

## POLICY BRIEF 8

## TAAL EN DE TOELEIDING NAAR WERK

Deze policy brief is relevant voor:

- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- Vlaams Agentschap van Binnenlands Bestuur
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Werk
- Vlaams Ministerie van Welzijn, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen
- Vlaams Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie
- Vlaams Dept. Onderwijs en Vorming
- VDAB & Actiris
- Agentschappen Integratie en Inburgering en Huis van het Nederlands Brussel
- VVSG en lokale besturen

REFUFAM onderzoekt het **effect van overheidsbeleid op de integratietrajecten van vluchtelinggezinnen**. Deze *policy briefs* zijn gebaseerd op interviews en groepsgesprekken met 98 leden van vluchtelinggezinnen en met 99 praktijkwerkers uit de eerste en tweede lijn. Onder *vluchtelinggezinnen* begrijpen we gezinnen waarin tenminste één persoon internationale bescherming geniet, als erkend vluchteling of onder subsidiaire bescherming.

### SAMENVATTING

Het Vlaamse regeerakkoord beschouwt het Nederlands als "de sleutel om volwaardig deel uit te maken van onze

Vlaamse samenleving".<sup>1</sup> Door middel van het inburgeringstraject zet de Vlaamse overheid daarom sterk in op het verwerven van de Nederlandse taal en toeleiding naar de arbeidsmarkt voor verschillende groepen van anderstalige nieuwkomers.<sup>2</sup> Op basis van origineel en bestaand en eigen onderzoek toont deze policy brief **welke obstakels de taalverwerving van vluchtelinggezinnen belemmeren, en hoe dit vervolgens bijdraagt aan het relatief lage tewerkstellingspercentage van deze doelgroep in Vlaanderen**. Het verder verhogen van deze taaldrempels, zoals het huidige Vlaamse Regeerakkoord aankondigt, lijkt daardoor in strijd met het doel om de "**zelfredzaamheid** van iedere nieuwkomer" te verhogen.<sup>3</sup> Daarom reiken we enkele aanbevelingen aan waarmee taal effectief als hefboom gebruikt kan worden voor het sociaaleconomische integratietraject van vluchtelinggezinnen en andere nieuwkomers. Dit omvat o.a. het herbekijken van de **taalvereisten op de arbeidsmarkt en voor opleidingen** en een meer **gedifferentieerde toeleiding** van anderstalige nieuwkomers naar **opleidingen waarin taal en werk flexibel gecombineerd worden**.

### BELEID

Het decreet van 7 juni 2013<sup>4</sup> regelt het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid. Vanaf dat moment kwam de nadruk voor integratie te liggen op het **inburgeringstraject**, dat voor sommige doelgroepen verplicht is. Dit traject wordt georganiseerd door de Agentschappen Integratie en Inburgering (AgII). Sinds de wijzigingen uit 2022 en 2023 bestaat dat inburgeringstraject uit de volgende onderdelen: (1) Een onderdeel Maatschappelijk Oriëntatie waarvoor de inburgeraar sinds september 2023 ook een betalende MO-test moet afleggen. De nieuwe Vlaamse regering verhoogde het minimum te behalen percentage om voor deze test te slagen naar 70%.<sup>5</sup> (2) Een te betalen vormingspakket Nederlands als tweede taal. Het vereiste niveau NT2 is sinds

<sup>1</sup> Vlaams Regeerakkoord 2024-2029, p. 11.

<sup>2</sup> Vlaams Regeerakkoord 2024-2029, p. 32.

<sup>3</sup> Vlaams Regeerakkoord 2024-2029, p. 186.

<sup>4</sup> [https://etaamb.openjustice.be/nl/decreet-van-07-juni-2013\\_n2013204197.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/decreet-van-07-juni-2013_n2013204197.html)

<sup>5</sup> Vlaams regeerakkoord 2024-29, p. 185-187.

2014 verhoogd van A1 naar A2 tijdens de vorige legislatuur, en naar B1 mondeling door de nieuwe Vlaamse regering.<sup>6</sup> (3) Een inschrijving bij de VDAB of Actiris in Brussel, maximaal 60 dagen na de ondertekening van het inburgeringscontract bij de start van het inburgeringstraject, waarbij ook een taalinschatting gedaan wordt door VDAB in samenwerking met het Agil. (4) Een participatie- en netwerktraject van 40 uur, dat niet verplicht is voor wie werkt of studeert.

De vierde pijler van het inburgeringstraject zou een goede oefenkans voor Nederlands kunnen zijn, maar komt pas aan het eind van het inburgeringstraject aan bod, wanneer mensen doorgaans zoeken naar werk. Het participatietraject om "de kansen op een job te verhogen" schiet daarmee aan zijn doel voorbij.<sup>7</sup>

*Het is eigenlijk omgekeerd evenredig, de kennis Nederlands en de interesse om nog vrijwilligerswerk te willen doen.*

*Meestal ook beginnen mensen dan te werken en is vrijwilligerswerk geen prioriteit meer. Terwijl dat de vraag... de participerende organisaties net vooral ook graag profielen zien komen met al een goede kennis van het Nederlands. Want als je bijvoorbeeld wilt meewerken in de bibliotheek, als vrijwilliger, als je basiskennis Nederlands heel beperkt is, dan is dat eigenlijk quasi onmogelijk.*  
(Gemeentelijk medewerker vluchtelingen, 20.10.2022)

Het '**Vijf voor Taal**'<sup>8</sup> plan dat de VDAB lanceerde in april 2021 legt daarentegen de nadruk op 'geïntegreerde taal- en beroepsopleidingen'. Ook het **Turboplan** van de Vlaamse Regering uit 2023 zet hier deels op in voor kortgeschoolden, doch met een verplicht karakter en enkel gefocust op knelpuntberoepen.<sup>9</sup> Uit recente cijfers blijkt echter dat het aandeel anderstalige werkzoekenden dat van dergelijke

programma's gebruik kan maken nog beperkt blijft en dat de toeleiding beperkt is en complex verloopt.<sup>10</sup>

*Er is veel aanbod binnen VDAB, maar dat verandert zo snel dat je enorm veel kennis moet hebben en dat vraagt langere interne opleidingen. In de Vlaamse toeleidingswijzer<sup>11</sup> vind je de volledige namen van de programma's, maar niet elke begeleider heeft al van elk programma gehoord. En dan moet je als begeleider een lange procedure van zeven stappen doorlopen om iemand in dat speciale programma te krijgen. (...) En soms wordt een aanbod dan afgeschafte en moeten we iets anders bedenken.*

(VDAB medewerker, 20.09.2023)

Het nieuwe Vlaamse Regeerakkoord beschouwt werk en taalverwerving als complementaire processen.<sup>12</sup> De CVO's zullen worden versterkt om diploma- en beroepskwalificatiegerichte opleidingen te voorzien<sup>13</sup>, en de VDAB moet 'aanklampender' gaan werken. Behalve bijstand aan lokale werkgevers blijven het regeerakkoord en de beleidsnota's echter vaag over de uitbreiding, financiering en stimulering van geïntegreerde taal- en beroepsopleidingen.<sup>14</sup> Er wordt geen melding gemaakt van de her-evaluatie van taalvereisten voor segmenten of vacatures op de arbeidsmarkt, noch over het uitbreiden van contacttalen of (technologische) taalhulpmiddelen als startcriterium voor arbeidsmarktdeelname.

Nochtans toonde een recent OESO rapport aan dat Vlaanderen slecht scoort wat betreft de tewerkstelling van nieuwkomers, in het bijzonder van personen met internationale bescherming, waarvan slechts de helft binnen afzienbare tijd aan het werk kan.<sup>15</sup> Dat komt deels doordat de **taalvereisten voor opleidingen en stabiel werk te hoog**

<sup>6</sup> Wie inburgeringsplichtig is "[moet 24 maanden na het behalen van het inburgeringsattest - als hij niet werkt of studeert - aantonen dat hij het taalvaardigheidsniveau B1 mondeling beheerst](#)"

<sup>7</sup> Vlaams regeerakkoord 2024-29, p. 187.

<sup>8</sup> VDAB (22 april 2021). [Vijf voor Taal actieplan](#), p. 11.

<sup>9</sup> Serv (november 2023), [Advies Conceptnota Turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk](#), p. 3.

<sup>10</sup> VDAB (juni 2022). [Talenplan in cijfers](#), *Advies Conceptnota Turboplan*, p.17.

<sup>11</sup> VDAB, [Toeleidingswijzer](#).

<sup>12</sup> Vlaams regeerakkoord 2024-29, p.186.

<sup>13</sup> Vlaams regeerakkoord 2024-29, pp. 141-42.

<sup>14</sup> Zie ook Serv (november 2023), *Advies Conceptnota Turboplan*, pp. 7, 10.

<sup>15</sup> OECD (2023). [Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders](#).

liggen, door de lange duur van NT2 opleidingen, en door een beperkte doorstroming naar werk.<sup>16</sup> Het OESO-rapport vermeldt hoe drie jaar na hun aankomst, slechts zes op de tien deelnemers taalniveau A2 heeft behaald, en minder dan één op vijf het streefniveau B1, vaak vereist voor toegang tot volwasseneneducatie. Daarnaast is het percentage migranten van buiten de EU dat aangaf dat het gebrek aan taalvaardigheden van het gastland het belangrijkste obstakel was om een geschikte baan te vinden, met 16% één van de hoogste in de EU.<sup>17</sup> Uit ons eigen onderzoek blijkt tenslotte dat er vaak kennis van minstens twee Belgische landstalen en/of het Engels gevraagd wordt, daar waar kennis van andere talen te weinig naar waarde geschat wordt. Hierdoor wordt adequate arbeidsmarktdeelname uitgesteld, ook wanneer er bijvoorbeeld wel een andere contacttaal dan het Nederlands is.

Concluderend kunnen we stellen dat ook onder de nieuwe Vlaamse regering zowel het inburgeringsbeleid als de arbeidsmarkt **steeds striktere Nederlandse taalvereisten vooropstellen, wat de vlotte toeleiding naar werk eerder bemoeilijkt dan faciliteert**. In wat volgt gaan we dieper in op de concrete drempels die personen met IB hierbij ondervinden.

## BEVINDINGEN

Elke nieuwkomer die we spraken erkende het belang van Nederlandse taalverwerving, met name om hun kansen op een spoedige tewerkstelling en 'zelfredzaamheid' te verhogen. Toch ervaren zij twee soorten **drempels** die een vlotte taalverwerving en doorstroming bemoeilijken. Enerzijds leggen de **verwachtingen rond het NT2-traject** extra druk op personen die al onder druk staan door externe omstandigheden. Anderzijds dragen de strikte taalvereisten

op de arbeidsmarkt en in de toeleiding daarnaartoe bij aan het feit dat vluchtelingengezinnen slechts **moeizaam de weg naar duurzame tewerkstelling** vinden – zie ook onze Policy Brief 7 over Duurzame Tewerkstelling.

### 1. Drempels tot taalverwerving

Uit eerder onderzoek weten we dat stress een negatieve impact kan hebben op het leervermogen.<sup>18</sup> In de context van vluchtelingen-gezinnen dragen verschillende factoren reeds bij aan stress. **Dit zorgt ervoor dat extra druk op snelle taalverwerving en sociaaleconomische integratie soms een averechts effect heeft.**<sup>19</sup> Uit ons onderzoek kwamen de volgende stressverhogende en/of leervertragende aspecten naar boven.

In eerste instantie speelt de **moeilijke zoektocht naar stabiele en adequate huisvesting** – zie onze Policy Brief 5 over Wonen. Dit beïnvloedt het vermogen van vluchtelingengezinnen om aan snelle en efficiënte taalverwerving te doen.

*I started the training, I did the first module, the second module, the third we were going to start, but the housing problem at home was terrible, so I had to leave everything (...) And the supervisor said to me "I can see that it's too heavy for you, you won't be able to... it's better that you find accommodation first, because if you find accommodation, you'll be able to relax, you see these days, you can't work properly.*  
(Congolesse moeder, 29.09.2022)

*In die studio, daar regende het binnen. Mijn kinderen werden er ziek van. Elke maand moest ik naar het ziekenhuis met het kindje. Elke maand. En naar de les. Bijvoorbeeld: ik leerde drie jaar, maar ik kon niet elke dag*

<sup>16</sup> Zie ook: VDAB (juni 2020). [Taal centraal?! Een blik op taalvereisten in vacatures en talenkennis van werkzoekenden](#), p. 5; Horizontaal Integratie en Gelijkekansenbeleidsplan 2020-24 [Beslissingen van de Vlaamse Regering | Vlaanderen.be, p.11](#)

<sup>17</sup> OECD (28 June 2023). Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders.

<sup>18</sup> Asfar, D., Born, M. P., Oostrom, J. K., & van Vugt, M. (2019). Psychological individual differences as predictors of refugees' local language proficiency. *European Journal of Social Psychology*, 49(7), 1385-1400.

<sup>19</sup> Zie ook: Serv (november 2023), Advies Conceptnota Turboplan, p. 11.

*goed leren, want ik had te veel problemen met mijn huis. En daardoor kon ik dan weer niet slapen. Dus ik ging naar school, maar ik was uitgeput.*  
(Eritrese moeder, 05.12.2022)

Daarnaast ervaren veel personen uit vluchtelingengezinnen een **nood om snel werk te vinden, waardoor ze in onderbetaalde, laaggeschoolde, tijdelijke of preciaire jobs terechtkomen**. In vele gevallen wordt hiervoor de **taalverwerving (tijdelijk) stopgezet**, wat een stabiele en adequate tewerkstelling op de langere termijn kan hypothekeren.

*Het jammerlijke aan interims is vooral dat dat altijd preciaire jobs zijn en het zijn onzekere contracten. Dat zijn dag- of weekcontracten, daar bouw je geen rechten mee op. Als je ziek bent, dan heb je gewoon geen contract meer. [...] Maar ze willen snel geld verdienen. Ik had vanmorgen iemand die nu wordt doorgeschoven naar een project om Nederlands te leren. Maar eigenlijk wilt hij beginnen werken en als hij een oproep krijgt van een interim-bureau van "Je kan deze week beginnen," dan gaat hij werken en zal hij niet naar die opleiding gaan. Dat is omdat hij een gezin heeft in Pakistan waarvoor gezorgd moet worden, en die zijn niet gebaat met het feit dat hij een opleiding doet, maar die hebben geld nodig. Geld is er nodig om te sparen, om te betalen voor de opleidingen van de kinderen, voor kleren, ...*  
(SAAMO medewerker, 25.01.2023)

*Mensen hopen van interim naar interim en dat is een manier van overleven. Interims geven ook kansen aan anderstaligen; interimkantoren hebben bedrijven waar Engels of Frans de voertaal is en dat opent voor een aantal groepen wel kansen. (...) Maar daar open je geen sociale rechten mee, want daarvoor moet je x aantal dagen gewerkt hebben. De sociale wetgeving is niet aangepast aan de werksituatie van vandaag.*  
(VDAB bemiddelaar, 20.09.2023)

Ook het inschakelen van **artikel 60** (§7, van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976)<sup>20</sup> biedt op dat vlak nog te weinig soelaas. Deze maatregel is erop gericht om leefloongerechtigden de nodige arbeidsdagen te laten verzamelen om recht te kunnen hebben op een werkloosheidsuitkering of om de doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt te bevorderen. Vaak betekent dit in de praktijk dat personen met IB reeds snel en met een beperkte taalkennis aan de slag kunnen, maar tegelijkertijd **onderbreekt dit taalverwerving en wordt daar niet altijd meer op ingezet tijdens het artikel 60-traject**. Op die manier blijft het voor personen met IB dus kiezen tussen (tijdelijk) werk, met ook in dit geval weinig uitzicht op stabiele doorstroming nadien, of inzetten op taalverwerving en tewerkstelling uitstellen.

*Ik vind dat [taalversterking] een onderdeel moet zijn van een Artikel 60 en dat dat erbij hoort; tijdens die Artikel 60 dat men niet alleen een taak doet zonder Nederlands. En dat men achteraf terug moet beginnen van nul, dat heeft geen enkele zin. (...) Als je echt mensen wilt helpen, dan is dat een onderdeel daarvan.*  
(VDAB bemiddelaar, 20.09.2023)

*Ik ben toen beginnen werken [in artikel 60] en ik was maar 6 of 7 maanden naar de Nederlandse les geweest en dan moest ik al beginnen. Daarna heb ik wel weer les gevolgd, maar in het begin zei ik ook van "Nee, ik wil niet, mijn taal is niet voldoende, ik wil nog verder studeren." Maar ze zeiden dat ik moest starten dus ik dacht toen inderdaad dat dat iets verplichts was dat ik moest doen.*  
(Afghaanse vluchteling, 14.06.2023)

Daarbovenop zien we ook vaak dat **overgekwalificeerde profielen terechtkomen in laaggeschoolde, tijdelijke en/of preciaire jobs**, omdat hun diploma niet of ten dele erkend wordt (zie Policy Brief 7 Duurzame Tewerkstelling), omdat ze een hoofddoek dragen, of omdat hun Nederlandse taalniveau niet voldoende is om te starten met een opleiding

<sup>20</sup> Meer over de 'doelgroepvermindering werknemers artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976, zie: <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instr>

[https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction\\_targetgroupreductions/article60.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/article60.html)

of te zoeken naar een adequate job.<sup>21</sup> De financiële en sociale druk om te gaan werken wordt op dat moment afgewogen ten opzichte van verdere investering in Nederlandse taalverwerving - met het risico dat op die manier ook voor onze arbeidsmarkt waardevolle talenten verloren gaan.

*Die eerste twee jaren toen we elke dag naar de Nederlandse les gingen waren stressvol. Economisch was het moeilijk.*

*Met enkel [een leefloon van] het OCMW. (...) Heel veel opgeleide mensen willen niet alle [taal]cursussen afronden, want het geld van het OCMW is niet genoeg. Dus zij moeten werken. Daarom, jij mag een dokter zijn, maar in plaats van taal te leren, moet hij een andere job zoeken, snel iets anders doen. Maar beneden zijn niveau. Maar wij hebben een keuze gemaakt, mijn vrouw en ik, om door te zetten. Geduld te hebben, na de taal leren kunnen we betere job krijgen.*

(Turkse vluchteling, 20.04.2023)

Ook de **zorg voor anderen** (jonge kinderen of zieke familieleden) en het gebrek aan opvang maakt dat sommige, voornamelijk vrouwelijke nieuwkomers hun taalverwerving en daarmee gepaard gaande doorstroming naar werk noodgedwongen moeten uitstellen. Dit heeft gevolgen op langere termijn in wat in het OESO-rapport aangeduid wordt als de 'gender employment gap'.<sup>22</sup>

*De crèches in onze regio zitten allemaal vol, soms is er een wachttijd tot twee jaar. Dat is een probleem, want de [nieuwkomende] mama's willen Nederlandse les volgen, maar die kunnen niet, want er zijn geen crèches.*

(Toeleider in diversiteit, 01.12.2022)

Bovendien wordt het leervermogen ook verhinderd of vertraagd door de **nog te lage toeleiding naar flexibele leertrajecten**, die vlotter combineerbaar zijn met werk, of die rekening houden met gedifferentieerde leersnelheden en leerstijlen – zie onze Policy Brief 7 over Duurzaam Werk.

<sup>21</sup> Zie ook: Serv (november 2023), *Advies Conceptnota Turboplan*, p. 14.

## 2. Taaldrempels op de arbeidsmarkt

Zowel mannen als vrouwen uit vluchtelinggezinnen ervaren vaak dat ze, **vanwege strenge taalvereisten op de arbeidsmarkt, geen toegang krijgen tot jobs die aansluiten bij hun capaciteiten**. Vooral op hogere niveaus wordt verwacht dat men vloeiend Nederlands beheerst, aangevuld met Frans en/of Engels. Het machtig zijn in andere talen wordt amper indachtig genomen. Hierdoor belanden ze regelmatig in onderbetaalde, laaggeschoolde, tijdelijke of preciaire banen. Deze jobs onderbreken of beëindigen hun Nederlandse taalverwervingsproces, zonder dat ze een traject kunnen uitzetten naar duurzame werkgelegenheid.

Dit laat zijn sporen na bij gezinnen op het vlak van **psychosociaal welzijn**. Het niet vinden van adequate tewerkstelling wegens strenge taalvereisten; het vast zitten in Nederlandse taalverwerving die aangevoeld wordt als traag verlopend; de frustratie over het moeten aantonen van kennis in minstens twee landstalen en/of het Engels; of tijdelijke, preciaire, laaggeschoolde en inadequate tewerkstelling, veroorzaken stress en frustratie. Dit kan bovendien gezinsdynamieken aantasten.

*Er zijn heel veel die een hoger diploma hebben, maar hier niet de kans krijgen. (...) Dat is een van de dingen waarom ik graag die job [van toeleider in diversiteit] wil blijven doen. Want als de mensen tegen jou zeggen ... soms, heel veel mensen: "Ah, wij hebben inspiratie door jou gekregen dat er wel een kans is dat we na een tijdje misschien iets kunnen doen".*

(Palestijnse toeleider in diversiteit, 22.11.2022)

*Integratie is je goed voelen en niet schuldig voelen. (...) Veel van onze cliënten hebben een schuldgevoel: ik heb een leefloon, ik praat de taal niet goed genoeg, mensen moeten mij helpen. Dus ik voel mij schuldig en nutteloos en dat zorgt voor verlies van zelfvertrouwen. (...) En als ik niet genoeg zelfvertrouwen hierin kan krijgen, dan kan ik niet participeren in de samenleving en integreren. Vlaanderen*

<sup>22</sup> OECD (28 June 2023). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*.



*neemt op een bepaalde manier het zelfvertrouwen af van bepaalde mensen.*

(Syrische toeleider in diversiteit, 09.12.2022)

Samengevat werpt het beleid barrières op: enerzijds door extra druk te leggen op het NT2-traject, terwijl mensen vaak al onder hoge druk staan en in preciaire (woon- en/of leef-) omstandigheden vertoeven; anderzijds door de strikte taalvereisten op de arbeidsmarkt. Dit genereert stress, wat vervolgens een negatieve impact kan hebben op andere aspecten van hun 'maatschappelijke integratie'.

### INNOVATIEVE PRAKTIJKEN

Een gedifferentieerd NT2 onderwijs zet in op het aanbieden van diverse oefenkansen die aan **verschillende leerstijlen en – tempo's** tegemoet komen. Een voorbeeld zijn de **intensere taalbaden voor hoogopgeleiden of snelle studenten**, zoals die nu reeds bestaan bij Linguapolis in Antwerpen, en zoals reeds opgenomen in het Vlaams Turboplan. Een ander voorbeeld is het integreren van taaltraining in artikel 60, zodat deze vaak vroege werkervaring gepaard gaat met gerichte taalversterking; bijvoorbeeld door samenwerkingen tussen OCMW's en Centra voor Basiseducatie (Ligo) zoals reeds in sommige lokale projecten gebeurd.

Daarnaast faciliteren sommige actoren de **deelname aan NT2 voor zorgdragere**, door bijvoorbeeld **kinderopvang** te voorzien tijdens Nederlandse lessen en/of oefenkansen. Een bekend voorbeeld hiervan is Taalbubbels Plus<sup>23</sup> dat georganiseerd wordt door Atlas in Antwerpen, in samenwerking met Ligo, een inloopteam, Huis van het Kind en deelnemende kinder-opvanginitiatieven. Gedurende een jaar tijd wordt er **samen met laaggeletterde moeders** toegewerkt naar een attest voor M.O., Nederlandse taalverwerving en netwerkvorming, rond de socio-

motorische ontwikkeling van kinderen, en richting doorstroming naar het reguliere NT2-aanbod, naar opleidingen of (vrijwilligers)werk, en naar de reguliere kinderopvang.

*Dat zijn kwetsbare moeders die er baat bij hebben om op een gepaste wijze hun inburgeringscursus te kunnen doen. In combinatie met zorg, voor vaak kleine kinderen, maar ook met een traject naar de reguliere kinderopvang, en dat werkt ontzettend goed. Wij kunnen een heel jaar werken met die moeders, in tegenstelling tot een inburgeringscursus die twee maanden duurt. En dan wordt er actief toegeleid naar reguliere cursussen Nederlands, naar opleidingen, of naar vrijwilligerswerk. We hebben een aantal moeders die vrijwilligerswerk zijn beginnen doen in een verzorgingstehuis, en er zijn er intussen twee die daar een halftijdse job aangeboden hebben gekregen.*

(Medewerker Atlas, 08.02.2023)

Ook in het buitenland bestaan innovatieve voorbeelden die specifiek de drempels voor werkloze anderstalige vrouwen trachten aan te pakken. In Noorwegen bestaat bijvoorbeeld het **'Job Opportunity' program**<sup>24</sup>, dat zich richt op vrouwen die geen cliënt zijn bij lokale welzijnsinstituten en om die reden dus ook meer onder de radar blijven. Het is erop gericht om aan geïndividualiseerde ondersteuning en coaching te doen, zowel wat betreft taalverwerving, sociale condities, als andere (beroepsgerichte) kwalificaties, om zodoende de toetreding tot de reguliere arbeidsmarkt te faciliteren.

Tenslotte zet een holistische taalbenadering in op het creëren van rust en focus in de klas, door het **integreren van sociaal werk in NT2-voorzieningen**. Op die manier kunnen cursisten beslommeringen 'parkeren' en mentaal ruimte maken voor taalverwerving.<sup>25</sup> In sommige Ligo-scholen kan

<sup>23</sup> Meer hierover, zie: <https://www.opgroeien.be/kennis/toolbox/praktijk-taalbubbels-plus-tbb>

<sup>24</sup> Meer hierover, zie: <https://www.regjeringen.no/en/topics/immigration-and-integration/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/jobbsjansen/id2343473/>

<sup>25</sup> Zie ook: Palanac, A. (2022). Towards a trauma-informed ELT Pedagogy for Refugees. Language Issues: The ESOL Journal, 33(1), pp. 34-45.

de trajectbegeleider die hun schools traject opvolgt, deze rol op zich nemen:

*Onze trajectbegeleiders hebben meestal meer een maatschappelijke blik [zoals sociaal werkers] en kennen de sociale kaart ook beter [dan sommige leerkrachten]. Dus lesgevers kunnen ook ... Die trajectbegeleiders zijn er enerzijds voor de cursisten, (...) zij evalueren na elke module, (...) houden het traject van de cursist in het oog, hoe verloopt dat, is er individuele begeleiding nodig, maar zij hebben ook contacten met de partners zoals OCMW, VDAB, het AgII, het asielcentrum. Maar anderzijds kunnen lesgevers ook terecht bij hen met vragen van de cursisten van "Goh, ik heb die vraag gekregen en ik weet niet waar ik daarmee terecht moet of wat ik moet doen.*

(Ligo-medewerkers, 25.10.2023)

## BELEIDSAANBEVELINGEN

Voor NT2 opleidingen, het Dept. Onderwijs en Vorming, en de Agentschappen Integratie en Inburgering:

- Zet zoals aangekondigd in het Vlaams Regeerakkoord<sup>26</sup> en de Beleidsnota Onderwijs en Vorming<sup>27</sup> voor zowel laag- als hoogopgeleiden specifiek in op het verwerven van **schooltaal, bestuurtaal, arbeidsmarkterelateerde, of andere expliciet functionele taligheid**
- Breid de taalverwervingskansen voor **ouders met kinderen en zonder opvang** uit, door bijvoorbeeld meer samenwerkingen te voorzien tussen lokale integratiecentra, CBE's, Huizen van het Kind, en kinderopvanginitiatieven. Of door tijdens oefenmomenten gratis kinderopvang te voorzien.

- Voorzie **sociaal werk(ers) bij NT2 opleidingen**, om de druk op nieuwkomers en hun lesgevers te verminderen, en om het leervermogen te verhogen. Dit kan bijvoorbeeld door brede, onderbouwde en integrale trajectbegeleiding te faciliteren.<sup>28</sup>
- Zet in op **gedifferentieerd onderwijs** door verschillende leerstijlen en –tempo's aan te bieden. Voor trage studenten kan dit gebeuren in een omgeving waarin sociaal werk geïntegreerd wordt. Voor snelle studenten kan het huidige aanbod (zoals bvb aangeboden door Linguapolis in Antwerpen) uitgebreid worden. Zorg dat ook dit gedifferentieerde aanbod attesteringen kan afleveren die belangrijk zijn voor bijvoorbeeld nationaliteitsaanvragen.<sup>29</sup>

Voor het Dept. Werk, Economie, Wetenschap, Sociale Innovatie en Sociale Economie; de FOD Werkgelegenheid, het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Werk, VDAB en Actiris; het Vlaams Ministerie van Integratie en Inburgering, en Sociale Economie, de Agentschappen Integratie en Inburgering:

- Als "tewerkstelling de snelste weg is naar emancipatie en sociale mobiliteit"<sup>30</sup>, adviseren wij om **taligheid te valoriseren**; niet door van de Nederlandse taalvereisten steeds strengere voorwaarden voor arbeidsmarkttoetreding te maken, maar door **meertaligheid an sich naar waarde te schatten, en in te zetten op contacttalen of andere mogelijkheden** om taalkloven (minstens tijdelijk) te overbruggen. Dit kan gepaard gaan met geïntegreerde Nederlandse taalverwerving op de werkvloer.
- Dit betekent ook dat werkgevers gesensibiliseerd moeten worden om "**kritisch te kijken naar de taalvereisten** in hun vacatures"<sup>31</sup>, bijvoorbeeld door gebruik te maken van taalprofielen zoals in het Vijf-voor-

<sup>26</sup> Vlaams Regeerakkoord 2024-29, p. 142.

<sup>27</sup> Beleidsnota 2024-2029. Onderwijs en vorming, pp. 37-38.

<sup>28</sup> Zie ook De Niel, H. et al. (januari 2016). [Op\(-\)Maat. Een onderzoek naar de behoeftedekking en de behoeftegerichtheid van het NT2-aanbod in Vlaanderen](#), p. 376.

<sup>29</sup> Zie ook: Serv (november 2023), Advies Conceptnota Turboplan, p. 12.

<sup>30</sup> Vlaams regeerakkoord 2024-29, p. 186.

<sup>31</sup> Serv (november 2023), Advies Conceptnota Turboplan, p. 13.

Taal-programma van de VDAB. Het Vlaams Taaldecreet van 19 juli 1973<sup>32</sup> bepaalt dat formele en sociale communicatie tussen werkgevers en werknemers in het Nederlands dient plaats te vinden binnen het Nederlandstalige gebied. Echter, er is ruimte voor **flexibiliteit en meertaligheid** wanneer de aanwezigheid van anderstalige werknemers dit vereist.

- Op dit moment moeten vluchtelingen en hun gezinsleden in de praktijk kiezen tussen werken en taalverwerving stopzetten, of duurzame tewerkstelling uitstellen door een lang NT2-traject te volgen - dat nu nog verlengd wordt gezien de nieuwe maatstaf van B1 mondeling. **Werk en taalverwerving zijn op dit moment dus nog niet 'complementair' zoals het Vlaams Regeerakkoord stelt**<sup>33</sup>, maar sluiten elkaar al te vaak uit. Daarom adviseren wij om **verhoogd in te zetten op de toeleiding van laag- en hoogopgeleide anderstalige werkzoekenden en werkgevers naar geïntegreerde taal- en jobopleidingen op maat**.<sup>34</sup> Dit door, zoals het regeerakkoord stelt, het stimuleren, efficiënt informeren en ondersteunen van alle partners: werkzoekenden, OCMW's, de traject-begeleiders van AgII, NT2-instellingen, OKAN-scholen, en werkgevers.<sup>35</sup> Inzetten op knelpuntberoepen kan een aanknopingspunt zijn, maar efficiëntere diploma- en EVC-erkenning gepaard gaande met persoonlijke aspiraties is nog motiverender.
- In het nieuwe Vlaamse Regeerakkoord is een **hervorming van de VDAB** opgenomen, met het oog op een versterkte doch 'kostenefficiënte' activering met 'aanklappende aanpak', en door middel van 'concrete mijlpalen' en 'meetbare doelstellingen' richting een meer 'performante werking'.<sup>36</sup> Er wordt ook vermeld dat het aandeel bemiddelaars ondersteund en versterkt wordt. In het kader daarvan moedigen wij aan om **meer in te zetten op zowel algemene kennis als specialisatie**

**in het werken met anderstaligen.** Toeleiding naar werk vraagt om een persoonlijke en aanklappende aanpak, waarbij rekening wordt gehouden met de context, het taal- en leervermogen, de randvoorwaarden, ambities, en (elders opgedane) competenties en diploma's.

- Zet in op **toeleiding van anderstalige vrouwen met kinderen** waarbij specifiek aandacht gaat naar het faciliteren van adequate en aangepast(e) taalopleidingen of werk(regimes), en het overkomen van drempels (zie hoger voor buitenlandse voorbeelden onder 'Innovatieve Praktijken').
- Voorzie ook voor **tewerkstelling onder artikel 60 een onderdeel taalverwerving**, zodat werknemers gedurende die één of twee jaren tijdelijke tewerkstelling taalkundig niet stagneren.
- Stimuleer een **vlottere doorstroming naar hoogopgeleide functies op de arbeidsmarkt via adequate jobs of opleidingen**, door overleg tussen VDAB en opleidingsinstellingen, en door het taaltoegankelijker en – ondersteunend maken van hooggekwalificeerde jobs en opleidingen.
- Het nieuwe regeerakkoord zet reeds in op het sneller erkennen van buitenlandse diploma's<sup>37</sup>, en dat juichen we toe. Daarnaast moedigen we aan om **snelle en adequate tools te voorzien om te peilen naar elders verworven competenties (EVC's)**, ook voor laagopgeleide anderstalige nieuwkomers. Vergemakkelijk de valorisatie van EVC's voor doorstroming naar de arbeidsmarkt of een aansluitend (verkort) opleidingstraject.

<sup>32</sup> Te consulteren via:

<https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1000236&param=inhoud&ref=search&AVIDS=>

<sup>33</sup> Vlaams regeerakkoord 2024-29, p. 186.

<sup>34</sup> Zie ook Serv (november 2023), *Advies Conceptnota Turboplan*, pp. 10 – 13: "Maak van gecombineerde en geïntegreerde trajecten van het leren van

de Nederlandse taal en werken of opleiding volgen de norm, ook voor kortgeschoolden of anders gealfabetiseerde nieuwkomers."

<sup>35</sup> Zoals aangegeven in het Vlaams regeerakkoord 2024-29, pp. 24-27, 141-42, 186; alsook in de Beleidsnota 2024-2029 over Werk, pp. 27-28.

<sup>36</sup> Vlaams Regeerakkoord 2024-2029, pp. 22, 24, 27, 31.

<sup>37</sup> Vlaams Regeerakkoord 2024-2029, p. 187.



### VERDER LEZEN?

- OESO, (2023). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders.*
- De Niele et al., (2016). *Op(-)maat. Een onderzoek naar de behoeftedekking en de behoeftegerichtheid van het NT2-aanbod in Vlaanderen.*
- Commissie Diversiteit, (2024). *Naar Een Duurzame, Inclusieve Blaamse Arbeidsmarkt. Stappen naar een meer inclusieve arbeidsmarkt tagen.*
- De Cuyper, P. Reidsma, M. Vandermeerschen, H., (2021). *Naar minimale kwaliteitscriteria voor mentoring-naar-werk projecten.* Leuven: HIVA-KULEUUVEN

### AUTEURS

Dr. Mieke Groeninck, Onderzoeker  
[Mieke.groeninck@odisee.be](mailto:Mieke.groeninck@odisee.be)

Prof. Dirk Geldof, Promotor  
[Dirk.geldof@odisee.be](mailto:Dirk.geldof@odisee.be)

Dr. Pascal Debruyne, Promotor  
[Pascal.debruyne@odisee.be](mailto:Pascal.debruyne@odisee.be)

Dr. Giacomo Orsini, Coördinator  
[Giacomo.orsini@ugent.be](mailto:Giacomo.orsini@ugent.be)

Prof. Robin Vandevordt, Hoofdpromotor  
[Robin.vandevordt@ugent.be](mailto:Robin.vandevordt@ugent.be)

*Met dank aan alle gesprekspartners en andere experts om hun inzichten met ons te delen*

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