt</li> <li>• Overkwalificatie</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van moeizame vertaling van competenties naar de arbeidsmarkt van het gastland
Negatieve houding werkgevers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminatie/racisme</li> <li>• Onzekerheid werkgevers</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van negatieve houdingen onder werkgevers naar nieuwkomers als werknemer toe



Culturele verschillen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultuur gastland</li> <li>• Genderrol</li> <li>• Bedrijfscultuur</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van culturele verschillen
Andere drempels	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van drempels die niet in het conceptueel kader zijn opgenomen
<b>Maatregelen door het Leuvens GT</b>	
Competenties achterhalen en/of aanscherpen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenties achterhalen</li> <li>• Competenties aanscherpen</li> </ul>	Competenties achterhalen en/of aanscherpen als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen
Loopbaanoriëntatie <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visie</li> <li>• Haalbaarheid</li> </ul>	Loopbaanoriëntatie als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen
Betrekking en integratie van actoren <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrekking</li> <li>• Integratie</li> </ul>	Betrekking en integratie van actoren als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen
Andere maatregelen	Andere maatregelen als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen

Het codeerschema is in het algemeen vrij deductief van aard aangezien het grotendeels gebaseerd is op het conceptueel kader alsook het interviewschema. Het zou hier dan hoogstwaarschijnlijk gaan om waar Saldaña (2009, pp. 120-123) naar verwijst als *provisional coding* waarbij op voorhand een reeks concepten, categorieën en subcategorieën wordt bepaald. “Kapitaal”, “drempels” en “maatregelen van het Leuvens GT” vormen in dit schema de centrale concepten. Menselijk en sociaal kapitaal, De drempels uit het conceptueel kader en drie reeksen maatregelen vormen de categorieën waaraan codes worden toegekend. De meeste categorieën bevatten ook een aantal subcategorieën. Meestal gaat het hier om de verschillende manieren waarop drempels de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal en bijgevolg ook arbeidsmarktintegratie kunnen belemmeren. Daarnaast kan het ook gaan om verschillende soorten menselijk en sociaal kapitaal of heel concrete maatregelen.

Het codeerschema bevat ook enkele inductieve categorieën, met name “andere drempels” en “andere maatregelen”. Hierbij wordt *descriptive coding* toegepast. Saldaña (2009, pp. 70-73) omschrijft dit als het samenvatten van een bepaald stuk tekst met één woord of een korte zin, bijvoorbeeld “psychologische problemen” of “mobiliteit”. De bedoeling hiervan is dus om het thema van de passage samen te vatten met een code en deze onder één van de twee “inductieve” categorieën te plaatsen als subcategorie. Saldaña (2009) beschouwt *descriptive coding* als *first cycle coding* waarbij de data in individueel gecodeerde fragmenten wordt opgedeeld. Saldaña (2009) benoemt echter ook *Second cycle coding* waarbij de codes uit *first cycle coding* opnieuw worden georganiseerd. Een voorbeeld van *Second cycle coding* is *Axial coding* waarbij alle individuele codes worden samengevoegd of opgesplitst tot op het punt dat deze nieuwe afgebakende categorieën vormen (Saldaña, 2009, pp. 159-163). In het kader van dit onderzoek is het de bedoeling om alle codes uit de eerste fase om te vormen tot nieuwe drempels en maatregelen in de vorm van categorieën.

Na de fase van het coderen wordt naar patronen in de data gezocht. Het zoeken naar patronen verloopt volgens het principe waar Saldaña (2009, p. 6) naar verwijst als *correspondence*. Dit begrip verwijst naar de manier waarop verschillende categorieën en concepten met elkaar samenhangen. In casu omvat dit de interactie tussen drempels en de verwerving of inzetbaarheid van menselijk en sociaal kapitaal alsook de gepercipieerde waarde van maatregelen door het GT als hulpmiddel om deze drempels te overwinnen. Daarnaast worden de visies van nieuwkomers en praktijkmensen wat betreft de waarde van het GT met elkaar vergeleken. Er wordt gezocht naar gelijkenissen en verschillen, waar Saldaña (2009, p. 6) respectievelijk naar verwijst als *similarity* en *difference*.

## **4 Resultaten**

De resultatensectie omvat de belangrijkste bevindingen die tijdens de data-analyse naar boven kwamen. De resultatensectie bestaat uit twee delen. Het eerste deel betreft de ervaring van drempels door Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers. Het tweede deel betreft de gepercipieerde waarde van maatregelen door het GT als oplossing voor deze drempels.

### **4.1 Drempels**

Vooreerst worden alle geselecteerde drempels uit het conceptueel kader besproken. Vervolgens worden de bijkomende drempels besproken.

#### **4.1.1 Taalbarrières**

Taalbarrières vormen volgens de analyse de meest voorkomende en meest impactvolle drempel binnen de steekproef. Alle respondenten gaven aan hier tot op een zekere hoogte moeilijkheden

mee te ondervinden en dit op verschillende manieren. Zo kan kennis van het Nederlands noodzakelijk zijn om te kunnen communiceren met klanten, collega's of oversten. Respondent 12 geeft bijvoorbeeld aan dat zij bij de start van haar job als zorgkundige in een woonzorgcentrum moeilijk met collega's en inwoners kon communiceren.

*“Ja. Na zes maanden inburgering kreeg ik werk in een woonzorgcentrum, maar spreken met inwoners en collega's was moeilijk. Maar zij konden gelukkig ook een beetje Engels. Dan heb ik beetje per beetje Nederlands geleerd. Ik probeerde mijn taal te verbeteren, wat soms moeilijk was.” (R12)*

Één van de bevroegde trajectbegeleiders van het AGII benadrukt dat kennis van het Nederlands bovendien ook belangrijk is om in het kader van een bepaald beroep instructies op te volgen en veiligheidsvoorschriften te kunnen lezen.

*“Als je een administratieve functie hebt, dan heb je documenten die je moet lezen en die zijn natuurlijk altijd in het Nederlands of soms in het Frans. Als je een telefoontje wil opnemen moet je dat natuurlijk in het Nederlands kunnen doen. Als je in een fabriek werkt moet je natuurlijk de veiligheidsinstructies kunnen lezen en begrijpen.” (P2)*

Taalbarrières kunnen de inzetbaarheid van menselijk kapitaal tot op een zekere hoogte ondermijnen. De meerderheid van de respondenten beschikt namelijk wel over een reeks competenties die van waarde kunnen zijn op de arbeidsmarkt, maar een gebrekkige kennis van het Nederlands maakt dat deze moeilijk kunnen worden benut. Respondent 5 geeft bijvoorbeeld aan heel goed met mensen om te kunnen gaan in het kader van een bepaald beroep, maar de taalbarrière maakt dit echter moeilijker.

*“Nu is het grootste probleem vooral het Nederlands. Ik denk als ik goed Nederlands zou spreken dat ik in principe elke job zou aankunnen als het geen fysieke job is. Ik ben ook heel goed met mensen en kan met iedereen in interactie gaan. Ik denk wel dat ik geen problemen heb op dat vlak. Gewoon het Nederlands is moeilijk.” (R5)*

Één van de bevroegde medewerkers van VDAB stelt dat dit fenomeen ook zou voorkomen bij knelpuntberoepen, zoals het onderwijs.

*“We zien dat zelfs bij knelpuntberoepen, bijvoorbeeld het onderwijs. We hebben hier veel Syrische onderwijzers gehad die zeker gekwalificeerd waren, maar niet kunnen gaan doceren omwille van het feit dat ze niet het niveau Nederlands hadden wat in het onderwijs hier wordt verwacht. Ze hebben dan alle kwalificaties buiten het niveau Nederlands waar ze op korte termijn niet kunnen geraken.” (P7)*

Taalbarrières zouden volgens veel respondenten ook een probleem vormen bij de verwerving van sociaal kapitaal, zeker wat betreft contacten buiten de eigen gemeenschap.

*“Toen ik naar België kwam was dat heel moeilijk. Ik kende hier niemand en ik durfde ook niet omdat ik geen Nederlands sprak. Ik durfde geen mensen leren kennen.” (R3)*

*“Dat is moeilijk voor mij omdat ik niet goed weet wat te zeggen. Ik kan vaak de gesprekken niet volgen tussen mijn man en zijn vrienden. De mensen zijn ook niet altijd even geduldig wanneer je een nieuwe taal leert.” (R8)*

Respondent 8 voegt hieraan toe dat mensen niet altijd even geduldig zouden zijn wanneer iemand een taal nog niet geheel machtig is. Dit impliceert dat de houding van autochtonen ook van belang zou kunnen zijn bij deze drempel. Enkele respondenten geven ook aan dat veel mensen in een moeilijk te begrijpen dialect praten.

*“Ja, dat is heel moeilijk om Nederlands te praten. Wanneer ik hier op school ben en met de mensen hier praat, zoals jou of mijn leraar, dan begrijp ik alles wel. Maar als ik naar buiten ga en met de mensen daar praat, dan is dat veel moeilijker.” (R6)*

*“De mensen in België praten ook geen standaard Nederlands. Dat is ook een probleem.” (R11)*

Één van de bevroegde trajectbegeleiders van het AGII stelt dat dialect vaak het grootste verschil vormt tussen Nederlands op school en Nederlands in de realiteit. Daarom zouden veel mensen hier in het begin ook moeite mee hebben.

*“Op het werk wordt er bijvoorbeeld vaak dialect gesproken. Bij de CVO leren nieuwkomers Nederlands, maar als ze dan effectief in het werkveld terechtkomen, bijvoorbeeld bij de zorg, begrijpen ze vaak niet wat er wordt gezegd.” (P3)*

Taalbarrières kunnen in meerdere opzichten dus als een vrij zware drempel worden ervaren. Doch dienen enkele nuances te worden gemaakt. De mate waarin taalbarrières daadwerkelijk als drempel worden ervaren is namelijk afhankelijk van een aantal factoren, zoals de sector waarin nieuwkomers beogen te werken. Zo zou kennis van het Engels in bepaalde sectoren al voldoende zijn terwijl kennis van het Nederlands in andere sectoren echt een basisvereiste vormt. De bevroegde NT2-docent licht dit standpunt als volgt toe.

*“Dat hangt van het beroep af. IT is meestal in het Engels. Als zij voldoende Engels spreken zijn die vaak snel weg en kunnen die ook werk vinden. Ik heb behoorlijk veel*

*hoogopgeleiden die eigenlijk al aan het werk zijn als ingenieur in Brussel of bij IMac, maar in een Engelse beroepscontext. Dat is helemaal anders dan iemand die bijvoorbeeld verpleegster wil worden, of kapster. Beroepen die enerzijds een sociaal aspect hebben en anderzijds behoorlijk talig zijn.” (P5)*

Hieruit kan geconcludeerd worden dat de impact van taalbarrières op de inzetbaarheid van menselijk kapitaal relatief blijft. Hetzelfde geldt ook bij de verwerving van sociaal kapitaal. Respondent 12 ervaart bijvoorbeeld minder moeite met het Leuvense dialect dan met het Antwerpse.

*“Mensen uit Leuven begrijp ik heel goed, maar Antwerps is moeilijker. De zes maanden inburgering in Antwerpen waren veel moeilijker dan hier nu te zitten.” (R12)*

Respondent 7 geeft ook aan dat veel mensen in Leuven ook Engels kunnen praten. Dit maakt het voor hem naar eigen zeggen een stuk eenvoudiger.

*“Ja, dat is heel moeilijk voor mij. Ik spreek een beetje Nederlands, maar soms heb ik problemen met contact met andere mensen. Ik begrijp niet goed wat alles betekent. In Leuven is het voor mij wel een stuk makkelijker omdat veel mensen hier ook Engels spreken. Soms spreek ik ook Engels als ik iets in het Nederlands niet begrijp. Ik leg dan uit wat ik nodig heb of vraag wat de mensen nodig hebben.” (R7)*

#### **4.1.2 Langdurigheid van procedures**

Houdingen ten aanzien van administratieve procedures op zich waren doorgaans vrij positief. Meerdere respondenten achten integratieprocedures noodzakelijk om een leven in België te kunnen opbouwen. Sommige respondenten geven ook aan nieuwsgierig te zijn en graag te willen leren hoe België werkt. Dit is bijvoorbeeld respectievelijk het geval bij respondent 8 en respondent 12.

*“Ik vind inburgering noodzakelijk om in België gewoon te kunnen beginnen. Je bent nieuw, dus je moet veel nieuwe dingen leren kennen. Bijvoorbeeld de administratie of welk departement je kan helpen bij bepaalde problemen. Ik vind dat heel belangrijk.” (R8)*

*“Ik vond het heel interessant om te leren over de cultuur en de taal in België. Ik ben ook blij dat ik hier gewoon mag blijven.” (R12)*

Enkele praktijkmensen benadrukken ook dat het niet altijd aangewezen is om in een vroege fase van het integratieproces na te denken over tewerkstelling. Zo stelt de bevraagde jobcoach dat

het beoogde taalniveau bij inburgeringscursussen vaak nog niet rendabel is op de arbeidsmarkt en dat het absolute begin van het integratieproces nog wat te vroeg is om te gaan nadenken over tewerkstelling.

*“Hier in België is het zo dat je niveau 1.2 moet behalen om een inburgeringsattest te krijgen. In een standaardtraject duurt dat zes maanden. Ik vind het in het absolute begin wat te vroeg om daarmee bezig te zijn. Nederlands leer je ten slotte ook vaak om een beroep te kunnen doen. Maar voor het standaardtraject duurt dat zes maanden voor niveau 1.2 en dat is niet te veel. Misschien na die zes maanden is het een goed idee om daarnaar te kijken, maar niet in het hele begin.” (P4)*

De jobcoach stelt daarnaast ook dat er tijdens de integratieprocedure vaak ook maatregelen worden genomen om nieuwkomers te helpen. Een goed voorbeeld hiervan is de oranje kaart. Deze kaart dient als tijdelijk identiteitsbewijs tijdens de aanvraagprocedure van een Belgische identiteitskaart.

*“Er zijn wel twee mensen die ik nu begeleid waarvan de asielaanvraag nog niet werd goedgekeurd, maar zelfs dan nog heeft men in België een goed systeem daarvoor. Dat is de oranje kaart. Daarmee kan je een opleiding volgen bij de VDAB, Nederlandse les volgen of naar werk zoeken.” (P4)*

Ondanks deze positieve houdingen ten aanzien van integratieprocedures, vormde langdradigheid voor sommige respondenten wel een probleem. Dit is bijvoorbeeld het geval bij respondent 9 en 11.

*“Bij Stad Leuven heb ik in oktober een aanvraag ingediend voor een identiteitskaart. Nu zijn we maart en heb ik nog niks gehoord.” (R9)*

*“De assistent die mijn dossier behandelde was vaak heel bezig. Ik stuurde mijn documenten, maar hoorde lang niks. Ik stuurde hem een bericht en hij liet weten dat hij het heel druk had, maar die vertraging vormde ook wel een probleem.” (R11)*

Één van de bevraagde trajectbegeleiders van het AGII geeft aan dat er bij VDAB soms ook nog de reflex zou zijn om nieuwkomers eerst in een heel langdurig taaltraject te plaatsen vooraleer echt wordt ingegaan op werkperspectieven. Dit zou nu wel aan het veranderen zijn.

*“Je ziet wel bij organisaties als de VDAB en consulenten dat de eerste reactie soms is om ze eerst in een lang traject Nederlands te gaan zetten en daarna pas werkperspectieven gaan bekijken. Ze proberen dat nu wel te veranderen, maar ik denk*

*dat de VDAB nog sterk in de reflex zit van eerst Nederlands en dan kijken voor een job. Maar er is wel een beweging in een gunstigere situatie.” (P2)*

Het feit dat sommige procedures lang aanslepen kan nadelige gevolgen hebben voor de verwerving of inzetbaarheid van menselijk kapitaal. Zo beschikken sommige nieuwkomers over competenties die minder waardevol of relevant worden indien deze niet regelmatig worden onderhouden. Respondent 3 liet bijvoorbeeld weten dat het binnen zijn expertise, namelijk webdesign, belangrijk is om ontwikkelingen binnen bepaalde software op te volgen. Hij geeft echter ook aan hier weinig tijd voor te hebben aangezien de VDAB eerst wil dat hij niveau 8 in Nederlands behaald. Respondent 8 stelt ook dat de toeristische sector gevoelig is aan verandering omdat er steeds bezienswaardigheden bijkomen.

*“Als ik in België iets wil doen met webdesign zal ik Javascript goed moeten volgen omdat dat veel verandert. Maar ik denk dat ik eerst mijn leven hier moet opbouwen door bijvoorbeeld mijn Nederlands te versterken. Ze zeggen bij VDAB ook dat ik eerst Nederlands tot niveau 8 moet leren en dan pas webdesigner kan worden.” (R3)*

*“Er komen altijd nieuwe dingen bij. Dus ik denk wel dat ik op voorhand een beetje zal moeten studeren om weer mee te zijn.” (R8)*

Daarnaast zou een juridisch onzekere status mogelijk onzekerheid kunnen veroorzaken bij werkgevers, waardoor sommige nieuwkomers wellicht minder kansen krijgen om hun menselijk kapitaal te gaan toepassen. Dit zou volgens de jobcoach en één van de trajectbegeleiders van het AGII bijvoorbeeld het geval kunnen zijn met de oranje kaart.

*“Nu, werkgevers zijn wel argwanend als ze een oranje kaart zien. Dan denken ze: ‘Je bent hier misschien maar tijdelijk. Je bent asielzoeker. Je wacht nog bevestiging af. Terwijl ik wel tijd in u zou investeren.’” (P3)*

*“Als een werkgever ziet dat een sollicitant een oranje kaart heeft die maar vier maanden geldig is, dan krijgt die schrik dat die persoon na vier maanden gewoon ontslag zal nemen en gaat hij die persoon niet aannemen.” (P4)*

Een opvallende bevinding bij bovenstaande voorbeelden is dat er een link merkbaar is tussen de langdurigheid van procedures enerzijds en taalbarrières en negatieve houdingen onder werkgevers anderzijds. Het is dus mogelijk dat drempels met elkaar gaan overlappen of interacteren. De langdurigheid van procedures kan ook een impact hebben op de verwerving van sociaal kapitaal. De bevroegde NT2-docent stelt dat nieuwkomers tijdens inburgeringsprocedures wel regelmatig in contact komen met andere mensen, maar dit zouden

vaak ook mensen zijn van buitenlandse afkomst. Buiten de leerkrachten zouden er relatief weinig opportuniteiten zijn om Nederlandstalige mensen te leren kennen.

*“Ten eerste is school een grote bron van sociale contacten, daar lopen niet alleen leerkrachten rond. Wat dat betreft heb je wel de mogelijkheid om andere mensen te leren kennen. En dat is vrij divers gezelschap, maar het gaat hier dan wel niet noodzakelijk om een Nederlandstalig netwerk.” (P5)*

Sommige respondenten (e.g. respondent 9) bevestigen dit ook door te stellen dat hun sociaal netwerk grotendeels bestond uit mensen die zij via de CVO of integratie hadden leren kennen.

*“Ik heb ook niet veel kansen om nieuwe mensen te leren kennen. Ik zit niet op de universiteit. Ik werk niet bij een bedrijf. Als je alleen bent, hoe kan je dan kennis maken met andere mensen? Ik kan wel op het CLT mensen leren kennen, maar die zijn niet van België.” (R9)*

#### **4.1.3 Vertaling van competenties**

De vertaling van competenties naar de Vlaamse arbeidsmarkt kan op verschillende manier een drempel vormen, alhoewel dit niet voor elke soort competentie evenzeer het geval is. De meeste respondenten ervaren naar eigen zeggen bijvoorbeeld weinig problemen bij de erkenning van hun diploma. Sommige respondenten hadden hun diploma niet meegenomen uit hun thuisland, maar slaagden er wel in om hier alternatieven voor te vinden. Zo beweerde respondent 3 dat zijn studiebewijs vindbaar was op de website van het ministerie van onderwijs van zijn thuisland.

*“Ik heb wel een middelbaar diploma behaald, maar het papier ben ik kwijt. Wij hebben ook geen huis meer en mijn ouders en zus wonen in een opvang. Wij hebben geen spullen meer. Maar ik kan wel online naar de website gaan het ministerie van onderwijs van mijn land. Daar kan je mijn naam zien, dat ik afgestudeerd ben en ook mijn resultaten.” (R3)*

De bevraagde trajectbegeleider van het GT liet ook weten dat veel mensen een foto van hun diploma laten opsturen door een kennis die nog in het thuisland verblijft.

*“Op zich valt dat wel mee. Zelfs als een nieuwkomer zijn diploma niet bij zich heeft, dan kent hij meestal nog wel iemand in zijn/haar thuisland die daar een foto van kan nemen ofzo. Maar ik kan me voorstellen dat dat niet altijd zo makkelijk gaat. Elk vluchtelingverhaal is persoonlijk en uniek.” (P1)*



Sommige respondenten (e.g. respondent 3) laten hun diploma ook bewust niet erkennen, vaak omdat dit volgens hen of bevoegde instellingen weinig verschil zou maken. De bevroegde jobcoach beweert ook dat dit vooral bij middelbare diploma's het geval zou zijn.

*“Niemand heeft het mij alleszins gevraagd. Misschien dat dat belangrijk is om te solliciteren, maar niemand heeft mij daar tot nu toe iets over gevraagd.” (R3)*

*“Goh, voor middengeschoolden merk ik dat erkenning vaak minder nodig is. Ik merk dat cliënten met een secundair diploma dit vaak niet doen, volgens mij omdat dit niet nodig is. Met een secundair diploma kan je zonder erkenning alsnog een opleiding volgen bij de VDAB.” (P4)*

Sommige respondenten laten hun diploma ook bewust niet erkennen omdat ze naar eigen zeggen liever ander werk zouden willen hebben. Respondent 2 is bijvoorbeeld jurist van opleiding, maar ambieert een carrière in de dierenzorg.

*“Ik wou absoluut niet meer als jurist werken. Ik wou met dieren werken en iets doen waar ik van hou. Naar België komen zie ik als een heel nieuw begin.” (R2)*

Desondanks werden wel enkele problemen omtrent diplomaerkenning genoemd. Ten eerste vormt de administratie in het thuisland soms een bemoeilijkende factor. De universiteit van respondent 1 houdt bijvoorbeeld slechts stagedossiers bij van de laatste drie jaar.

*“NARIC wil ook informatie over mijn stages. Dat is ook moeilijk. Het archief van mijn universiteit houdt alles daarover maar drie jaar bij.” (R1)*

NARIC verzoekt sommige nieuwkomers ook om hun studieprogramma te vertalen naar het Nederlands of Engels. Dit is voor nieuwkomers vaak niet eenvoudig aangezien van hen verwacht wordt dat zij vrij complexe materie gaan omzetten in een taal die zij niet machtig zijn. Respondent 1 heeft bijvoorbeeld een masterdiploma Farmacie waarbij complexe wetenschappelijke woordenschat sterk aanwezig is. Hier is wederom een link merkbaar met taalbarrières.

*“Er zijn heel veel thema's die ik allemaal apart moet gaan vertalen, bijvoorbeeld biologie. Dat is niet makkelijk. Ook mijn thesis is zeer moeilijk.” (R1)*

Deze problemen kunnen de erkenning van een diploma (een vorm van menselijk kapitaal) wellicht bemoeilijken. Naast diploma's kunnen ook beroepsvaardigheden soms moeilijk vertaald worden naar de Vlaamse context. Zo was respondent 8 werkzaam als gids in Colombia.

Aangezien zij weinig geïnformeerd is over bezienswaardigheden in België kan zij dat beroep hier moeilijk uitoefenen.

*“Het is wel moeilijker voor mij om in de toerismesector in België werk te vinden. Het is een beetje moeilijk voor mij om als gids over België te gaan praten.” (R8)*

Respondent 11 maakte een vergelijking tussen haar eigen situatie en de situatie van haar echtgenoot. Een sociaal assistent stelde dat het voor haar als arts nog mogelijk zou moeten zijn om haar beroep in België te kunnen uitoefenen. Dit zou voor haar echtgenoot, een voormalig rechter, echter niet het geval zijn aangezien zijn expertise enkel betrekking heeft op Turkse wetgeving.

*“R11: De gezondheidssector is ook belangrijk om gezond te blijven. Toen we met de assistent spraken, liet hij me weten dat ik een kans had. Maar mijn man had bijvoorbeeld geen kans om zijn job te doen. Ik was heel blij dat ik mijn job hier kon doen.*

*Interviewer: Ja, wellicht is dat zo omdat jouw man op de hoogte is van het Turkse recht, maar niet het Belgische.*

*R11: Ja, ja. Hij volgt nu wel een opleiding voor keukenhulp, een heel andere sector. \*lacht\*” (R11)*

Het feit dat nieuwkomers het menselijk kapitaal waarover zij beschikken niet altijd optimaal kunnen inzetten heeft tot gevolg dat deze vaak in beroepen terechtkomen waar deze eigenlijk overgekwalificeerd voor zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de echtgenoot van respondent 11, maar ook bij respondent 7 die aangeeft gefrustreerd te zijn over het feit dat hij werkt als poetser terwijl hij een masterdiploma in public relations heeft.

*“Ik moet wel zeggen dat ik nu niet gelukkig ben ik mijn werk. Ik ben het moe. Ik heb in mijn land vier jaar gestudeerd. Ik ben elke dag 30 km met de bus naar school gegaan. Ik heb veel betaald om in mijn land te kunnen studeren. Ik ben niet gelukkig moet poetsen, want ik heb een diploma.” (R7)*

#### **4.1.4 Negatieve houdingen onder werkgevers**

Geen enkele respondent beweerde zich ooit tijdens een sollicitatiegesprek gediscrimineerd gevoeld te hebben, integendeel. Nieuwkomers gaven vaak aan zeer tevreden te zijn over de gelijkheid in België en vonden dat zij goed behandeld werden door potentiële werkgevers. Zo gaven respondenten 7 en 12 aan het zeer normaal te vinden dat een baas bevelen geeft en dat dit volgens hen doorgaans op een vriendelijke manier gebeurt.

*“Ik vind de bazen niet racistisch in België. Ik werk bij een bedrijf waar alle bazen vriendelijk zijn. Ik respecteer mijn werk ook. Als ik iets moet doen van hen doe ik dat ook. De bazen hebben ook geen reden om onvriendelijk tegen mij te zijn als ik mijn werk goed doe. Als ze boos zouden zijn op mij, waarom zouden ze dat doen? Als ik mijn werk goed doe zijn ze verplicht om mij te respecteren.” (R7)*

*“Het is normaal dat jouw baas zegt wat je moet doen. Dat is vanzelfsprekend. Maar ze zijn nooit boos geworden en ze zijn altijd vriendelijk gebleven. Zowel mijn baas als de collega's als de bewoners.” (R12)*

Werkgevers worden door nieuwkomers binnen de steekproef doorgaans dus niet als discriminerend beschouwd, alhoewel een aantal respondenten het wel mogelijk achten dat zij soms niet worden aangenomen omwille van onzekerheid bij werkgevers. Vaak maken zij hier wederom de link met taalvaardigheid. Respondent 8 gaf bijvoorbeeld aan dat zij geen vast contract aangeboden kreeg en bepaalde taken niet mocht uitvoeren omdat haar Nederlands volgens de werkgever nog niet goed genoeg was.

*“Mijn laatste stage was in de Carrefour. Daar was een vacature en ze zeiden mij als ik alles goed deed, dat ik daar dan kon gaan werken. Ik was daar twee weken. Ik voelde aan dat zij mij niet aan de kassa wouden laten werken. Na twee weken kreeg ik te horen dat een contract er niet in zat omdat mijn Nederlands nog niet goed genoeg was om aan de kassa te werken.” (R8)*

Zoals reeds werd aangegeven achten sommige praktijkmensen het ook mogelijk dat een juridisch onzekere status twijfel kan veroorzaken bij werkgevers. Volgens één van de bevroegde medewerkers van VDAB is dit echter ook het geval voor taalbarrières.

*“Voor andere beroepen lukt dat wel, alhoewel we vaak nog zien dat werkgevers een goed niveau Nederlands vragen, wat dat ook moge zijn. Wij denken soms wel dat de persoon in kwestie ons begrijpt, begrijpt wat hij moet doen en voldoende kan lezen. Maar dat is sommige werkgevers zijn daar blijkbaar toch nog niet helemaal gerust in.” (P6)*

In vergelijking met nieuwkomers waren praktijkmensen meestal sneller geneigd om ervan uit te gaan dat discriminatie op de arbeidsmarkt wel voorkomt, alhoewel dit meestal niet op een directe manier zou gebeuren. Zo geeft de bevroegde jobcoach het voorbeeld van indirecte discriminatie door middel van hoge taalvereisten. De jobcoach stelt dat bij bepaalde vacatures soms een hoger Nederlands niveau wordt gevraagd dan in feite nodig zou zijn om de job goed

te kunnen uitoefenen, waardoor de vraag kan gesteld worden of hier wellicht geen achterliggende motieven voor zijn.

*“Ik moet ook wel zeggen dat er dan soms jobs zijn waarbij taal niet zo belangrijk is, maar dan krijg je van de werkgever te horen dat een kandidaat niet werd aangenomen omdat zijn Nederlands niet voldoende is. Dan denk ik wel ‘Huh? Voor deze vacature?’. En de persoon in kwestie spreekt dan wel vaak Nederlands, he. Dus dat vind ik dan wel een beetje raar. Misschien zit er dan iets meer achter.” (P4)*

Sommige praktijkmensen geloven ook dat werkgevers altijd tot op een zekere hoogte minder geneigd zullen zijn om een nieuwkomer aan te nemen ook al heeft deze alle nodige competenties en/of toont deze grote bereidheid om te werken. Er zouden in principe soms dus weinig redenen zijn om zich zorgen te maken over het aannemen van een nieuwkomer, maar toch gebeurt dit niet. Discriminatie is hierbij dus mogelijk aanwezig.

*“Daarom raden we mensen ook aan om hun diploma’s te laten erkennen. Als een werkgever twijfelt kunnen ze alsnog aantonen dat hun diploma gelijkwaardig is aan een Vlaams diploma. Die twijfel kun je zo wel wat wegnemen, maar niet altijd. Ik denk niet dat dit het grootste probleem is. Je komt er misschien later nog op toe, maar ik denk dat er in het algemeen huiver is onder werkgevers als het mensen met een andere huidskleur zijn. In het algemeen is er een discriminerend effect op de arbeidsmarkt.” (P2)*

Volgens één van de bevroegde medewerkers van VDAB zou discriminatie of racisme in bepaalde gevallen geen probleem vormen bij de werkgever, maar wel bij collega’s.

*“Soms kan het ook gebeuren dat de baas daar positief tegenover staat, maar de collega’s niet. Ik heb eens iemand geweten die werkte als magazijnier, een Marokkaan, en die werd slecht behandeld door collega’s die vonden dat hij daar niet thuishoorde.” (P6)*

Het is dus mogelijk dat indirecte discriminatie en onzekerheid de toegang tot de arbeidsmarkt voor nieuwkomers kunnen blokkeren, alhoewel directe discriminatie minder zou voorkomen. Desondanks blijft menselijk kapitaal door deze drempel soms onderbenut. Dit zou ook het geval zijn in sectoren waar er veel nood is aan personeel, zoals de gezondheidssector. Respondent 7 vertelt bijvoorbeeld over een kennis die in Palestina arts zou geweest zijn met een specialisatie in hartkunde. Deze persoon zou in België geen werk vinden ook al beschikt deze mogelijk over waardevolle vaardigheden.

*“Ik denk dat de baas die persoon met een diploma van een Belgische universiteit zou aannemen en niet degene met een diploma van mijn land. Dat is gewoon waar. Mijn vriend is bijvoorbeeld dokter gespecialiseerd in alles rond het hart. Zijn diploma komt uit Palestina. Hij is hier naar werk komen zoeken, maar ze zeiden hem dat hij een Belgisch diploma nodig heeft voor dat beroep.” (R7)*

Het dient wel benadrukt te worden dat dit niet voor elke nieuwkomer het geval is. Respondent 12 is bijvoorbeeld ook tewerkgesteld als zorgkundige in een woonzorgcentrum en vond kort na haar inburgeringscursus vrij snel werk.

*“Ik heb eerst een inburgeringscursus in Antwerpen gevuld van 6 maanden waar de lerares ons heel basis Nederlands geleerd heeft. Daarna vond ik een job in een woonzorgcentrum.” (R12)*

Deze drempel kan ook een invloed uitoefenen op de verwerving van sociaal kapitaal. Respondent 12 geeft bijvoorbeeld aan dat haar sociale contacten buiten eigen gemeenschap vooral bestaat uit collega's.

*“Interviewer: Ah, heb je dan vrienden die zowel Belgen als niet-Belgen zijn?”*

*R12: Ja, vooral collega's van mij.*

*Interviewer: En ken je ook mensen van op een andere plek dan werk? Zijn dat Belgen?”*

*R12: Nee, de meeste Belgen die ik ken heb ik leren kennen via het werk.” (R12)*

Het werk vormt voor sommige mensen dus mogelijk een belangrijke bron van sociale contacten. Dit betekent dat werkgevers die omwille van een negatieve houding geen nieuwkomers in dienst willen nemen deze groep kansen ontnemen om een sociaal netwerk op te bouwen. Dit wordt ook bevestigd door de bevraagde NT2-docent.

*“Wel, werk is een belangrijke bron van sociaal contact, he. Als een werkgever jou niet wil aannemen en je vindt daardoor geen werk, dan loop je veel sociale contacten mis. Je kan wel vrienden maken buiten het werk en mensen ontmoeten op bijvoorbeeld de school van je kinderen, maar dat is ook maar beperkt.” (P5)*

#### **4.1.5 Culturele verschillen**

Het valt op dat culturele verschillen zowel een drempel als een positieve factor kunnen vormen. Enerzijds geven de meeste respondenten aan heel tevreden te zijn met de Belgische cultuur. Zo

geeft respondent 12 aan positief verrast te zijn over hoe oversten en personeel op het werk elkaar als gelijken behandelen, wat niet het geval was in haar thuisland.

*“Dat is een verschil tussen België en India. In België zijn alle collega’s en mensen gelijk. In India is er een grote afstand tussen personeel en de directie. Hier zitten de werknemers en de baas samen om te eten. Dat verbaasde mij. In België is dat dus heel goed. In India zitten baas en personeel nooit samen om te eten.” (R12)*

De werkcultuur in België vormt volgens de meeste respondenten een positief aspect van de Belgische cultuur. Het feit dat werknemers doorgaans meer bescherming genieten, dat er een sociaal vangnet is en dat de werklust lager ligt vormen bijvoorbeeld elementen waar nieuwkomers aangeven zeer tevreden over te zijn. Ook het feit dat er ruimte is om te studeren en te streven naar een duurzame job wordt ten zeerste gewaardeerd.

*“Hier mag ik studeren voor later werk. In Rusland is dat moeilijk. Ik zie hier ook heel veel perspectief voor mij en mijn latere kinderen.” (R2)*

*“De Belgische overheid heeft eigenlijk al veel voor mij gedaan. Ik krijg hier de kans om veel dingen te doen en te proberen en mijn ziekenkosten worden ook nog eens gedekt. Ik ben daar heel dankbaar voor en verwacht eigenlijk niet meer dan dat.” (R5)*

*“In Nepal hebben we geen VDAB of werkcentra. Je moet solo een job vinden en niemand helpt jou. En je krijgt heel weinig betaald en alles is niet goed georganiseerd. Er is een minimumloon, maar niemand betaalt dat. Alle lonen liggen onder het minimum. Er worden ook weinig belastingen betaald. Daarom zijn er ook veel arme mensen die heel hard werken, maar weinig betaald krijgen.” (R6)*

*“In Turkije werkten we harder dan hier. In Turkije had ik 4000 patiënten. Ik moest zoveel behandelen. Maar hier hebben huisartsen er ongeveer duizend.” (R11)*

Anderzijds gaf een groot aantal respondenten ook aan dat Belgische burgers volgens hen vrij gesloten waren. Deze geslotenheid zou een belangrijk obstakel vormen bij de verwerving van sociaal kapitaal.

*“In Turkije gaan de mensen bijvoorbeeld veel bij elkaar op bezoek, vooral bij burens. Toen ik daar woonde kon iemand gerust mijn huis binnenkomen, dat was normaal. Maar hier is dat niet de gewoonte. Ik zie soms in mijn omgeving dat burens enkel buiten praten. Ze praten wel met elkaar, maar niet binnenshuis. Alleen op straat, op school of op de markt.” (R11)*

*“In India praten de mensen bijvoorbeeld veel met elkaar op het openbaar vervoer. Maar hier in België praten de mensen niet met elkaar. Ze lezen een boek, zitten op hun gsm of luisteren naar muziek. België is dus vrij gesloten.” (R12)*

Wat hierbij ook opvalt is dat dit vooral een kenmerk zou zijn van de Vlaamse cultuur en dat Wallonië en Brussel vaak als minder gesloten worden ervaren door de meeste nieuwkomers.

*“Ik heb Frans geleerd en in Brussel is het ook heel druk waardoor ik snel veel mensen heb leren kennen. Maar hier in Leuven is dat moeilijker. Ik vind dat de mensen in Leuven een beetje gesloten zijn.” (R3)*

*“Ik vind de mensen hier een beetje gesloten. Ze zijn niet zo open als de mensen in Wallonië. In Charleroi zeggen de mensen nog ‘Bonjour! Comment t’allez vous? Ca va, ca va!’, maar hier niet, niks. De mensen zeggen niet ‘Hallo’.” (R7)*

Sommige respondenten stellen dat bepaalde culturele gewoontes wel na enige tijd worden overgenomen. Respondent 7 geeft bijvoorbeeld aan lang gefrustreerd te zijn geweest met de geslotenheid in Vlaanderen, maar na verloop van tijd deze eigenschap zelf overgenomen te hebben.

*“Nu ben ik meer zoals de mensen in Vlaanderen. Twee maanden geleden ging ik bijvoorbeeld naar Luik. Daar zeiden de mensen weer “Bonjour! Bonjour!”, maar ik wou geen bonjour terugzeggen omdat ik meer ben geworden zoals de mensen in Vlaanderen. Ik ben niet boos over deze situatie. De vorige vier tot vijf jaar misschien wel, maar nu niet. Het went.” (R7)*

Het feit dat culturele gewoontes door respondenten worden overgenomen kan wellicht betekenen dat de kloof tussen nieuwkomers en autochtone Belgen na verloop van tijd kleiner wordt, wat de bevordering van sociaal kapitaal kan bevorderen. Anderzijds kan het overnemen van een gesloten houding de verwerving van sociaal kapitaal ook bemoeilijken. Het is momenteel vrij onduidelijk welk effect dit proces zou teweegbrengen.

Culturele verschillen kunnen ook de inzetbaarheid van menselijk kapitaal belemmeren. Zo kan er in Vlaanderen of België vraag zijn naar andere goederen of diensten dan degene waar nieuwkomers gespecialiseerd in zijn. Respondent 4 was bijvoorbeeld schoonheidsspecialiste in Tanzania, maar zij geeft aan dat het in Tanzania de gewoonte is om het gezicht heel veel op te maken. Dit zou in België minder het geval zijn waardoor er mogelijk minder vraag zou zijn naar haar competenties.

*“Ja, ik denk dat dat moeilijk is omdat mensen in Tanzania heel veel hun gezicht laten opmaken. Hier in België doen ze dat niet. De mensen zijn hier anders. Ik zie dat hier enkel op trouwfeesten gebeuren.” (R4)*

Praktijkmensen geven ook meerdere voorbeelden van hoe culturele verschillen de inzetbaarheid van menselijk kapitaal kunnen belemmeren. Zo kunnen mensen wel over de juiste competenties beschikken om een bepaald beroep uit te oefenen, maar kan dit beroep in België gekenmerkt worden door taken die nieuwkomers niet bereid zijn uit te voeren omwille van culturele waarden. Dit kan bijvoorbeeld gaan om het verkopen van alcohol of het niet mogen dragen van religieuze symbolen, maar vaak speelt gender hier ook een rol bij. In het volgende voorbeeld wordt ook een link gemaakt met negatieve houdingen onder werkgevers.

*“Jazeker, ik denk dan weer aan die verpleegkundigen die afhaken omdat ze naakte mannen moeten verzorgen of zien. Dat zijn waarschijnlijk vaak fantastische verpleegkundigen, maar cultuur speelt daar zeker ook een rol. En ook vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt kan dit gebeuren. Als een werkgever weet dat het gezin voor een potentiële werknemer op de eerste plaats komt en hoogstwaarschijnlijk minder flexibel is, dan gaan die die persoon niet zo snel aannemen.” (P5)*

Vaak is het ook zo dat vrouwelijke nieuwkomers bewust niet op zoek zijn naar werk omdat deze zich verantwoordelijk voelen voor het gezin. Dit is ook bij respondent 4 het geval.

*“Veel vrouwen van Noord-Afrikaanse afkomst blijven bijvoorbeeld thuis voor hun kinderen en een kinderdagverblijf niet echt gaan omarmen. Ze blijven, ook Afrikaanse vrouwen trouwens, liever thuis voor hun kinderen tot die naar de lagere school kunnen. Het is heel moeilijk om ze te overtuigen om hun kind toe te vertrouwen aan de kleuterschool, maar een baby tijdelijk laten om te gaan werken is helemaal not done. Dan ben je al bijna een moeder die zijn kind verwaarloosd en dat is een cultureel probleem.” (P5)*

*“Ja, als mijn kinderen naar school kunnen en ik geen werk meer heb thuis dan wil ik dat wel doen. Maar dan moet ik ook eerste een opleiding volgen bij VDAB.” (R4)*

Een ander voorbeeld is het feit dat er voor bepaalde werkzaamheden in België een certificaat van bekwaamheid vereist is, wat in andere landen vaak niet het geval is. Hier is ook een link merkbaar met de vertaling van competenties.



*“Velen denken dat het genoeg is om veel ervaring te hebben als magazijnier en dat het voldoende is om een voorheftruck te kunnen besturen. Dan moet ik uitleggen dat je hier in België een certificaat nodig hebt en dan vragen ze zich af waarom.” (P4)*

#### **4.1.6 Andere drempels**

Tijdens de dataverzameling werden naast de drempels uit het conceptueel kader nog meerdere andere drempels opgesomd. De Covid-19 pandemie vormde bijvoorbeeld een veelgenoemde drempel. Nieuwkomers noemden verschillende manieren waarop de pandemie hun zoektocht naar werk belemmerde. Respondent 8 werd bijvoorbeeld geconfronteerd met de annulering van een stage waarop ze al een lange tijd moest wachten. In die zin kan de pandemie dus de langdradigheid van procedures stimuleren. Anderzijds kon de pandemie ook rechtstreeks de inzetbaarheid en verwerving van menselijk kapitaal belemmeren. Bepaalde sectoren zoals de cultuursector en de horeca waren gedurende de pandemie niet actief waardoor verschillende competenties onbruikbaar werden. Het feit dat opleidingen en lessen online verliepen maakte het voor sommige nieuwkomers ook moeilijk om bepaalde vaardigheden op te doen.

*“Het ging niet zo goed met die partners, dus ben ik daarmee ook gestopt en een restaurant begonnen in het centrum van Leuven. Maar dan ging dat ook niet zo goed met de corona.” (R6)*

*“Ik heb een stage in Brussel proberen te krijgen en dat heeft maanden zoekwerk bij de VDAB gekost. Uiteindelijk was alles in orde, maar toen kwam Corona. Dat bedrijf zei toen ‘We moeten wachten.’, maar uiteindelijk heb ik het niet kunnen doen.” (R8)*

*“Ik ben zangeres, maar nu met Covid is dat een beetje moeilijk. De situatie is niet zo goed, dus ik geef nu ook online les.” (R9)*

*“Ik moest mijn cursus stopzetten. Ik wilde niet vanaf het begin online les hebben. Wij hadden ook geen goede laptop. Ik volgde met mijn gsm les en dat lukte niet. Nederlands leren stopte dus.” (R11)*

Daarnaast werden ook andere drempels aangehaald zoals de werkzekerheid in bepaalde sectoren en het feit dat België een klein land is waardoor er mogelijk minder werkgelegenheid zou zijn in vergelijking met grotere landen. Ook de oorlog in Oekraïne werd genoemd.

*“Interviewer: En denk jij dat een Belgische werkgever jou niet zou aannemen omdat je Russisch bent?”*

*R1: Ja, door de oorlog die nu bezig is. Ik ben ook bang dat ik en mijn man teruggestuurd gaan worden naar Rusland. Of dat vroeger zo was weet ik niet, maar nu ben ik wel bang.*

*Interviewer: En ben jij ook bang dat je door die oorlog misschien geen Belgische vrienden gaat kunnen maken?*

*R1: Ja, ik ben bang.” (R1)*

*“Maar de situatie is nu moeilijker omdat alle concertzalen vaste muzikanten hebben en vaak niet naar nieuwe mensen zoeken. Dat is een probleem. De deuren zijn een beetje gesloten.” (R9)*

*“Maar België is ook kleiner, dus er is minder kans om werk daarin te vinden. In Frankrijk en Engeland is er meer.” (R9)*

De oorlog in Oekraïne zou enerzijds gelinkt kunnen worden aan negatieve houdingen onder werkgevers en anderzijds aan de verwerving van sociaal kapitaal. Werkzekerheid en de grootte van België zouden dan weer de inzetbaarheid van menselijk kapitaal beperken.

Ten slotte is er nog een vrij belangrijke drempel die regelmatig werd aangehaald. Sommige nieuwkomers lijken namelijk over weinig ruimte en tijd te beschikken om na te denken over hun professioneel perspectief en dit omwille van verschillende redenen. Zo kunnen zij na hun integratietraject onder druk komen te staan van de VDAB om snel werk te vinden, waardoor ze niet altijd de ruimte krijgen om naar werk te zoeken dat echt bij hen past. Soms willen nieuwkomers ook niet vastzitten aan een leefloon waardoor ze snel de eerste job kiezen die hen wordt aangeboden. Sommige nieuwkomers hebben ook andere prioriteiten dan het zoeken naar passend werk, bijvoorbeeld zorg voor het gezin.

*“Maar als je echt kijkt naar iets wat mensen in het standaardtraject belemmert op werkvlak, dan is het tijd. Mensen krijgen heel weinig tijd en worden snel in een zekere richting geduwd. Heel vaak is dat onze maatschappij die dat doet, maar vaak ook hun eigen verwachting. Veel mensen hopen om snel dezelfde levensstandaard te hebben als in hun eigen land. Daar zit zodanig veel druk op dat mensen van alles gaan beginnen doen en niet de tijd nemen om na te gaan wat echt kan werken.” (P5)*

*“Vaak heeft het ook te maken met het feit dat mensen niet afhankelijk willen zijn van een leefloon en iets willen bijdragen. Dikwijls zeggen wij ook tegen onze klanten dat ze*

*best eerst nadenken over wat ze nu echt willen doen en wat haalbaar is. Dan doe je er misschien iets langer over, maar gaat dat op het einde beter zijn voor iedereen.” (P6)*

*“Mijn vrouw is nu zwanger en spreekt ook geen Nederlands, nooit. Ook geen Engels. Ik moet alle gesprekken doen in het ziekenhuis of op school. Ik heb geen tijd om te studeren. Ik heb ook een job, dus ik heb geen tijd om drie talen te leren voor een job in public relations. Poetsen is gemakkelijk en ik spreek ook een beetje Nederlands, dus ja...” (R7)*

*“En de mensen zijn ook met andere dingen bezig. Ze hebben hun familie, hun werk, Nederlands leren en als je een kind hebt is dat allemaal heel veel.” (R8)*

Het feit dat er weinig ruimte en tijd is om na te denken over werkperspectieven heeft tot gevolg dat nieuwkomers vaak geen duidelijk plan hebben om dit perspectief te gaan verwezenlijken. Vaak hebben nieuwkomers wel een zeker einddoel in gedachten, maar het stappenplan om hiernaar toe te bouwen blijft relatief vaag. Nieuwkomers beweren enerzijds weinig tijd en ruimte te hebben om hierover na te denken, maar beweren anderzijds ook over weinig informatie te beschikken en nood te hebben aan meer duidelijkheid.

*“Misschien kan VDAB zeggen ‘Jij moet hier en hier jouw Nederlands versterken om webdesigner te worden’ of ‘Je moet leren met klanten omgaan in het Nederlands’. Ik kan informatie gebruiken, want ik heb gewoon geen informatie. In Jemen wist ik alles vak het vak en ook wel wat klanten moesten hebben, maar hier niet zoveel.” (R3)*

*“Zo ben ik ook op het idee gekomen van radiografie. Maar ik heb ook al gekeken om te werken bij Bpost omdat ik ook kan fietsen. Maar ik weet niet echt welke jobs ik zoal kan doen.” (R5)*

## **4.2 Maatregelen door het Leuvens geïntegreerd traject**

Vooreerst worden alle reeksen van maatregelen uit het conceptueel kader besproken. Vervolgens wordt ingegaan op andere noden die door respondenten werden aangehaald.

### **4.2.1 Competenties achterhalen en aanscherpen**

Taalbarrières werden in de steekproef unaniem als drempel ervaren en zouden bovendien een zware impact hebben. De taallessen van het GT kunnen op zich dus al een meerwaarde bieden bij de aanpak van taalbarrières. Doch geven meerdere nieuwkomers aan hun Nederlands vooral te willen versterken door middel van praktijkoefening en meer bepaald door met andere mensen te gaan praten. Nieuwkomers geven hiervoor vaak als verklaring dat zij inmiddels al over voldoende theorie beschikken, maar nog weinig ervaring hebben met dit toe te passen buiten

de lessen. Zo lichten respondent 3 en 5 toe dat zij buiten de lessen weinig gelegenheden hebben om Nederlandse spraak te oefenen.

*“Ook als ik thuiskom praat ik geen Nederlands meer. En ook geen Arabisch meer. Ik heb niet veel vrienden. Maar ik wil dat wel leren, ook zodat ik met klanten kan praten.”*  
(R3)

*“Ja, misschien wel. Maar ik heb ook het probleem dat ik niemand in mijn huis heb om mee te oefenen. Ik praat enkel Nederlands hier op school of bij de dokter. Mijn dochter is inmiddels drie jaar en daar kan ik ook niet echt mee oefenen.”* (R5)

Een mogelijke oplossing hiervoor is om nieuwkomers Nederlands te laten oefenen door middel van vrijwilligerswerk of stages. De bevroegde jobcoach is hier onder meer voorstander van aangezien ook andere vaardigheden dan Nederlandse taalvaardigheid via stages of vrijwilligerswerk kunnen worden aangescherpt.

*“Als je enige focus ligt bij het leren van een taal ben je minder bezig met technische of intellectuele kennis. Daarom ben ik voorstander van Nederlands leren in combinatie met een stage of vrijwilligerswerk. Als je enkel bezig bent met Nederlands verlies je motivatie en slijten je andere competenties.”* (P4)

De twee bevroegde medewerkers van VDAB waren betrokken bij de opzet van het GT en bevestigen dat Nederlands via het GT kan aangescherpt worden in de vorm van vrijwilligerswerk of stages.

*“Dat gebeurt nu ook. Er zijn er wel een aantal die vrijwilligerswerk doen en zo hun Nederlands willen verbeteren of hun sociaal netwerk willen uitbreiden.”* (P6)

Stages of vrijwilligerswerk zouden ook nieuwkomers helpen om zich aan te passen aan de Belgische of Vlaamse werkcultuur. Respondent 1 geeft bijvoorbeeld aan graag omwille van deze reden een stage te willen gaan doen in een apotheek.

*“Als mijn diploma erkend is wil ik graag gratis gaan werken om te zien hoe de apotheken werken. In een apotheek werken is vrij moeilijk.”* (R1)

De waarde van de lessen wiskunde en ICT is volgens de analyse enerzijds afhankelijk van het belang van deze vaardigheden voor de sector waarin nieuwkomers beogen te werken en anderzijds van de voorkennis waarover men beschikt. Zo hebben respondent 1 en 11 respectievelijk farmacie en geneeskunde gestudeerd waarbij heel geavanceerde wiskunde komt

kijken. Respondent 3 is door zijn ervaring met webdesign naar eigen zeggen ook al zeer vertrouwd met ICT.

*“Ik heb in vakanties vaak gewerkt in zaken om ICT-materiaal te repareren. Ik kan een scherm vervangen, een toetsenbord vervangen, nieuwe systemen installeren. Ik kan alles repareren. Ik kan ook het scherm van jouw telefoon vervangen.” (R3)*

Respondent 9 beoogt zelf om in de artistieke sector te werken. In deze sector is de meerwaarde van wiskunde en ICT op het eerste gezicht niet helemaal duidelijk. Daarom geeft zij ook aan weinig behoefte te hebben aan deze lessen.

*“Interviewer: Denk je dat je dan iets zou hebben aan ICT-lessen?”*

*R9: Nee, dat denk ik niet.*

*Interviewer: Goed. En zou je nood hebben aan lessen in wiskunde?”*

*R9: Nee, ook niet.” (R9)*

Een voorbeeld waarbij wiskundeles wel nuttig zou zijn wordt gegeven door respondent 8. In de toeristische sector zou wiskunde namelijk wel handig zijn bij beroepen die betrekking hebben op de financiële aspecten van reizen.

*“Dat is afhankelijk van de afdeling waarop je werkt. Als je werkt met financiën is dat wel belangrijk.” (R8)*

Praktijkmensen benadrukken echter dat wiskunde en computervaardigheden tot op een zekere hoogte in bijna elke sector van belang zijn. Zo benadrukt de bevroegde jobcoach dat ICT-vaardigheden al van belang kunnen zijn voor zaken als het regelen van een uurrooster.

*“Ik ken ook een paar poetsvrouwen waarvan het uurrooster moet ingesteld worden via een app. Dat is voor sommigen heel moeilijk. Misschien vooral laaggeschoolden, maar je hebt dan bijvoorbeeld apps als Itsme en dat is voor mij al moeilijk en ik ben hooggeschoold.” (P4)*

Daarnaast benadrukt één van de bevroegde medewerkers van VDAB dat het vereiste niveau wiskunde in België vaak hoger ligt dan in andere landen. Sommige nieuwkomers zouden hun wiskundevaardigheden daarom soms overschatten.

*“Ze krijgen sowieso op voorhand een test om hun niveau te bepalen. Soms merken we ook wel dat ze zichzelf overschatten. Het niveau wiskunde dat hier wordt verwacht voor bepaalde beroepen is soms veel hoger dan in andere landen.” (P6)*

De meerwaarde van de lessen uit het GT hangt dus vooral van persoon tot persoon af. Om deze waarde in te schatten zou het wellicht aangewezen zijn een assessment op te maken van de vaardigheden waarover nieuwkomers reeds beschikken en het vereiste niveau voor zijn/haar doelstelling. In die zin kunnen de wiskundelessen en ICT-lessen wel een hulpmiddelvorming bij de vertaling van competenties. Indien nieuwkomers al over een bepaalde basiskennis beschikken die enkel dient aangevuld te worden met bijkomende kennis om rendabel te zijn op de Belgische arbeidsmarkt, dan kunnen deze lessen het verschil maken of menselijk kapitaal al dan niet inzetbaar is. Respondent 5 heeft bijvoorbeeld weinig tot geen problemen met ICT, maar staat wel open voor ICT-lessen om te leren werken met toetsenborden in België die in een ander alfabet zijn opgesteld.

*“Misschien wel. Ik ken het Nederlandse toetsenbord niet zo goed. De taal is anders, dus daarover wil ik wel iets leren. Ik denk dat als ik iets zou gaan studeren of volgen dat ik daarover een les kan meenemen, maar dat ben ik niet zeker.” (R5)*

Het GT is echter momenteel nog beperkt op het domein van diplomaerkenning als het op de vertaling van competenties aankomt. De bevroegde trajectbegeleider van het GT stelt dat in het kader van het GT eerder weinig naar diploma's worden gekeken.

*“In het kader van het geïntegreerd traject kijken we eigenlijk weinig naar de diploma's die mensen hebben. We focussen vooral op de dingen die hier en nu aangeleerd kunnen worden in het traject.” (P1)*

De meeste nieuwkomers stonden twijfelachtig tegenover workshops gericht op persoonlijke versterking. Toch zouden deze workshops een meerwaarde kunnen bieden, waaronder bij het overbruggen van culturele verschillen. In veel culturen zou namelijk weinig op individuele sterktes gefocust worden omwille van verschillende redenen. Zo heerst in bepaalde culturen een groot groepsgevoel waardoor sommige nieuwkomers het niet gewoon zijn om op individueel niveau te gaan nadenken.

*“Ja, in dergelijke gemeenschappen is de groep belangrijker dan het individu. Daarom kennen mensen vaak hun sterktes niet. Ze zijn het niet gewoon van bijvoorbeeld te zeggen “Ik ben assertief.” of “Ik ben dit of dat.”. Daarom dat ik het ook had over kwaliteiten duidelijk maken aan een werkgever.” (P3)*

Respondent 2 beweert ook dat persoonlijke versterking weinig aandacht zou krijgen in haar thuisland en dat zij hier zelf niet akkoord mee is. Bijgevolg staat zij wel open om een workshop rond persoonlijke versterking te volgen.

*“Interviewer: Denk jij dat het goed zou zijn om een workshop te volgen die gericht is op het vinden van jouw eigen individuele sterktes?”*

*R2: In Rusland is dat niet belangrijk, maar ik ben daar niet akkoord mee. Ik denk dat dat wel nuttig zou zijn.” (R2)*

#### **4.2.2 Loopbaanoriëntatie**

Loopbaanoriëntatie via het GT zou een grote meerwaarde kunnen hebben, vooral wat betreft de aanpak vage doelstellingen. Vage doelstellingen hebben namelijk tot gevolg dat het traject naar duurzaam werk langer kan aanslepen. Veel nieuwkomers staan daarom ook open voor loopbaanoriëntatie indien dit een concreet plan kan bieden om professionele doelstellingen te gaan verwezenlijken.

*“Misschien moet ik eens kijken voor een carrièreadviseur ofzo. Want nu ben ik heel verward over wat ik eigenlijk zou moeten doen. Ik denk dat ik ook best nu daarvoor kijk, want anders kan het pas heel laat in actie schieten.” (R5)*

*“Ik vind het vooral belangrijk dat er iemand is die zegt wat je moet doen om je doel te bereiken. We verliezen soms veel tijd. Mijn doel is bijvoorbeeld om in mijn sector te werken, maar de realiteit in België is dat je soms veel tijd nodig hebt om dat te realiseren. Dus als er iemand is die kijkt welk beroep goed is voor jou en welke opleiding bij jou past kunnen we op deze manier minder tijd nodig hebben.” (R8)*

Volgens één van de bevraagde medewerkers van VDAB is loopbaanoriëntatie binnen het GT ook deels gericht op het aanpakken van dit probleem.

*“Dat hebben we in het begin al wat toegelicht. We willen vooral die oriëntatie erbij voegen omdat we merken dat veel mensen niet zo’n accuraat idee hebben van wat er zoal op de arbeidsmarkt is van mogelijkheden. Daarom willen we ook hun motivatie tunen en willen we ook hun doel realistisch gaan bekijken. Moeten die verhuizen voor een bepaalde opleiding? Is dat haalbaar?” (P7)*

Praktijkmensen achten loopbaanoriëntatie ook nuttig als hulpmiddel bij de vertaling van competenties. Loopbaanoriëntatie zou volgens de jobcoach en NT2-docent een goede methode

vormen om na te gaan over welke competenties een persoon reeds beschikt en waar deze eventueel moeten worden aangevuld om ingezet te worden op de arbeidsmarkt.

*“Middengeschoolden hebben bijvoorbeeld vaak het idee dat ze voldoende scholing en ervaring hebben en daarmee hier direct aan de slag kunnen, maar dat is niet zo. Ze kunnen wel hetzelfde beroep doen in België als in hun thuisland, maar dat duurt misschien drie jaar. Ik moet dan ook vaak uitleggen dat het wel mogelijk is om hetzelfde beroep te doen, maar dat er eerst bijscholing moet gevolgd worden en dat ze Nederlands moeten leren. Er moet dus sowieso loopbaanoriëntatie worden aangeboden.” (P4)*

*“Ja, dat zou fantastisch zijn. Als er mensen zijn die gewoon even zouden vragen om de tijd te nemen om te gaan kijken wat iemand kan, wat die vroeger gedaan heeft, of die dat nu nog wil doen, of dat nog kan, wat alternatieven zijn, wat de stappen zijn, wat de drempels zijn, etc. Dat zou zoveel doen. Als je al gewoon eens aan de mensen zou vragen wat ze nodig hebben zou dat ook al helpen, want vaak hebben ze daar wel een goed zicht op.” (P5)*

Loopbaanoriëntatie zou ook een goed hulpmiddel kunnen vormen bij de preventie van overkwalificatie en verlies van menselijk kapitaal. Zo zou respondent 8 naar eigen zeggen nood hebben aan begeleiding die gericht is op duurzame tewerkstelling.

*“VDAB heeft dit ook, maar zij tonen de makkelijke jobs, zoals in de supermarkt. Ik vind het ook belangrijk om te kijken voor een job op langere termijn. Ik werk nu in een supermarkt en ik ben blij dat ik deze job heb, maar in de toekomst wil ik graag een andere job doen. Ik vind het ook belangrijk dat ik daar met iemand over kan praten die wil weten wat ik wil.” (R8)*

Één van de trajectbegeleiders van het AGII stelt dat er best geredeneerd zou worden aan de hand van een tweesporenbeleid. Enerzijds moet er ruimte zijn om na te denken over tewerkstelling op langere termijn, maar anderzijds moet ook gezocht worden naar werk op korte termijn om financieel rond te kunnen komen.

*“Dat moet volgens mij wel op een tweesporenniveau worden ingezet. Enerzijds moet je mensen snel werk geven en realistisch zijn dat dit misschien niet de meest geweldige job wordt, maar anderzijds na te gaan wat mogelijk is over pakweg drie jaar. Nogmaals, het taalprobleem is heel reëel. Iemand kan een geweldige ingenieur zijn, maar als die alleen Turks kan gaat dat niet, maar over drie jaar misschien wel. Snel in kaart brengen is goed, maar tweesporenbeleid blijft nodig. Sommige loopbaanbegeleiders kunnen ook*



*enkel gaan kijken naar de grote droom. Mensen moeten kunnen dromen, maar je mag de realiteit niet uit het oog verliezen. Dat kan zoals je al vroeg psychologisch desastreus zijn.” (P2)*

In het algemeen lijken zowel nieuwkomers als praktijkmensen zeer positief te staan tegenover loopbaanoriëntatie door het GT. Praktijkmensen zien doorgaans ook meer mogelijkheden dan nieuwkomers, wat erop kan wijzen dat deze maatregel meer voordelen kan opleveren voor nieuwkomers dan deze zelf beseffen.

#### **4.2.3 Integratie en betrekking van relevante actoren**

Sommige nieuwkomers gaven aan het af en toe moeilijk te hebben met de grote diversiteit aan Belgische instellingen. Het zou niet altijd duidelijk zijn bij welke instanties nieuwkomers terecht kunnen voor bepaalde problemen of situaties, wat ook tot moeilijkheden kan leiden bij de vertaling van competenties naar de Belgische arbeidsmarkt of de duur van administratieve procedures. Sommige nieuwkomers geven daarom ook aan behoefte te hebben aan meer gecentraliseerde informatiepunten. Zo is respondent 9 van mening dat er misschien een website zou moeten worden opgericht waar alle informatie te vinden is die werkzoekende artiesten nodig hebben.

*“Amplo is in feit wel goed, maar dat doet ook maar zoveel. Misschien een website weer met wat je moet doen of een website met alle Belgische ensembles. Gewoon zodat het meer duidelijk is. Alles is heel versnipperd. Amplo moest ik zelf vinden en toen zei niemand mij met welke mensen ik moest gaan praten als muzikante. Ook niet of er vakbonden zijn ofzo. Je hebt het gevoel dat je er alleen voor staat.” (R9)*

De geïnterviewde trajectbegeleider van het GT geeft aan dat nieuwkomers bij begeleiders van het GT terecht kunnen voor allerlei vragen of hulp omtrent leven en werken in Leuven. Dit aspect van het GT, namelijk het bieden van een centraal informatiepunt, zou wellicht van waarde kunnen zijn bij de aanpak van langdurige procedures en de vertaling van competenties.

*“Het leuke aan het GT is dat wij aanwezig zijn op de scholen, wij praten met de mensen en om de zoveel tijd is er evaluatie met de mensen. En wij reageren gewoon puur om hun vragen. Als zij zeggen “Ik wil dat.” Of “Ik heb daar een vraag over.” dan gaan we daarin mee, zijn wij een steun en helpen wij die op pad. Ik doe brieven rond huisvesting, ik doe brieven rond naar de bank bellen. Dat zijn dingen die die groep misschien sneller alleen kan, maar dan nog.” (P1)*

De trajectbegeleider geeft hierbij aan dat nieuwkomers uit een standaardtraject dit probleem wellicht sneller alleen kunnen aanpakken. Dat is ook het geval voor sommige nieuwkomers uit de steekproef. Sommige respondenten (e.g. respondent 6) gaven aan snel hun weg te hebben gevonden door informatie online te gaan opzoeken.

*“Ik probeer altijd alles te vinden via google. Als ik een adres niet weet, zoek ik dat online op. Ik wist ook eerst niet hoe ik aan mijn kindergeld moest geraken, dus heb ik dat ook opgezocht. Dat is makkelijker voor mij.” (R6)*

Doch benadrukt de trajectbegeleider van het GT dat dit hoogstwaarschijnlijk niet voor elk individu geldt en dat één van de grote sterktes van het GT is dat er altijd een hulpkanaal ter beschikking is ook al is dit niet altijd nodig. Dit zou ook een nuttig hulpmiddel gevormd hebben gedurende de Covid-19 pandemie.

*“Het feit dat ze weten dat er iemand is om te helpen als ze hulp nodig hebben. En ik denk dat dat de grote waarde is van het traject, dat er een hulpkanaal beschikbaar is voor moest dit nodig zijn. Zeker in deze coronatijden zijn bepaalde diensten onbereikbaar. Probeer maar eens een afspraak te maken op het OCMW met uw maatschappelijk assistent.” (P1)*

Het feit dat activiteiten niet-lineair worden aangeboden zou in de eerste plaats als doelstelling hebben om het traject naar werk in te korten. In die zin zou het traject dus ook op deze manier kunnen helpen om de duur van procedures in te korten.

*“We zijn eigenlijk begonnen met het geïntegreerd traject omdat we aanvoelden dat anderstaligen die bij VDAB binnenkwamen en konden starten met een aanbod Nederlands een heel lineair traject dienden te volgen dat ook heel lang duurde. Wanneer zijn Nederlands op een ander niveau zat kon hij eventueel naar een ander aanbod, maar dan merkten we ook dat daar een tekort was aan ICT-vaardigheden en basiscapaciteiten wiskunde. En die competenties samen op heel lange termijn verwerven maakte dat zij niet doorstroomden naar de beroepsopleidingen. Het is dat knelpunt waar we samen met stad Leuven en OCMW Leuven eigenlijk wat licht op geworpen hebben en toen kregen we het idee dat dit sneller, meer geïntegreerd en vlotter kon.” (P7)*

Het feit dat activiteiten tegelijkertijd worden aangeboden houdt echter ook in dat het traject voltijds is. Dit is iets waar veel nieuwkomers twijfelachtig tegenover staan. Het volgen van een voltijds traject impliceert namelijk dat nieuwkomers het grootste deel van hun huidige

bezigheden (werk, zorg voor het gezin, etc.) stop zouden moeten zetten. Dit veroorzaakte soms twijfel, alhoewel de meeste respondenten wel aangaven open te staan voor het idee.

*“Goh, misschien. Maar daarvoor zou ik echt een tijdschema moeten opstellen. Maar ik denk het wel.” (R5)*

*“Goh, dat is moeilijk. Maar als je in België een job wil vinden moet je dat volgens mij wel doen. In het begin gaat het moeilijk, maar als je een andere job wil vinden moet je moeite doen.” (R8)*

Sommige respondenten staan echter minder open voor het idee. Respondent 7 geeft bijvoorbeeld aan dat een geïntegreerd traject volgens hem geen goed idee lijkt aangezien hij bepaalde aspecten dan minder diepgaand kan bestuderen.

*“Nee, dat zou een beetje te gek zijn. Ik wil liefst 1, maximum twee dingen per week doen zodat ik alles kan begrijpen. Als ik vier of vijf dingen per week zou beginnen doen zou ik niet alles begrijpen. Ik zou niet goed slapen, want ik heb ook nu al veel stress door het huiswerk dat ik krijg voor Nederlands.” (R7)*

Één van de bevraagde medewerkers van VDAB stelt echter dat het voltijdse karakter van het GT deels ook bedoeld is om nieuwkomers kennis te laten maken met het ritme van een voltijdse job, wat ook belangrijk zou zijn bij de voorbereiding op duurzame tewerkstelling.

*“Die keuze hebben we vooral gemaakt omdat het in het werkleven ook zo is. Als je gaat werken kun je ook niet zomaar zeggen dat je niet afkomt vanwege dit of dat. Je moet ook alles gedaan krijgen en dan is het belangrijk om mensen te laten wennen aan dat ritme.” (P6)*

Wat betreft de betrekking van relevante actoren zou het GT minder van waarde zijn. Ondanks het feit dat organisaties als VDAB en Interimkantoren betrokken zijn bij het GT zou er weinig tot geen interactie zijn met werkgevers.

*“De oriëntering gebeurt ook enkel bij sectoren die onder VDAB vallen. De sector zorg heeft ons dan wel eens toestemming gegeven om een woonzorgcentrum te bezoeken en dan zijn we eens gaan kijken. Maar dat kan ook op andere manier. In de verkoop is er bijvoorbeeld in het opleidingscentrum een winkeltje om te oefenen. De oriëntering kan dus op verschillende manieren worden ingevuld. Voor het dakwerk konden ze dan wel naar het bedrijf zelf gaan, maar echt contact met werkgevers zelf gebeurt niet echt.” (P6)*

*“Er worden soms uitstappen gedaan naar opleidingsplekken, bijvoorbeeld voor dakwerker. We willen dan ook meegeven aan de klant hoe het is om op hoogte te werken. We planten ook altijd eerst het zaadje over de waaier van opleidingen vooraleer iemand echt tot bij een werkgever kan gaan.” (P7)*

De geïnterviewde trajectbegeleider van het GT stelt dat het GT vooral gericht is op kennismaking met bepaalde sectoren. Daarna zouden begeleiders van het GT wel beschikbaar blijven voor verdere vragen, maar verder niets ondernemen.

*“Wat wij doen is vooral zorgen voor kennismaking. We laten nieuwkomers kennismaken met dergelijke actoren en als je nog vragen hebt kan je bij ons terug terecht, maar je hebt het dan toch al eens gezien.” (P1)*

#### **4.2.4 Andere maatregelen**

Aan het einde van elk interview werd gevraagd of er buiten de bovenstaande maatregelen nog zaken zijn die volgens de respondent zouden moeten worden ondernomen om de besproken drempels aan te pakken. Er werden een aantal beleidsmaatregelen voorgesteld die momenteel nog geen deel uitmaken van het GT, maar die wel toegespitst zijn op de noden van de doelgroep. De waarde van het GT voor Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers zou dus mogelijk kunnen stijgen indien Stad en OCMW Leuven één of meerdere van deze beleidsmaatregelen in het programma zouden opnemen.

Een eerste maatregel heeft betrekking op het behalen van een rijbewijs. Sommige respondenten (e.g. respondent 7) gaan ervan uit dat het beschikken over een Belgisch rijbewijs de kansen op werk verhoogt.

*“Interviewer: Je hebt al gezegd dat je bij integratie hebt geleerd over de weg in België. Heb je een rijbewijs?”*

*R7: Nee, dat had ik ook al niet in Palestina. Maar ik wil dat wel graag behalen in de toekomst, want dat is heel belangrijk.” (R7)*

Één van de bevroegde medewerkers van VDAB bevestigt ook dat het behalen van een Belgisch rijbewijs voor sommige nieuwkomers een lastige opgave kan zijn, ook al hebben deze al jaren rijervaring. Ondersteuning bij het behalen van een rijbewijs zou dus een mogelijke meerwaarde kunnen betekenen voor het GT.

*“Mensen met een rijbewijs uit hun eigen land mogen vaak hier niet rijden en moeten helemaal opnieuw beginnen, ook al rijden die jaren met een auto of vrachtwagen. Dan*

*moeten ze ook nog eerst Nederlands leren om te slagen voor de theorie, ze moeten een begeleider vinden, praktische lessen volgen, etc. Dat kost ook allemaal geld en ze moeten dan ook nog eens slagen.” (P6)*

Een ander voorstel werd gegeven door de bevroegde trajectbegeleider van het GT. Deze verwijst naar de Vooropleiding Social Profit voor Anderstaligen (VOSPA) waarbij ook gekeken wordt naar de haalbaarheid van een dergelijke opleiding in onder meer de zorg. In deze opleiding zou namelijk gekeken worden naar de gezinssituatie van nieuwkomers om na te gaan of er misschien gezocht moet worden naar kinderopvang of andere manieren om tijd te kunnen maken om een opleiding te volgen. Aangezien zorg voor het gezin een aantal nieuwkomers ervan weerhoudt om actief te streven naar duurzame tewerkstelling kan het wel een interessante overweging zijn om dit ook binnen het GT te gaan doen.

*“Ik denk dat ze dat al een beetje aan het doen zijn in andere opleidingen, bijvoorbeeld VOSPA. Dat is een opleiding in de zorg voor anderstaligen. Daarbinnen hebben ze iets genaamd “zorg talent”. Dat is eigenlijk een voortraject voor personen die nog niet klaar zijn om in die opleiding te stappen waarbij ze ook lessen Nederlands krijgen. Maar ze kijken ook naar andere drempels. In de zorg heb je bijvoorbeeld vroege shiften en late shiften. Dan kijken ze of de gezinssituatie daarop wel is afgestemd. Kan er bijvoorbeeld iemand op de kinderen komen passen tijdens de opleiding? Zo vallen die drempels al weg voor ze aan de opleiding beginnen.” (P1)*

Een laatste voorstel heeft betrekking op arbeidscondities. Respondent 6 was van mening dat er meer controle zou moeten komen op arbeidscontracten. Arbeidscontracten zouden volgens hem vaak niet voldoen aan de wettelijke vereisten. Respondent 6 richtte dit voorstel in de eerste plaats naar VDAB. Of het GT hierbij ondersteuning kan bieden is onzeker, maar wellicht kunnen trajectbegeleiders nieuwkomers er wel op wijzen dat werknemers in België bepaalde rechten hebben, zeker als werknemersrechten in het land van herkomst minder vanzelfsprekend zijn.

*“Ik vind wel dat VDAB meer moet controleren. In sommige contracten staat er heel concreet hoeveel maaltijdcheques men krijgt. Maar in veel gevallen staat dat er allemaal niet in. Veel contracten bepalen alleen maar of iemand een job heeft, wat de werkinhoud is en hoeveel uren vrije tijd je krijgt, maar over dingen als maaltijdcheques moet je zelf gaan praten. Ik vind dat VDAB meer moet controleren of de minimumvereisten van de overheid in een contract staan.” (R6)*

## Algemeen besluit

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat bijna alle drempels bij Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers zowel een impact kunnen hebben op de verwerving van sociaal kapitaal als op de inzetbaarheid van menselijk kapitaal. De enige uitzondering hierop is de vertaling van competenties, die vooral een impact lijkt te hebben op de inzetbaarheid van menselijk kapitaal. In theorie zou deze drempel wel een impact kunnen hebben op de verwerving van sociaal kapitaal indien nieuwkomers hierdoor contacten met potentiële collega's mislopen. In het algemeen lijkt de impact van alle drempels op de inzetbaarheid van menselijk kapitaal echter groter dan op de verwerving van sociaal kapitaal.

De resultaten van dit onderzoek tonen ook aan dat de ervaring van drempels heel complex en individueel van aard is. Respondenten noemden verschillende manieren waarop drempels zich kunnen manifesteren, afhankelijk van de achtergrond, huidige levenssituatie en aspiraties van de nieuwkomer. Nieuwkomers met een vluchtverhaal omschrijven bijvoorbeeld sneller problemen met het verkrijgen van een legaal statuut terwijl hogeschoolden eerder problemen noemen betreffende de vertaling van competenties. Sommige drempels lijken ook een heel dubbel karakter te hebben. Bepaalde aspecten van de Belgische cultuur (e.g. werknemersrechten) worden bijvoorbeeld door veel nieuwkomers als positief ervaren, terwijl andere aspecten (e.g. geslotenheid) eerder als problematisch worden beschouwd. Daarom is het ook moeilijk om te bepalen of een bepaalde factor wel degelijk een drempel vormt. De vraag of een bepaalde factor al dan niet als drempel wordt beschouwd kan ik de praktijk zelden beantwoord worden met louter "ja" of "nee". De enige drempel die door alle respondenten als een probleem wordt ervaren zijn taalbarrières. Alle bevraagde nieuwkomers lijken hier tot op een zekere hoogte last van te hebben en alle bevraagde praktijkmensen bevestigen ook dat dit een groot probleem vormt. Andere veelgenoemde drempels die niet in het conceptueel kader werden opgenomen zijn onder meer de Covid-19 pandemie, werkzekerheid in een bepaalde sector en het gebrek aan een concrete planning.

Drempels gaan bovendien niet enkel in interactie met menselijk of sociaal kapitaal, maar ook met elkaar. Taalbarrières kunnen bijvoorbeeld met alle andere drempels uit het conceptueel kader in interactie gaan, wat mogelijk tot op een zekere hoogte de impact van deze drempel verklaart. Een ander voorbeeld is de link tussen de vertaling van competenties en culturele verschillen, e.g. het feit dat in bepaalde landen geen attest nodig is om bepaalde voertuigen te mogen besturen terwijl dit in België wel het geval is ook al beschikt de nieuwkomer over de competenties. Ook kan er een link zijn tussen de vertaling van competenties en een negatieve houding bij werkgevers, e.g. wanneer een werkgever onzeker is over de waarde van een

buitenlands diploma. Het is niet ondenkbaar dat interactie tussen verschillende drempels tot nieuwe manieren kan leiden waarop deze drempels in werking kunnen treden.

De visie van nieuwkomers en praktijkmensen op drempels loopt ten slotte ook niet altijd gelijk. Soms benoemen praktijkmensen situaties die door hen als problematisch worden beschouwd, terwijl dit voor nieuwkomers niet echt het geval is. Veel nieuwkomers geven bijvoorbeeld aan niet te denken dat zij gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt, terwijl sommige praktijkmensen hier anders over denken. Het is mogelijk dat nieuwkomers in een zekere zin wel worden geconfronteerd met problemen, maar zich hier niet bewust van zijn.

Het GT kan mogelijk van waarde zijn bij de aanpak van drempels die door de doelgroep worden ervaren. De taallessen kunnen logischerwijs helpen bij het overwinnen van taalbarrières. Indien Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers eerder nood zouden hebben aan taalverbetering door middel van praktijk of sociale interactie kan dit ook door middel van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Op deze manier wordt niet enkel taalvaardigheid aangescherpt, maar ook andere professionele competenties en begrip van Belgische of Vlaamse werkcultuur. In die zin kan vrijwilligerswerk ook helpen bij de vertaling van competenties en het overbruggen van culturele verschillen. Wiskunde- en ICT-lessen kunnen ook helpen bij het vertalen van competenties aangezien deze lessen de bestaande competenties van nieuwkomers trachten aan te vullen om deze rendabel te maken op de Belgische arbeidsmarkt. Het volgen van workshops gericht op persoonlijke versterking zou de doelgroep vooral helpen bij het reflecteren op individueel niveau met een focus op persoonlijke sterktes en aspiraties, wat in sommige culturen niet gebruikelijk zou zijn. Loopbaanoriëntatie zou vooral helpen bij het concretiseren van een plan om professionele doelstellingen te verwezenlijken aangezien een plan wordt uitgewerkt dat zowel realistisch is als overeenstemmend met de visie van de nieuwkomer. De focus op realistische doelstellingen houdt ook in dat een trajectbegeleider nagaat wat er nodig is om de competenties van de nieuwkomer rendabel te maken, wat ook van waarde is bij de vertaling van competenties. Ten slotte zou het gelijktijdig aanbieden van verschillende activiteiten mogelijk kunnen helpen bij het verkorten van langdradige procedures.

Doch dienen enkele nuances te worden gemaakt betreffende de waarde van het GT voor Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers. Ten eerste dient benadrukt te worden dat er geen standaardformule bestaat die voor elke nieuwkomer werkt. De waarde van activiteiten uit het GT is afhankelijk van verschillende factoren, waaronder de achtergrond en aspiraties van de nieuwkomer in kwestie. Sommige nieuwkomers beogen in sectoren te werken waarbij wiskunde en ICT mogelijk minder van belang zijn, e.g. de artistieke sector. Andere nieuwkomers geven aan al zeer bekwaam te zijn op vlak van wiskunde en ICT en geen nood te

hebben aan verdere lessen. Sommige praktijkmensen lijken hier echter anders over na te denken en stellen dat wiskunde of ICT in bijna elke sector tot op een zekere hoogte van belang zou zijn en dat nieuwkomers hun vaardigheden vaak overschatten. Het niveau wiskunde zou bijvoorbeeld in België hoger liggen dan wat in andere landen wordt verwacht. Een individueel assessment van competenties en doelstellingen en de uitwerking van een traject op maat is hoogstwaarschijnlijk aangewezen.

Ten tweede staan sommige nieuwkomers sceptisch tegenover het voltijdse karakter van het traject. Bevraagde nieuwkomers geven hierbij als reden onder meer aan dat zij geloven dat er onvoldoende tijd zou zijn om alle aspecten van het traject grondig te kunnen opvolgen. Een andere reden is het feit dat sommige nieuwkomers momenteel andere prioriteiten vooropstellen dan het zoeken naar een duurzame job, bijvoorbeeld zorg voor het gezin of het behalen van een rijbewijs. Dit zijn elementen waar in de context van het GT momenteel nog weinig naar wordt gekeken. Praktijkmensen lijken doorgaans positiever te staan tegenover het GT. Deze geven doorgaans aan dat het voltijdse karakter van het GT geen probleem zou moeten vormen en zelfs aangewezen zou zijn aangezien een gelijkaardig ritme van toepassing is bij een voltijdse job. Praktijkmensen gaan echter wel akkoord dat het beschikken over een rijbewijs of zorg voor het gezin relevante factoren kunnen vormen bij de zoektocht naar werk. Om het GT aantrekkelijker en relevanter te maken voor de doelgroep zou het wellicht aangewezen zijn om nieuwkomers te overtuigen van het nut van het traject. Hierbij dient vooral aandacht te gaan naar de prioriteiten die nieuwkomers stellen. Zo kunnen nieuwkomers eventueel overtuigd worden door te stellen dat het volgen van het GT een betere levenssituatie voor het gezin oplevert. Daarnaast zouden OCMW en Stad Leuven eventueel kunnen overwegen om elementen met betrekking tot rijbewijzen en de thuissituatie mee in acht te nemen bij het GT.

Ten derde is de waarde van het GT beperkt bij het aanpakken van negatieve houdingen onder werkgevers. Praktijkmensen die betrokken waren of zijn bij het GT geven aan dat er weinig interactie is met werkgevers ook al zijn VDAB en meerdere interimkantoren bij het traject betrokken. Het is echter niet ondenkbaar dat deze drempel onrechtstreeks wel zou kunnen worden aangepakt door aan andere drempels te werken aangezien drempels regelmatig met elkaar interacteren. Zo zou het overbruggen van taalbarrières of voorlopig onrendabele competenties onzekerheid bij werkgevers kunnen verminderen.

Naast deze nuances dienen ook enkele beperkingen van dit onderzoek te worden toegelicht. Vooreerst dient benadrukt te worden dat dit een kwalitatief onderzoek is waarvan de resultaten niet statistisch kunnen worden veralgemeend. Het gaat immers om een kleine steekproef die beperkt is tot de Leuvense context. Het is niet ondenkbaar dat een andere steekproef of een



andere geografische context tot andere resultaten kan leiden. De inzichten uit dit onderzoek zijn echter wel analytisch veralgemeenbaar in de zin dat deze getoetst kunnen worden in toekomstig onderzoek, e.g. onderzoek naar drempels bij Gentse of Antwerpse nieuwkomers. Een andere beperking van dit onderzoek is dat de steekproef grotendeels uit vrouwen en hogeschoolden bestaat. Dit kan de resultaten mogelijk vertekend hebben. Er werd echter getracht dit te balanceren door bij praktijkmensen expliciet te vragen naar inzichten omtrent mannen en middengeschoolden.

Het is voor OCMW en Stad Leuven aan te raden om het traject open te stellen voor gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers. Hierbij is het echter wel aangewezen om aandacht te hebben voor de individuele context van de nieuwkomer in kwestie en een traject op maat uit te werken. Het is niet zeker of bepaalde verplichte onderdelen van het traject, met name lessen wiskunde en ICT, absoluut noodzakelijk zijn voor bepaalde nieuwkomers uit deze doelgroep. Indien dit niet het geval is, is het wellicht aan te raden om deze aspecten van het traject vrijblijvend te maken. Daarnaast is het ook aangewezen om activiteiten rond rijbewijzen en thuissituaties in het traject op te nemen aangezien sommige nieuwkomers hier belang aan lijken te hechten. Aangezien nieuwkomers soms twijfelachtig staan tegenover het GT is het wellicht ook aangewezen om nieuwkomers voldoende te overtuigen van de meerwaarde van het traject op zowel tewerkstelling als andere aspecten van het leven.

Wat betreft toekomstig onderzoek is het eventueel aangewezen om de bevindingen uit dit onderzoek te gaan toetsen op kwantitatief niveau. Zo kan nagegaan worden in welke mate de bevindingen van dit onderzoek statistisch veralgemeenbaar zijn. Een andere suggestie is om gelijkaardige onderzoeken te gaan uitvoeren in andere Vlaamse gemeenten. Indien het GT daadwerkelijk wordt opengesteld voor gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers kan eventueel ook een belevingsonderzoek worden verricht naar de ervaringen van gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers die het traject volgden. Een ander idee is om een opvolgingsonderzoek te gaan uitvoeren naar de verdere loopbaan van gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers die het GT hebben gevolgd om na te gaan in welke mate het volgen van het GT de kans op duurzaam werk daadwerkelijk verhoogt.

## Bibliografie

- Agentschap Binnenlands Bestuur & Statistiek Vlaanderen. (2020). *Lokale Inburgerings- en Integratiemonitor editie 2020: Leuven* (onderzoeksrapport). Geraadpleegd via Integratiebeleid Vlaanderen website: [https://integratiebeleid.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/2020\\_Vlaamse-LIIM\\_Leuven\\_0.pdf](https://integratiebeleid.vlaanderen.be/sites/default/files/atoms/files/2020_Vlaamse-LIIM_Leuven_0.pdf)
- Agentschap voor Integratie en Inburgering. (2020). *Hoe leer je Nederlands als tweede taal?* (Brochure). Geraadpleegd via Agentschap Integratie en Inburgering Vlaanderen website: [https://integratie-inburgering.be/sites/default/files/atoms/files/20200218\\_brochure\\_Nederlands.pdf](https://integratie-inburgering.be/sites/default/files/atoms/files/20200218_brochure_Nederlands.pdf)
- Agentschap voor Integratie en Inburgering. (2021a, april 9). *Vier nieuwe beroepen op Vlaamse knelpuntberoepenlijst voor middengeschoolden* [nieuwsbericht]. Geraadpleegd via Agentschap Integratie en Inburgering website: <https://www.agii.be/nieuws/vier-nieuwe-beroepen-op-vlaamse-knelpuntberoepenlijst-voor-middengeschoolden>
- Agentschap voor Integratie en Inburgering. (2021b). *Inburgeringstraject* (webpagina). Geraadpleegd via Agentschap voor Integratie en Inburgering website: <https://integratie-inburgering.be/inburgeringstraject#nederlandsleren>
- Agentschap voor Integratie en Inburgering. (2021c). *bon-FAQ* (webpagina). Geraadpleegd via Agentschap voor Integratie en Inburgering website: <https://integratie-inburgering.be/nl/bon/faq#duur>
- Agentschap voor Integratie en Inburgering. (2021d). *Juridische afbakening van de doelgroep van inburgering in Vlaanderen en Brussel volgens het Vlaamse inburgeringsbeleid* (brochure). Geraadpleegd via Agentschap Integratie en Inburgering Vlaanderen website: [https://www.agii.be/sites/default/files/bestanden/brochure\\_doelgroep\\_inburgering\\_wijziging\\_20210226.pdf](https://www.agii.be/sites/default/files/bestanden/brochure_doelgroep_inburgering_wijziging_20210226.pdf)
- Agentschap voor Integratie en Inburgering. (2021e). *Wie mag of moet inburgeren?* (webpagina). Geraadpleegd via Agentschap Integratie en Inburgering Vlaanderen website: <https://www.agii.be/thema/vreemdelingenrecht-internationaal-privaatrecht/doelgroep-inburgering/wie-mag-of-moet-inburgeren>
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of refugee studies*, 21(2), 166-191.
- Ahmad, A. (2011). Connecting with work: The role of social networks in immigrants searching for jobs in Finland. *European Societies*, 13(5), 687-712.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 23(1), 12-16. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., & Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021* (onderzoeksrapport). Gent: Universiteit Gent.
- Bakker, L. (2016). *Seeking sanctuary in the Netherlands. Opportunities and obstacles to refugee integration* (doctoraatsthesis). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bogaers, S., Van Laer, K., & Zanoni, P. (2018). *Vooroordelen op de Vlaamse Arbeidsmarkt - analyse van vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond* (onderzoeksrapport). Hasselt: POM Limburg en SEIN-UHasselt.

- Bolíbar, M. (2020). Social capital, human capital and ethnic occupational niches: An analysis of ethnic and gender inequalities in the Spanish labour market. *Palgrave Communications*, 6(1).
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4<sup>de</sup> editie). New York: Oxford University Press.
- Buimer, L., Elah-Madadzadeh, P., Schols H., & Odé, A. (2020). *Quickscan arbeidsparticipatie van hoogopgeleide vluchtelingen: Een vergelijking tussen Nederland en andere Europese landen* (eindrapport nr. 19197). Geraadpleegd via Regioplan website: <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2021/06/19197-Eindrapport-Arbeidsparticipatie-hoogopgeleide-vluchtelingen-Regioplan-4sept20.pdf>
- Campion, E. (2018). The career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 6-16.
- Centrum voor Levende Talen. (2022). *GT* [webpagina]. Geraadpleegd via Centrum voor Levende Talen website: <https://www.clt.be/nl/praktisch/speciaal-aanbod/ge%C3%AFntegreerd-traject/>
- Chakkar, S., & De Cuyper, P. (2019). *De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit een werkgevers- en een aanvragersperspectief*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Colruy, V., & Verbist, G. (2014). *Can education bridge the gap? Education and the employment position of immigrants in Belgium* (No. 14/02). Centrum voor sociaal beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen.
- Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen. (2021). *Asielstatistieken september 2021* (cijferoverzicht). Geraadpleegd via Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen website: [https://www.cgvs.be/sites/default/files/asielstatistieken\\_september\\_2021\\_nl.pdf](https://www.cgvs.be/sites/default/files/asielstatistieken_september_2021_nl.pdf)
- Commissie Diversiteit Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. (2014). *Advies hooggeschoolde nieuw- en oudkomers* (adviesnota). Geraadpleegd via Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen website: [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD\\_ADV\\_20141006\\_hooggeschoolde\\_nieuwkomers.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMD_ADV_20141006_hooggeschoolde_nieuwkomers.pdf)
- Commissie Diversiteit Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. (2016). *Advies Vluchtelingen* (Adviesnota). Geraadpleegd via Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen website: [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM\\_DIV\\_20160525\\_Vluchtelingen\\_ADV\\_0.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COM_DIV_20160525_Vluchtelingen_ADV_0.pdf)
- De Cuyper, P., & Wets, J. (2016). Inburgeraars op de arbeidsmarkt. Een analyse van arbeidsmarkttrajecten van inburgeraars in Vlaanderen. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 2, 99–105.
- De Cuyper, P., & Vandermeerschen, H. (2018). Helpt mentoring naar werk om de toegang van anderstalige nieuwkomers tot de arbeidsmarkt te verbeteren? Analyse van een innovatief beleidsinstrument. *Over.werk. Tijdschrift van Het Steunpunt WSE*, 28(2), 64–70.
- De Cuyper, P., De Rick, K., Vandermeerschen, H., Reidsma, M., & Vermeersch, L. (2019). *@level2work: naar een job op niveau voor hoogopgeleide anderstalige nieuwkomers. Lessen uit de AMIF-Proeftuinen*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- De Cuyper, P., Vandermeerschen, H., Van Ongevalle, J., & Briones Alonso, E. (2021). *Hoe kan het sociaal netwerk en participatietraject de integratie van nieuwkomers*

- ondersteunen? Een monitoring- en evaluatiekader voor de vierde pijler inburgering.* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- De Cuyper, P., Vandermeerschen, H., Van Waeyenberg, H., Kuppens S., & Meeus, J. (2017). *Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht.* Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Disney, L., McPherson, J., & Jamal, Z. (2021). 'We know more than that': The Underemployment Experiences of College-educated Iraqi Refugees Living in the US. *Journal of Refugee Studies*, 34(1), 1168-1184.
- Gericke, D., Burmeister, A., Löwe, J., Deller, J., & Pundt, L. (2018). How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 46-61.
- Gerring, J. (2004). What is a case study and what is it good for? *American political science review*, 98(2), 341-354.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hainmueller, J., Hangartner, D., & Lawrence, D. (2016). When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science Advances*, 2(8), E1600432.
- Hooft, H., Vandermeerschen, H., Chakkar, S., Vandommele, G., De Cuyper, P., & Schiepers, M. (2020). *Laaggeletterdheid bij volwassen nieuwkomers in de Belgische opvang Een verkennende analyse.* Leuven: Centrum voor Taal en Onderwijs & HIVA-KU Leuven.
- Internationale Organisatie voor Migratie. (2021). *Labour-market integration of resettled refugees in the European Union: Guidelines for Practitioners* (praktische gids). Rome; Milaan: Internationale Organisatie voor Migratie; Adecco Foundation for Equal Opportunities.
- Johnson, D., Ercolane, M., Mackie, P. (2017). Econometric analysis of the link between public transport accessibility and employment. *Transport policy*, 60, 1-9.
- Kaasa, A. (2019). Determinants of individual-level social capital: Culture and personal values. *Journal of International Studies (Kyiv)*, 12(1), 9-32.
- Kosyakova, Y., & Brenzel, H. (2020). The role of length of asylum procedure and legal status in the labour market integration of refugees in Germany. *Soziale Welt: Zeitschrift für Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis*, 71(1-2), 123-159.
- Krumm, H., & Plutzar, J. (2008). *Tailoring language provision and requirements to the needs and capacities of adult migrants* (achtergrondstudie). Geraadpleegd via Raad Van Europa website: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802fc1c8>
- Lambrecht, N., De Vos, M., & Van de Cloot, I. (2016). *Arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen: de klok tikt* (Onderzoeksrapport). Antwerpen: Itinera.
- Lancee, B. (2012). The economic returns of bonding and bridging social capital for immigrant men in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 35(4), 664-683.
- Laurie, C., & Jensen, E. (2016). *Doing real research: A practical guide to social research.* London: Sage
- Lundborg, P. (2013). Refugees' Employment Integration in Sweden: Cultural Distance and Labor Market Performance. *Review of International Economics*, 21(2), 219-232.

- Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt. Geraadpleegd via Social Science Open Access Repository website: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395173>
- Noppe, J., Vanweddigen, M., Doyen, G., Stuyck, K., Feys, Y., & Buysschaert, P. (2018). *Vlaamse Migratie- en Integratiemonitor 2018* (Onderzoeksrapport). Brussel: Agentschap Binnenlands Bestuur.
- Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. (2016). *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden*. Parijs: Paris: OECD Publishing.
- Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. (2017). *Labour market integration of refugees in Germany* (onderzoeksrapport). Geraadpleegd via Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling website: <https://www.oecd.org/els/mig/Finding-their-Way-Germany.pdf>
- Piętka-Nykaza, E. (2015). 'I Want to Do Anything which Is Decent and Relates to My Profession': Refugee Doctors' and Teachers' Strategies of Re-Entering Their Professions in the UK. *Journal of Refugee Studies*, 28(4), 523-543.
- Pulinx, R. (2016). *Sociale netwerken en inburgering Een explorerend onderzoek naar het zichtbaar maken van de sociale netwerken van nieuwkomers* (Onderzoeksrapport). Steunpunt Inburgering en Integratie.
- Razenberg, I., Kahmann, M., & de Gruijter, M. (2018). *'Mind the gap': barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen* (onderzoeksrapport). Utrecht: Kenniscentrum Integratie en Samenleving.
- Rea, A., & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment: an Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium* (onderzoeksrapport). Gent: Academia Press.
- Saldaña, J. (2009). *The coding manual for qualitative researchers*. London: Sage Publications.
- Stad Leuven. (2020, september 14). *Stad Leuven opent onthaalhuis en organiseert activeringstrajecten voor anderstalige nieuwkomers*. Stad Leuven voor pers. Geraadpleegd via <https://pers.leuven.be>
- Stad Leuven. (2021, maart 11). *Succesvol activeringstraject voor jonge nieuwkomers verdergezet*. Stad Leuven voor pers. Geraadpleegd via <https://pers.leuven.be>
- Van Rooy, D. (2021, oktober 13). *Werkzoekende nieuwkomers krijgen opleiding tot grondwerker voor Oosterweelwerken*. VRT Nieuws. Geraadpleegd via <https://www.vrt.be>
- Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. (2018). *De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen* (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk -KU Leuven.
- Vast bureau OCMW Leuven. (2020). *Jaarverslag 2020: verslag over het OCMW, dienstjaar 2020 (jaarverslag)*. Geraadpleegd via OCMW Leuven website: [https://www.ocmw-leuven.be/sites/ocmwleuven.be/files/documents/202107/Jaarverslag\\_OCMW\\_2020.pdf](https://www.ocmw-leuven.be/sites/ocmwleuven.be/files/documents/202107/Jaarverslag_OCMW_2020.pdf)
- VDAB. (2022). *Knelpuntberoepen in Vlaanderen (editie 2022)* [brochure]. Geraadpleegd via VDAB website: <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen%202022.pdf>
- Vončina, B., & Marin, N. (2019). What issues do refugees face in integrating into labour markets? Evidence from Slovenia. *Transfer (Brussels, Belgium)*, 25(1), 101-112.
- Wang, Z., de Graaff, T., & Nijkamp, P. (2018). Barriers of Culture, Networks, and Language in International Migration: A Review. *Region (Louvain-la-Neuve)*, 5(1), 73-89.

- Witkamp, B., Jennissen, R., Glasgow, I., & Maliepaard, M. (2017). Inleiding. In B. Witkamp, R. Jennissen, M. Maliepaard, *Een kwestie van tijd? De integratie van asielmigranten: een cohortonderzoek* (pp. 13-27). Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC), ministerie van Justitie en Veiligheid.
- Wright, A., Dhalimi, A., Lumley, M., Jamil, H., Pole, N., Arnetz, J., & Arnetz, B. (2016). Unemployment in Iraqi refugees: The interaction of pre and post-displacement trauma. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(6), 564-570.
- Yin, R. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6<sup>de</sup> editie). Thousand Oaks: Sage.

## Bijlagen

### Bijlage 1. Geselecteerde Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers

	Geslacht	Leeftijd (in jaren)	Afkomstig van	Hoogst behaalde diploma	Studiedomein of expertise	In België sinds	CVO	Datum interview
R1	V	25	Rusland	Master	Farmacie	1 jaar en 4 maanden	Volt	7/03/2022
R2	V	30	Rusland	Master	Rechten	4 jaar	Volt	7/03/2022
R3	M	27	Jemen	Secundair diploma	Webdesign (studie niet afgemaakt)	4 jaar	Volt	7/03/2022
R4	V	31	Tanzania	Secundair diploma	Schoonheidsspecialiste	Bijna 4 jaar	Volt	7/03/2022
R5	V	38	Nepal	Master	Management	Bijna 3 jaar	Volt	8/03/2022
R6	M	39	Nepal	Secundair diploma	Hotelmanagement (studie niet afgemaakt)	8 jaar	Volt	8/03/2022
R7	M	31	Palestina	Master	Public relations	5 jaar	Volt	8/03/2022
R8	V	29	Colombia	Bachelor	Toerisme	4 jaar	CLT	11/03/2022
R9	V	30	Engeland	Master	Muziek	1 jaar	CLT	11/03/2022
R10	V	43	Dominicaanse Republiek	Master	Marketing	8 jaar	CLT	21/03/2022
R11	V	47	Turkije	Master	Geneeskunde	3 jaar	CLT	21/03/2022
R12	V	47	India	Secundair diploma	Zorgkundige	3 jaar	Volt	22/03/2022

## Bijlage 2. Geselecteerde praktijkmensen (P)

	Organisatie	Functie	Rechtstreeks of onrechtstreeks contact met nieuwkomers
P1	OCMW Leuven	Trajectbegeleider GT	Rechtstreeks
P2	AGII	Trajectbegeleider (diplomaerkenning)	Rechtstreeks
P3	AGII	Trajectbegeleider (diplomaerkenning)	Rechtstreeks
P4	Leuvense VZW	Jobcoach	Rechtstreeks
P5	CVO Volt	NT2-docent	Rechtstreeks
P6	VDAB	Medewerker team anderstaligen	Rechtstreeks
P7	VDAB	Medewerker team anderstaligen	Onrechtstreeks



### Bijlage 3. Brief geïnformeerde toestemming (Nederlands)

#### Geïnformeerde toestemming masterproefonderzoek

**Titel van de masterproef:** Drempels en noden inzake tewerkstelling bij Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers

**Naam + contactgegevens promotor, begeleider en student-onderzoeker(s):**

Student-onderzoeker: Maxime De Wel ([maxime.dewel@student.kuleuven.be](mailto:maxime.dewel@student.kuleuven.be))

Promotor: Prof. Dr. Annie Hondeghem ([annie.hondeghem@kuleuven.be](mailto:annie.hondeghem@kuleuven.be))

**Doel en methodologie van het masterproefonderzoek:**

**Doel:** Het doel van het onderzoek is enerzijds om een overzicht te schetsen van drempels die Leuvense gemiddeld tot snel lerende nieuwkomers ervaren bij het verwezenlijken van professionele doelen en anderzijds om na te gaan welke noden deze groep naar eigen zeggen zou ervaren bij het verwezenlijken van professionele doelen. Daarnaast zou ook worden nagegaan hoe een aantal personen uit de praktijk hier tegenover staan. Het eindrapport zou worden gebruikt door OCMW en Stad Leuven ter verbetering van het Leuvense GT.

**Methodologie:** de methodologie omvat het afnemen van een tiental half-gestructureerde interviews met Leuvense nieuwkomers die momenteel een standaard NT2-traject volgen. Daarnaast worden ook een vijftal interviews afgenomen met personen die een functie beoefenen/beoefend hebben die verband houdt met de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers en die in het kader van hun beroep rechtstreeks of onrechtstreeks in contact zijn gekomen met nieuwkomers. Deze interviews kunnen zowel online als offline worden afgenomen.

**Periode/duur van het onderzoek:** Een interview neemt 45 minuten tot een uur in beslag.

- Ik heb voldoende informatie gekregen omtrent het doel van het onderzoek.
- Ik begrijp wat van mij verwacht wordt tijdens dit onderzoek.
- Ik weet dat ik zal deelnemen aan een half-gestructureerd interview.
- Ik geef toestemming om een audio(visuele) opname te maken van het interview.
- Ik weet dat er risico's of ongemakken kunnen verbonden zijn aan mijn deelname:
  - De interviewer zal in het kader van de lessen Nederlands in beginsel in het Nederlands praten. Er zal echter een online vertaler worden voorzien indien bepaalde zaken onduidelijk zijn.
- Ikzelf of anderen kunnen baat bij dit onderzoek hebben op volgende wijze:
  - Het onderzoek biedt nieuwkomers de mogelijkheid om hun kennis van de Nederlandse taal aan te scherpen.

- Het onderzoek is gericht op het verbeteren van het Leuvense GT dat gericht is op het begeleiden van Leuvense nieuwkomers naar duurzame tewerkstelling.
- Ik begrijp dat mijn deelname aan deze studie vrijwillig is. Ik heb het recht om mijn deelname op elk moment stop te zetten. Daarvoor hoef ik geen reden te geven en ik weet dat daaruit geen nadeel voor mij kan ontstaan.

Voor de verdere verwerking van de verzamelde gegevens geldt het algemeen belang als rechtsgrond volgens de AVG/GDPR. Stopzetting van deelname aan de studie houdt dus in dat de eerder verzamelde gegevens nog verder rechtsgeldig kunnen worden betrokken in de studie en niet moeten worden verwijderd door KU Leuven.

- Ik begrijp dat in de context van dit onderzoek gegevens worden verzameld die volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming als bijzonder gevoelig worden beschouwd. Ik geef dan ook expliciet mijn toestemming om deze gegevens in de context van dit onderzoek te verzamelen.
- De resultaten van dit onderzoek kunnen gebruikt worden voor wetenschappelijke doeleinden en mogen gepubliceerd worden. Mijn naam wordt daarbij niet gepubliceerd, anonimiteit en de vertrouwelijkheid van de gegevens is in elk stadium van het onderzoek gewaarborgd. De volledige dataset kan onder de beschreven geanonimiseerde wijze ter beschikking worden gesteld aan de wetenschappelijke gemeenschap.
- Ik weet dat er geen vergoeding voorzien is voor deelname aan het onderzoek.
- Ik wil graag op de hoogte gehouden worden van de resultaten van dit onderzoek. De student-onderzoeker mag mij hiervoor contacteren op het volgende e-mailadres:
- Voor vragen evenals voor de uitoefening van mijn rechten (inzage gegevens, correctie ervan,...) weet ik dat ik na mijn deelname terecht kan bij:
  - Student-onderzoeker: Maxime De Wel ([maxime.dewel@student.kuleuven.be](mailto:maxime.dewel@student.kuleuven.be))
  - Promotor: Prof. Dr. Annie Hondeghem ([annie.hondeghem@kuleuven.be](mailto:annie.hondeghem@kuleuven.be))
- Voor eventuele klachten of andere bezorgdheden omtrent ethische aspecten van deze studie kan ik contact opnemen met de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie van KU Leuven: [smec@kuleuven.be](mailto:smec@kuleuven.be)

**Ik heb bovenstaande informatie gelezen en begrepen en heb antwoord gekregen op al mijn vragen betreffende deze studie. Ik stem toe om deel te nemen.**

Datum:

Naam en handtekening respondent/proefpersoon

Naam en handtekening student-onderzoeker

## Bijlage 4. Interviewschema

### Interviewschema

#### Inleiding:

- Hallo, mijn naam is Maxime. Ik ben student Vergelijkende en Internationale politiek aan de KU Leuven.
- In het kader van mijn eindwerk doe ik een onderzoek naar tewerkstelling bij nieuwkomers. Meer bepaald de obstakels die nieuwkomers ervaren bij het zoeken naar passend werk en wat zij nodig zouden hebben om passend werk te vinden. Daar wil ik het vandaag met u over hebben.
- Het interview duurt 45 minuten tot een klein uur. Dit interview is compleet vrijwillig en u mag uw deelname aan het onderzoek stopzetten wanneer u wil. Deelname is ook geheel anoniem en uw naam zal nergens worden vermeld.
- Alles wat u moet weten staat op dit papier, u mag het op het gemak even nalezen en ondertekenen indien u instemt.
- Er staat ook een vertaler ter beschikking indien er zaken zijn die u niet begrijpt.
- Mag ik het interview opnemen? Na afloop van het onderzoek worden alle opnames gewist.

#### Drempels:

- **Taalbarrières**
  - In welke mate vormen taalbarrières voor u een drempel bij het vinden van passend werk?
  - In welke mate vormen taalbarrières voor u een drempel voor het maken van sociale contacten in België? (sociaal kapitaal, bv. netwerken, contacten leggen met mensen uit België, etc.)
  - In welke mate vormen taalbarrières voor u een drempel bij het benutten van uw vaardigheden? (menselijk kapitaal, bv. sociale vaardigheden, werkervaring, opleiding, etc.)
- **Langdurige procedures**
  - In welke mate vormen langdurige procedures voor u een drempel bij het vinden van passend werk?
  - In welke mate vormen langdurige procedures voor u een drempel voor het maken van sociale contacten in België? (sociaal kapitaal, bv. netwerken, contacten leggen met mensen uit België, etc.)
  - In welke mate vormen langdurige procedures voor u een drempel bij het benutten van uw vaardigheden? (menselijk kapitaal, bv. sociale vaardigheden, werkervaring, opleiding, etc.)
- **Vertaling van competenties**
  - In welke mate vormt vertaling van competenties voor u een drempel bij het vinden van passend werk?

- In welke mate vormt vertaling van competenties voor u een drempel voor het maken van sociale contacten in België? (sociaal kapitaal, bv. netwerken, contacten leggen met mensen uit België, etc.)
- In welke mate vormt vertaling van competenties voor u een drempel bij het benutten van uw vaardigheden? (menselijk kapitaal, bv. sociale vaardigheden, werkervaring, opleiding, etc.)
- **Negatieve houding werkgevers**
  - In welke mate vormen negatieve houdingen van werkgevers voor u een drempel bij het vinden van passend werk?
  - In welke mate vormen negatieve houdingen van werkgevers voor u een drempel voor het maken van sociale contacten in België? (sociaal kapitaal, bv. netwerken, contacten leggen met mensen uit België, etc.)
  - In welke mate vormen negatieve houdingen van werkgevers voor u een drempel bij het benutten van uw vaardigheden? (menselijk kapitaal, bv. sociale vaardigheden, werkervaring, opleiding, etc.)
- **Culturele verschillen**
  - In welke mate vormen culturele verschillen voor u een drempel bij het vinden van passend werk?
  - In welke mate vormen culturele verschillen voor u een drempel voor het maken van sociale contacten in België? (sociaal kapitaal, bv. netwerken, contacten leggen met mensen uit België, etc.)
  - In welke mate vormen culturele verschillen voor u een drempel bij het benutten van uw vaardigheden? (menselijk kapitaal, bv. sociale vaardigheden, werkervaring, opleiding, etc.)
- **Andere drempels**
  - Zijn er volgens u nog andere drempels die de zoektocht naar duurzaam werk bemoeilijken? Op welke manier?

#### **Noden:**

- **Competenties achterhalen en aanscherpen**
  - In welke mate zou competenties achterhalen en aanscherpen volgens u een oplossing kunnen vormen voor de besproken drempels?
  - Welke drempels?
  - Waarom/waarom niet?
- **Inzetten op loopbaanoriëntatie**
  - In welke mate zou inzetten op loopbaanoriëntatie volgens u een oplossing kunnen vormen voor de besproken drempels?
  - Welke drempels?
  - Waarom/waarom niet?
- **Betrekking integratie van relevante actoren**
  - In welke mate zou betrekking en integratie van relevante actoren volgens u een oplossing kunnen vormen voor de besproken drempels?
  - Welke drempels?
  - Waarom/waarom niet?

- **Andere noden**
  - Zijn er nog andere maatregelen die volgens u zouden kunnen helpen om de besproken drempels te overwinnen? Op welke manier?

**Afsluiting:**

- Daarmee zijn we aan het einde gekomen van het interview. Ik wil u graag bedanken voor uw deelname.
- Alles wordt anoniem verwerkt. U mag mij altijd contacteren als u wil kijken hoe de data verwerkt wordt en u mag het aangeven als u bepaalde dingen liever niet/anders vermeld ziet.
- Mijn emailadres is [dewelmaxime@gmail.com](mailto:dewelmaxime@gmail.com) en mijn nummer is 0496437469

## Bijlage 5. Codeerschema

Concepten, categorieën & subcategorieën	Omschrijving
<b>Kapitaal</b>	
Menselijk kapitaal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diploma/werkervaring</li> <li>• Talenkennis</li> <li>• Sociale vaardigheden</li> </ul>	Vaardigheden die arbeidsmarktparticipatie faciliteren
Sociaal kapitaal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Binnen eigen gemeenschap/maatschappelijk niveau</li> <li>• Buiten eigen gemeenschap/maatschappelijk niveau</li> </ul>	Een sociaal netwerk dat arbeidsmarktparticipatie faciliteert
<b>Drempels</b>	
Taalbarrières	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van gebrekkige kennis van de Nederlandse taal
Langdurigheid procedures <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwatering vaardigheden</li> <li>• Psychologische onzekerheid</li> <li>• Onzekere juridische status</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van langdurige procedures
Vertaling competenties <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkenning diploma</li> <li>• Bruikbaarheid van competenties op arbeidsmarkt</li> <li>• Overkwalificatie</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van moeizame vertaling van competenties naar de arbeidsmarkt van het gastland
Negatieve houding werkgevers <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminatie/racisme</li> <li>• Onzekerheid werkgevers</li> </ul>	Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van negatieve houdingen onder werkgevers naar nieuwkomers als werknemer toe

<p>Culturele verschillen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultuur gastland</li> <li>• Genderrol</li> <li>• Bedrijfscultuur</li> </ul>	<p>Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van culturele verschillen</p>
<p>Andere drempels</p>	<p>Belemmering van de inzet of verwerving van menselijk en sociaal kapitaal omwille van drempels die niet in het conceptueel kader zijn opgenomen</p>
<p><b>Maatregelen door het Leuvens GT</b></p>	
<p>Competenties achterhalen en/of aanscherpen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competenties achterhalen</li> <li>• Competenties aanscherpen</li> </ul>	<p>Competenties achterhalen en/of aanscherpen als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen</p>
<p>Loopbaanoriëntatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visie</li> <li>• Haalbaarheid</li> </ul>	<p>Loopbaanoriëntatie als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen</p>
<p>Betrekking en integratie van actoren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betrekking</li> <li>• Integratie</li> </ul>	<p>Betrekking en integratie van actoren als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen</p>
<p>Andere maatregelen</p>	<p>Andere maatregelen als oplossing voor nieuwkomers om drempels te overwinnen</p>