



Vrije Universiteit Brussel

## Een explorierend onderzoek naar werkzoekende allochtone vrouwen in de Limburgse mijngemeenten.



Eindverhandeling tot licentiaat in de Agogische  
Wetenschappen  
Student: An Verlaak  
Promotor: Prof. Dr. M. De Metsenaere  
Organisatie: Minderhedeforum Vzw  
Academiejaar 2007-2008

**WETENSCHAPS**winkel  
Brussel



Richting: Sociale Agogiek

**Een explorerend onderzoek naar werkzoekende  
allochtone vrouwen in de Limburgse  
mijngemeenten.**

Eindwerk voorgelegd voor het behalen van de graad van  
Licentiaat in de Agogische Wetenschappen.

An Verlaak

Academiejaar 2007-2008

Promotor: Prof. Dr. M. De Metsenaere

Aantal woorden: 14.997.



Voorwoord .....	4
Algemene inleiding en probleemstelling .....	5
<b>Deel I: Literatuuronderzoek .....</b>	<b>7</b>
HOOFSTUK 1. Een korte schets van de Limburgse mijngeschiedenis .....	7
HOOFDSTUK 2. ALLOCHTONE MEISJES IN HET ONDERWIJS .....	8
2.1. Inleiding .....	8
2.2. Verloop schoolloopbaan van allochtone meisjes .....	8
2.3. Verklaringen voor onderwijsachterstand .....	9
2.4. Besluit .....	10
HOOFDSTUK 3. ALLOCHTONE MEISJES, EEN VERSCHIL IN WAARDEN EN NORMEN? .....	11
3.1. Inleiding .....	11
3.2. Minderheidscultuur en Islam .....	11
3.3. De dominantie van de man .....	13
3.4. Besluit .....	13
HOOFDSTUK 4 ALLOCHTONE VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT .....	14
4.1. Inleiding .....	14
4.2. Situatie allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt. ....	14
4.3. Verklaringen voor de zwakke arbeidsmarktpositie van allochtonen. ....	15
4.4. Besluit .....	16
HOOFDSTUK 5 BELEID .....	17
5.1. Inleiding .....	17
5.2. Beleidskader .....	17
5.3. Knelpunten .....	18
5.4. Besluit .....	19
HOOFDSTUK 6 DE VDAB .....	20
6.1. Werking VDAB .....	20
6.2. Begeleiding op maat bij de VDAB? .....	20
6.3. Besluit .....	21
<b>DEEL II: Empirisch onderzoek .....</b>	<b>22</b>
HOOFDSTUK 1. INLEIDING, HYPOTHESE EN ONDERZOEKSVRAGEN .....	22
HOOFDSTUK 2 ONDERZOEKSOPZET .....	24
2.1. Onderzoekspopulatie en onderzoeksterrein .....	24
2.2. Methodologie .....	24
HOOFDSTUK 3 BELANGRIJKE BIOGRAFISCHE GEGEVENS .....	26
3.1. Afkomst respondent .....	26
3.2. Leeftijd .....	26
3.3. Opleidingsniveau .....	26
3.4. Woonplaats .....	26
HOOFDSTUK 4 VERLOOP VAN DE FOCUSGROEPEN .....	27
4.1. FOCUSGROEP 1: 18/02/2008 Winterslag .....	27
4.2. Focusgroep 2: 25/02/2008 Beringen .....	27
4.3. Focusgroep 3: 04/03/2008 Zwartberg .....	27

4.4. Focusgroep 4: 05/04/2008 Maasmechelen .....	28
HOOFDSTUK 5. ONDERZOEKSRESULTATEN UIT INTERVIEWS .....	29
5.1. Werk .....	29
5.1.1. Moeder en werk .....	29
5.1.2. Echtgenoot en werk .....	29
5.1.3. Motivatie om te werken .....	30
5.1.4. Zoektocht naar werk .....	31
5.1.5. Oorzaken werkloosheid .....	31
Hoofddoek .....	31
Ervaring .....	32
Kinderopvang .....	32
Vervoer .....	32
Opleiding .....	33
Taal .....	33
Schoonfamilie .....	34
5.2. Onderwijs .....	34
5.2.1. Ouders en onderwijs .....	34
5.2.2. Opleiding .....	35
5.3. Discriminatie .....	36
5.4. Integratie .....	36
5.4.1. Taal .....	36
5.4.2. contact met de autochtone gemeenschap .....	37
5.5. Beleid .....	37
5.5.1. Werkloosheidsuitkering .....	37
5.5.2. VDAB .....	38
Als negatief punt wordt vooral de begeleiding aangehaald: .....	38
Als positieve zijde haalde men vooral de praktische zaken van de VDAB aan: .....	38
5.5.3. Beleidsimplicaties .....	39
HOOFDSTUK 6. CONCLUSIES .....	40
Bibliografie .....	44

# Voorwoord

Met deze masterproef wil ik een mooi hoofdstuk afsluiten. Het waren vijf mooie jaren met veel mooie momenten. Er gingen veel deuren open, andere werden stilletjes gesloten. Ik denk er nu al met veel nostalgie aan terug.

Een masterproef schrijven is nooit het werk van één persoon. Zonder de hulp van anderen zou dit werk nooit tot stand zijn gekomen. Daarom zou ik hierbij iedereen willen bedanken die tot deze masterproef hebben bijgedragen.

Enkele personen verdienen hierbij een bijzondere vermelding. Vooreerst wil ik mijn promotor Prof. Dr. M. De Metsenaere bedanken voor de goede raad en de nodige ondersteuning, de afgelopen maanden. Ook dank aan Ali El Bouchttaoui van het Minderhedenforum voor zijn tips, adviezen en bereidwillige medewerking.

Verder wil ik langs deze weg ook de organisaties bedanken in het bijzonder Stebo en Fatima die me enorm hebben geholpen bij het vinden van respondenten en het organiseren van de focusgroepen.

Natuurlijk ook enorm veel bedankingen aan iedereen die me het afgelopen jaar bijstond met de nodige raad en daad. Ik richt me hierbij in het bijzonder tot Sanne en Hannah voor hun enorme steun, tijd en hulp bij het nalezen en verbeteren. Moeke en papa voor hun financiële en emotionele ondersteuning. En tot slot iedereen die me heeft aangemoedigd om dit tot een goed einde te brengen.

# Algemene inleiding en probleemstelling

In het Pact van Vilvoorde verbindt de Vlaamse regering zich ertoe om tegen 2010 in Vlaanderen een werkzaamheidsgraad van 70 procent te behalen, inclusief de kansengroepen. Cijfers tonen aan dat we deze werkzaamheidsgraad van 70 procent niet zullen halen. De werkzaamheidsgraad van niet-EU burgers ligt nog altijd ver onder het gemiddelde van 66 procent. Deze kloof wordt nog groter als we een onderscheid maken tussen mannen en vrouwen. Iets meer dan de helft van mannen met een niet-EU nationaliteit is aan het werk, dit tegenover slechts een kwart van de vrouwen. Bijna 70% van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar met een niet-EU nationaliteit is dan ook inactief, tegenover iets meer dan 40% bij de vrouwen met een Belgische nationaliteit. (Minderhedenforum, 2007; Okkerse & Termote, 2004). Ondank het feit dat Limburg het beter doet dan andere provincies op het vlak van tewerkstelling bij allochtonen, blijven de Limburgse Mijngemeenten ondermaats scoren (Pric, 2007).

Allochtone vrouwen doen het dus niet goed op de arbeidsmarkt. In de literatuur bestaan er veel theorieën over de oorzaken van hun achtergestelde positie. Hierbij valt op dat deze vrouwen zelf weinig aan het woord komen. Uitgaande van deze vaststelling hebben we in dit onderzoek migrantenvrouwen zelf aan het woord gelaten over hun ervaringen op de arbeidsmarkt, de ervaren oorzaken van hun werkloosheid en de gevolgen van deze werkloosheid. We hebben dit in kaart gebracht aan de hand van focusgroepen. Er werden vier focusgroepen georganiseerd: twee groepen met Turkse participanten, waarvan één in Beringen en één in Winterslag en twee groepen met Marokkaanse participanten, waarvan één in Maasmechelen en één in Zwartberg. We onderzoeken dus enerzijds wat deze vrouwen zelf percipiëren als de oorzaken van hun werkloosheid. Hiervoor gaan we dieper in op topics zoals discriminatie, opleiding en integratie. Anderzijds bekijken we welke verschillen er zijn tussen de perceptie inzake werkloosheid en het beleid naargelang nationaliteit of woonplaats van deze vrouwen. Tot slot bestuderen we in welke mate beleidsinitiatieven effectief gehanteerd worden. Hierbij spitsen we ons toe op de werking van de VDAB en het verschaffen van werkloosheidsuitkeringen.

Om onze problematiek theoretisch ruimer te kaderen, gaan we in de literatuurstudie (Deel I) eerst kort in op de vervrouwelijking van de migratie. Hierbij schetsen we summier de arbeidsmigratie in Limburg. Vervolgens gaan we dieper in op de huwelijks- en gezinsmigratie. In hoofdstuk 2 zoomen we in op de onderwijssituatie van allochtone meisjes. We overlopen kort de schoolloopbanen van allochtone meisjes en we gaan dieper in op een mogelijke verklaring voor de achtergestelde positie van allochtone jongeren in het onderwijs. Cultuur en godsdienst komen aan bod in hoofdstuk 4. Thema's zoals de hoofddoek, sociale controle, verschillen man-vrouw worden aangekaart. Vervolgens spitsen we ons in hoofdstuk 5 toe op de arbeidsmarktsituatie van allochtone vrouwen en geven mogelijke verklaringen voor de achterstand van allochtonen. Tot slot schetsen we in hoofdstuk 6 en 7 een kort beeld van het huidige beleid en de VDAB. We geven hierbij ook enkele knelpunten aan.

In deel II zullen we de bevindingen uit de literatuur empirisch toetsen aan de praktijk. De resultaten van onze focusgroepen worden er neergeschreven. Eindigen doen we in deel III met een overzicht van de belangrijkste onderzoeksresultaten. Deze zullen we linken aan de eerdere bevindingen uit de literatuur.

# Deel I: Literatuuronderzoek

## HOOFSTUK 1

### Een korte schets van de Limburgse mijn geschiedenis

Een eerste vorm van arbeidsmigratie vinden we terug in de eerste helft van de 19<sup>de</sup> eeuw. Door de ontoereikende landbouw en de opkomst van de industrie ontstond een plattelandsvlucht. In de tweede helft van de 19<sup>de</sup> eeuw startte door de opkomst van de steenkoolnijverheid de immigratie naar Limburg.

Tijdens de jaren twintig kende de steenkoolnijverheid een sterke bloei. Hierdoor ontstond er een tekort aan werklieden en deed men een beroep op vreemde arbeidskrachten. Het aantal vreemde arbeiders steeg hierdoor tot 30%. De alleenstaande mannelijke mijnwerkers verbleven in logementen. De gezinnen konden in de cités terecht.

In de jaren dertig werden de buitenlandse mijnwerkers vervangen door Belgische. Hierdoor zakte het aantal buitenlandse mijnwerkers tot 20%. Door de Duitse bezetting in de jaren 40, werden er Russische krijgsgevangenen in de mijnen tewerkgesteld. Na de Tweede Wereldoorlog werden dit Duitse krijgsgevangenen en Belgische collaborateurs. Vanaf 1947 kwam er een massale integratie vanuit Italië op gang, en werd arbeid als een primair integratiekanaal gezien.

Door de mijnramp in Marcinelles viel in 1956 de immigratie uit Italië stil. Er ontstond een nieuwe rekrutering vanuit Griekenland, Spanje en in mindere mate Portugal. In de jaren zestig werden dan vooral arbeiders gerekruteerd uit Turkije en Marokko. Sindsdien ligt er een sterke nadruk op integratie. Één van deze integratie-initiatieven was de oprichting van de provinciale onthaaldienst voor gastarbeiders.

Door een economische crisis, kwam er in de jaren zeventig een migratiestop voor laaggeschoolde migranten. Migratie kon toen enkel nog in het kader van gezinshereniging en gezinsvorming.

In de jaren tachtig sloten de mijnen (Pric, 2007).

We merken op dat de arbeidsmigratie in Limburg ouder is dan in de rest van Vlaanderen. Ze dateert van in de jaren '20 terwijl ze in andere provincies pas in de jaren '60 op gang kwam. De migratie in Limburg is ook meer divers : niet alleen Turken en Marokkanen immigreren, maar ook Polen, Italianen en andere Zuid- Europeanen (Pric, 2007). De arbeidsmigratie was overwegend mannelijk. Reden: mijnarbeid was zware mannenarbeid en de wet van 1911 verbood vrouwen en kinderen in de ondergrond te werken. Deze wet kwam er nadat men in de Waalse mijnbekkens schrijnende taferelen had vastgesteld. Ondergronds werkten de herscheuses, vrouwen die de kolenwagentjes vooruit moesten duwen, en bovengronds moesten vrouwen stenen uit de kolen rapen. Ze werden per mand betaald. Limburg is hiervan gespaard gebleven. De taak van de mijnwerkersvrouw was een overwegend huishoudelijke taak (Minten, 2006).



## HOOFDSTUK 2

### ALLOCHTONE MEISJES IN HET ONDERWIJS

#### 2.1. Inleiding

De schoolloopbaan van veel allochtone jongeren verloopt niet zo vlot, als bij autochtone jongeren. Veel allochtone jongeren hebben reeds in het basisonderwijs een serieuze achterstand, blijven vaker zitten en bevinden zich meer in de B-stroom van het secundaire onderwijs. Uit een onderzoek van de onderzoeksgroep Sonar blijkt dat in Vlaanderen ongeveer de helft van de allochtone jongeren van Turkse of Noord- Afrikaanse afkomst het secundair onderwijs zonder diploma verlaat (Duquet e.a.,2006).

In een maatschappij, waar men steeds meer streeft naar een kenniseconomie, wordt onderwijs des te belangrijker voor een succesvolle intrede op de arbeidsmarkt.<sup>1</sup>

Met bovenstaande bevinding in het achterhoofd, lijkt het belangrijk om dieper in te gaan op de schoolloopbanen van allochtone jongeren. We richten ons specifiek tot allochtone meisjes aangezien onze doelgroep allochtone vrouwen zijn. Eerst schetsen we een algemeen beeld, waarna we dieper ingaan op de factoren die deze achterstand verklaren.

#### 2.2.Verloop schoolloopbaan van allochtone meisjes

Allochtone jongeren beginnen met een grote achterstand aan het basis- en secundair onderwijs (Duquet e.a.,2006;Mathieu,2001;WAV,2005). Uit de leerlingendatabank blijkt dat er al in de eerste jaren van de lagere school verschillen zijn tussen Belgen en niet- Belgen. In het schooljaar 2003-2004 had 10% van de Belgen een vertraging tegenover 33% van de niet-Belgen. (WAV,2005) Deze opgelopen vertraging zorgt ervoor dat allochtone en autochtone leerlingen een verschillende startpositie hebben wanneer ze aan het secundair onderwijs beginnen. In het schooljaar 2000-2001 had bijna 60% van de niet-Belgen die in het eerste leerjaar secundair onderwijs zaten schoolse vertraging opgelopen. Dit is drie keer zoveel als de Belgen in het eerste leerjaar secundair onderwijs (Hermans D. & Opendenakker M.,2005). Duquet e.a. (2006) komen tot de opvallende vaststelling dat Noord-Afrikaanse jongens vaker een schoolachterstand hebben, terwijl het bij Turken vooral meisjes zijn die het secundair onderwijs op latere leeftijd aanvangen (Duquet e.a.,2006). Verder komen allochtone jongeren dikwijls in de B-stroom van het onderwijs terecht. Bij de meisjes zien we sterke verschillen: ongeveer de helft van de Turkse meisjes (50%) en ongeveer vier op de tien Noord-Afrikaanse meisjes (41%) beginnen in het secundair onderwijs via

---

<sup>1</sup>Decreet op evenredige arbeidsparticipatie: *“Onderwijs speelt een belangrijke rol bij de beroepskeuze van jongeren en volwassenen en bepaalt zo de arbeidsmarktkansen van mensen. Het onderwijs heeft dan ook een dubbele opdracht: de talenten van jongeren maximaal ontplooiën en mogelijke hinderpalen wegwerken die een evenredige arbeidsparticipatie in de weg staan”.* (Vandenbroucke,2004).

B-stroom. Bij verder onderzoek lijkt het alsof allochtone meisjes minder vaak afzakken naar een lagere onderwijsvorm. Duquet e.a. (2006) tonen aan dat dit maar schijn is. Meisjes beginnen vaker in de laagste onderwijsvorm, waarbij de mogelijkheid tot afzakken kleiner is.

Een andere vaststelling is dat de studiekeuze van allochtonen minder diversiteit vertoont. Hun keuze is dikwijls nogal traditioneel. Er wordt eerder gekozen voor wat men kent, wat meestal niet arbeidsmarktgericht is. Zo blijkt uit cijfers van het WAV (2005) dat allochtone vrouwen meer geneigd zijn om voor kleding en confectie te kiezen, terwijl etnisch EU'ers meer in de richting van "thuis- en bejaardenzorg" en "kinderzorg" kiezen. Reden hiervoor is dat van allochtone meisjes verwacht wordt dat ze later hun rol als huisvrouw gaan opnemen. (Timmerman, 2003).

Timmerman (2003) heeft de situatie van Turkse jonge vrouwen in centraal gesitueerde onderwijsinstellingen vergeleken met perifeer gesitueerde onderwijsinstellingen of de zogenaamde concentratiescholen. Zij kwam tot de vaststelling dat Turkse meisjes die naar centrale gesitueerde onderwijsinstellingen gaan, meer gemotiveerd zijn om van hun studies het beste te maken. Deze meisjes moeten heel wat hindernissen overwinnen om dit goede onderwijs te volgen: ze moeten vooroordelen van ouders, vrienden en leerkrachten overwinnen. Deze meisjes zijn ambitieus en willen graag een goede job.

Meisjes die in een concentratieschool les volgen zijn minder gemotiveerd en hebben minder ambities naar een succesvolle job op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot hooggeschoolde meisjes zien deze meisjes eerder hun job als een bron van inkomsten dan als een vorm van zelfrealisatie en zelfontplooiing. Zij willen dan ook zo snel mogelijk gaan werken. De sociale controle op deze scholen is ook veel groter, aangezien de families van de klasgenoten meestal bekenden zijn die mekaar op ieder moment kunnen inlichten (Timmerman,2003).

### 2.3. Verklaringen voor onderwijsachterstand

Volgens Van Den Cruyce (2005) is er een opvallend sterk verband tussen opleidingsniveau en nationaliteit. Zo heeft 8 % van de actieve mannen van de in België geboren Belgen als hoogste diploma een diploma lager onderwijs. Bij Marokkanen en Turken is dat meer dan 45%. Alle groepen buitenlanders en Belgen, geboren in het buitenland, hebben een hoger percentage lager geschoolden dan Belgen geboren in België. De invloed van nationaliteit op het opleidingsniveau bij vrouwen is gelijkaardig als bij mannen. Vrouwen zijn wel in alle groepen van nationaliteiten beter opgeleid dan mannen. Van Den Cruyce besluit dat de nationaliteit en het land van herkomst een grotere invloed hebben op de kans op werkloosheid dan het opleidingsniveau (Van Den Cruyce,2005).

Duquet e.a. (2006) haalt twee stromingen aan die de schoolachterstand van allochtone jongeren kunnen verklaren.

Een eerste is de integratiehypothese. Deze gaat ervan uit dat allochtone jongeren die algemeen genomen beter geïntegreerd zijn in de autochtone samenleving minder problemen ervaren tijdens hun schoolloopbaan. Dit sluit het dichtst aan bij de theorie en onderzoeksresultaten van Van Den Cruyce (2005).

De tweede stroming is de achterstandshypothese waar de onderwijsachterstand verklaard wordt door de achtergestelde positie van allochtone jongeren in de samenleving.

Veenman (1996) komt tot de conclusie dat, naast kennis, ook structuur en cultuurelementen bijdragen tot de verklaring van de onderwijsachterstand van tweede- generatie jongeren. Hij komt tot de vaststelling dat een lagere economische status niet direct een nadeel hoeft te zijn. Meestal is er zelfs een vrij grote bereidheid bij de ouders om te investeren in de opleiding van hun kinderen, ondanks dat dit financieel niet altijd even gemakkelijk is. Toch doen er zich verschillende problemen voor bij de ouders en dit op verschillende niveaus. Dikwijls geven ouders een dubbelzinnige boodschap : enerzijds moeten meisjes goed studeren en hoge punten halen, anderzijds wordt gezegd dat één opleiding voldoende is, omdat toch van hen verwacht wordt dat ze in het huishouden gaan helpen. De ouders kennen het onderwijssysteem ook te weinig.

## 2.4. Besluit

Vaak worden de problemen van allochtone meisjes in het onderwijs verklaard door hun culturele achtergrond : houding van de ouders, andere waarden en normen en hun beeld t.o.v. vrouwen. Dit soort verklaring biedt weinig mogelijkheden om de problemen aan te pakken, integendeel, volgens Mathilde Luykx (1985) zal dit de problemen alleen maar vergroten, aangezien de school de ouders niet betrekt in de loopbaan van hun kinderen.

We besluiten dat het belangrijk is om in de toekomst meer aandacht te besteden aan onderwijs voor allochtonen, aangezien dit hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Een aangepaste keuzebegeleiding kan hierin zeker een grote rol spelen.

# HOOFDSTUK 3

## ALLOCHTONE MEISJES, EEN VERSCHIL IN WAARDEN EN NORMEN?

### 3.1. Inleiding

Onze doelgroep zijn Turkse en Marokkaanse vrouwen. Enerzijds speelt voor hen de islam een grote rol, zowel in hun gezinsleven als in hun zoektocht naar werk. Anderzijds wordt van hen verwacht dat ze zich integreren en aanpassen aan de Westerse cultuur. Veel van deze vrouwen ervaren dan ook veel problemen omwille van hun godsdienst en afkomst. Enkele voorbeelden hiervan zijn de hoofddoek, discriminatie, sociale controle...

In onderstaande tekst gaan we hierop dieper in waarbij we ons grotendeels baseren op een artikel van Kathleen Peleman. Zij onderscheidt drie velden die cruciaal zijn voor economische participatie van Marokkaanse vrouwen in Westerse steden: minderheidscultuur, islam en mannelijke dominantie. Deze drie hebben we verder aangevuld met bevindingen van andere auteurs. De eerste twee velden hangen nauw samen, vandaar dat we ze samen behandelen.

### 3.2. Minderheidscultuur en Islam

Door de massale arbeidsmigratie vanuit Marokko en Turkije in de jaren zestig ontstonden in België migrantengemeenschappen. Almaci (2004) haalt voor dit fenomeen de transpositiehypothese aan : deze houdt in dat de gemeenschap waaruit men is vertrokken, opnieuw wordt gereconstrueerd in het gastland. Dit zijn de zogenaamde 'getransplanteerde gemeenschappen'. Deze gemeenschappen houden de sociale, culturele en normatieve structuren van het gebied van herkomst in stand. Deze migratiesituatie heeft ook een zeker reactionair karakter. Ondanks het feit dat de structuren in het land van herkomst evolueren, worden de oorspronkelijke opvattingen binnen de wijken versterkt, als reactie tegen de invloeden van de meerderheidsgroep. Hierdoor ontstaat er ook een reproductie van de visie op het huwelijk en genderrol, zoals deze was bij het vertrek uit de streek van herkomst. De samenstelling van de wijken waarin Marokkanen en Turken wonen heeft dus zeker een belangrijke invloed op hun visies over het huwelijk en de heersende genderrollen. Volgens een onderzoek van Peleman (2000) speelt het bovenstaande een belangrijke rol in de beperkte economische participatie van allochtone vrouwen.

Bovenstaand fenomeen brengt ook, vooral voor de meisjes, een grote sociale controle met zich mee (Peleman,2000;Timmerman,1999). Een verklaring voor deze sterke sociale controle bij meisjes vinden we terug in de Koran. De Koran beklemtoont de fundamentele gelijkheid van allen, mannen en vrouwen, in het aanschijn van god. Binnen het huwelijk is er wel een gradatieverschil tussen man en vrouw.(Mertens, 2000). Er is een vrouwelijke en een mannelijke taak waarbij ieder zijn deel doet en er een evenwicht is. Dit is het traditionele rollenpatroon, waar de man gaat werken en de vrouw thuisblijft en voor het eten en de kinderen zorgt (Almaci,2004). Een belangrijk fenomeen in deze sociale controle is het roddelen wat volgens Almaci (2004) een cultuurbestendigend effect heeft.

Allochtone vrouwen zijn immers op hun hoede voor roddels, aangezien er op roddelen over het doen en laten van andere allochtone vrouwen, strenge sancties staan. Dit heeft tot gevolg dat hun gedrag dikwijls een grote eenvormigheid vertoont, wat vervolgens weer het hele netwerk en de cultuur in stand houdt.

Een ander probleem is de taal. Doordat men zo intens bezig is met het behouden van de etnisch-religieuze identiteit, worden buiten de eerste generatie ook de tweede en derde generatie opgevoed in het Arabisch, Berbers, Turks of Koerdisch. Dit vertraagt de kennisopneming van het Nederlands. (Janssens,2007). Timmerman (1999) geeft wel aan dat allochtone vrouwen zich zorgen maken over de gebrekkige kennis van het Nederlands van hun kinderen. En dat er ouders zijn die stappen ondernemen om dit probleem op te lossen zoals verhuizen naar 'Belgische wijken'. Peleman (2000) ziet de locatie van de taalcursussen, als een belangrijke reden voor de gebrekkige talenkennis. Deze taalcursussen worden meestal ingericht in binnenstedelijke buurten, waardoor vrouwen die verder van het centrum wonen en Nederlands willen leren, nergens in de omgeving terecht kunnen.

Een ander belangrijk punt dat overlapt met het veld van de Islam, is het dragen van een hoofddoek. In de westerse samenleving is er de laatste maanden een serieus hoofddoekendebat ontstaan : vrouwen zouden worden gedwongen om een hoofddoek te dragen en het zou hun emancipatie beperken. Ook op de arbeidsmarkt brengt de hoofddoek problemen met zich mee. Doordat de meeste bedrijven het dragen van een hoofddoek verbieden, hebben de meeste allochtone vrouwen geen andere keus dan te gaan werken in fabrieken waar dit wel toegelaten is. Bracke (2007) vermeldt de visie van Labsir over het dragen van de hoofddoek. Labsir reageert op het feit dat andere mensen beweren dat er geen duidelijkheid bestaat over het gebod aan vrouwen om een hoofddoek te dragen. Ze stelt dat de Koran vrouwen niet zou verplichten om een hoofddoek te dragen, en dat er wel duidelijkheid bestaat over het gebod aan vrouwen om een hoofddoek te dragen. Ze haalt hiervoor enkele verzen van de Koran aan *Soerat En Noer, vers 31: 'En zeg tegen de gelovige vrouwen dat zij hun ogen neerslaan en hun kuisheid bewaken, en hun sierraad niet tonen, behalve wat daarvan zichtbaar is. En zij moeten hun sluiers over hun boezems dragen en hun schoonheid niet openlijk tonen...'* En in *Soerat El Ehzeib, vers 33: '... en ontsluit jullie niet zoals dat in de vroegere tijd van onwetendheid werd gedaan'*. Verder haalt Labsir aan dat er geen dwang kan zijn, aangezien men in de Islam geen dwang kent. Of zij een hoofddoek willen dragen is een zaak tussen hen en god. Timmerman (1999), besluit dat Islamitische vrouwen er zelf voor kiezen om zich opnieuw te bedekken. Verder haalt ze nog andere voordelen van het dragen van islamitische kledij aan. Het is goedkoper dan westerse kledij, het beschermt hen tegen mannelijke pesterijen, en het geeft jonge vrouwen meer sociale vrijheid. Vanderheyden ea.(2005), halen aan dat voor jonge meisjes het dragen van een hoofddoek, een zekere vorm van volwassenheid geeft. Hier roept de hoofddoek het beeld op van de sterke onafhankelijke vrouw die haar religieuze identiteit behoudt, terwijl de wereld er op aandringt om deze identiteit te verwerpen.

### 3.3. De dominantie van de man

Zoals hierboven vermeld, is er binnen het huwelijk een verschil tussen man en vrouw. Het gezin staat centraal, waarbij een sterke nadruk ligt op de gescheiden leefwerelden van mannen en vrouwen en de scheiding tussen openbare en privéruimte. Wanneer deze vrouwen zich toch begeven in openbare ruimtes, moeten ze enkele gedragsregels volgen. Ze moeten plaatsen waar mannen zich ophouden vermijden en wanneer ze mannen tegenkomen moeten ze de ogen neerslaan (Mertens, 2002). Het is dus aan de man om te gaan werken en aan de vrouw om het huishouden te doen. Enkel wanneer de vrouw tijd over heeft mag/kan ze gaan werken, bijvoorbeeld als ze nog geen kinderen heeft, ofwel als de extra inkomsten nodig zijn voor het gezin (Peleman, 2000). Janssens (2007) stelt een verandering vast van de vrouwen ten aanzien van de traditionele genderverhoudingen. De zwakke economische positie van allochtone mannen op de arbeidsmarkt zorgt voor extra spanningen tussen mannen en vrouwen. Mannen kunnen hun traditionele familiale verplichtingen niet langer meer vervullen. Hierdoor verandert de houding van vrouwen ten aanzien van de traditionele genderverhoudingen. Deze houding verandert het eerst in publiek domein, binnen het gezin veranderen de relaties pas als laatste.

### 3.4. Besluit

De drie velden oefenen inderdaad een grote invloed uit op het leven van de Islamitische vrouwen. Toch moeten we dit ook enigszins nuanceren want het beeld van de onderdrukte, gesluierde vrouw is te eenzijdig. Dat de islamitische vrouw minder zichtbaar is op openbare plaatsen dan westerse vrouwen, wil niet zeggen dat ze geen invloed heeft en onderdrukt is. Islamitische vrouwen hebben vaak een eigen invloed op hun eigen lot en omgeving. Men schrijft de Westerse vrouw nog steeds een beperkte rol toe, maar Mertens (2002) haalt hiervoor een verklaring van Nicolay (1991) aan : de islamitische vrouw heeft een aanzienlijke invloed binnenshuis, maar doordat de Islamitische wereld de indruk blijft hebben dat de man de touwtjes in handen heeft, blijven clichébeelden gehandhaafd.

# HOOFDSTUK 4

## ALLOCHTONE VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT

### 4.1. Inleiding

De arbeidsdeelname van allochtonen blijft problematisch. De werkzaamheidsgraad van allochtonen (niet- EU Burgers) in Vlaanderen bedraagt 36%, tegenover 64% voor Vlamingen met een Belgische nationaliteit. Allochtonen worden vijf keer meer met werkloosheid geconfronteerd dan Belgen. Nergens anders in Europa is de kloof tussen autochtonen en niet- EU burgers zo groot.

Zoals we reeds hebben aangehaald, is er een groot verschil tussen autochtonen en allochtonen mannen en vrouwen. Iets meer dan de helft van mannen met een niet-EU nationaliteit is aan het werk, dit tegenover slechts een kwart van de vrouwen (Minderhedenforum, 2007; Okkerse & Termote, 2004; Vandenbroecke, 2004a).

We schetsen eerst de situatie, waarna we dieper ingaan op factoren die deze achterstand op de arbeidsmarkt kunnen verklaren.

### 4.2. Situatie allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt.

Bij vreemdelingen uit EU- landen vinden we meestal meer werkloze vrouwen dan mannen. Een verklaring hiervoor kan men deels vinden in het feit dat er een kleinere aanwezigheid is van Marokkaanse vrouwen dan mannen in ons land. Een andere verklaring kan de hierboven vermelde niet- activiteit zijn van Marokkaanse en Turkse vrouwen (Van Den Cruyce, 2005).

Stoops en Boom (1997) onderzochten de arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit bij Turkse en Marokkaanse vrouwen. Zij kwamen tot de conclusie dat Turkse vrouwen zich meer op de arbeidsmarkt aanbieden, maar hierbij minder succesvol zijn dan de Marokkaanse vrouwen. De betere positie op de arbeidsmarkt van Marokkaanse vrouwen kan verklaard worden door hun selectievere intrede. De arbeidsparticipatie van Marokkaanse vrouwen is in vergelijking tot de Turkse vrouwen meer afhankelijk van de verblijfsduur en een betere opleiding. Verder spelen de arbeidskansen op de plaatselijke arbeidsmarkt ook een duidelijke rol in de arbeidsparticipatie van de migrantenvrouwen.

Als we gaan kijken in welke beroepssectoren we allochtone vrouwen kunnen terugvinden zien we dat meer dan een kwart van de Marokkaans-Turkse mannen, en een derde van de werkende Marokkaans-Turkse vrouwen, werkt als ongeschoolde arbeider of bediende. De vrouwen zijn veel terug te vinden in dienstverlenende sectoren en verkoopspersoneel. Een reden hiervoor is dat er voor deze beroepen niet zo 'n grote vraag is naar professionele bekwaamheid, ervaring of diploma. Ook het feit dat het vrouwelijke beroepen zijn, die dikwijls een tijdelijke tewerkstelling voor laag loon aanbieden speelt hierbij een rol (Krzeslo & Hamzaoui, 2006; Mispion R. & Holderbeke F, 2005; Verhoeven & Martens, 2000).

Het gemiddelde dagloon van vrouwen en jongeren ligt lager dan dat van mannen en ouderen. Hierbij valt op dat vooral Turkse vrouwen in de laagste loonklassen voorkomen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een groot deel Turkse oudere loontrekkenden in de landbouw tewerkgesteld is (Van Aerschot, 2007; Okkerse & Termote, 2004; Mispion R. & Holderbeke F, 2005).

Het feit dat de vrouwelijke allochtonen beter opgeleid zijn dan de mannen, blijkt dat zij het toch moeilijker hebben om na school de arbeidsmarkt te betreden. De slechtste situatie is bijgevolg die van de laaggeschoolde allochtonen vrouwen waarvan maar liefst zes op tien een jaar na het afstuderen geen job heeft (Misplon R. & Holderbeke F, 2005).

Autochtone vrouwen kennen een iets hogere mobiliteit mannen. Allochtone vrouwen daarentegen zijn veel mobieler dan de mannen. Tielens (2005) kwam tot de vaststelling dat er binnen de vrouwelijke bevolking belangrijke verschillen zijn qua mobiliteit. Turkse vrouwen nemen de minst rooskleurige positie in en zij scoren ook het slechtst qua werkzaamheid. De gegevens van het WAV laten zien, dat zij ook het meest van socio- economische positie veranderen en dat ze er bijna niet in slagen om 3 jaar ononderbroken aan het werk te blijven. De Turkse vrouwen hebben een hoge uitstroom uit het loontrekkende segment, en de kans is klein om vanuit hun werkzoekende situatie aan een job te geraken.

### 4.3. Verklaringen voor de zwakke arbeidsmarktpositie van allochtonen.

Veenman (1998) geeft verschillende verklaringen voor de zwakke arbeidsmarktpositie van allochtonen. Een eerste verklaring kunnen we vinden bij de deficietthese. Volgens de deficietthese is de hogere werkloosheid onder de allochtone bevolking te wijten aan ongunstige kwalificaties, nl. de onderwijsachterstand. De hierboven beschreven deficietthese sluit aan bij de meritocratiseringstheorie. Deze houdt in dat men impliciet of expliciet erkent dat een sociale status afhankelijk is van het onderwijsniveau. Iemand met een laag opleidingsniveau zal dus gekenmerkt worden door een lage sociale status en omgekeerd. In zijn onderzoek bij tweedegeneratie allochtonen, komt Veenman (1996) tot de conclusie dat we deze theorie moeten relativeren. Een eerste reden hiervoor is dat de verschillen in opleidingsniveau tussen tweedegeneratie allochtonen en autochtonen slechts in beperkte mate de verschillen in werkloosheid verklaren. De tweede reden is dat enkele betekenisvolle variabelen niet in het model zijn opgenomen. Deze variabelen zijn de verandering van de economie en het verschil in behandeling van allochtonen en autochtonen door Nederlandstalige werkgevers.

Verder geeft Veenman (1998) de differentiethese aan. Deze handelt vooral over het sociaal en cultureel kapitaal van allochtonen. Vaak beschikken zij over een kleiner informeel netwerk (sociaal kapitaal) om banen te vinden en zijn vaak sterker gericht op de allochtone subgroepen in de samenleving dan op de Belgische (cultureel kapitaal).

Tot slot haalt hij de discriminatiethese aan. Deze theorie legt een sterke nadruk op de selectiemethoden van werkgevers. Zij zullen, direct of indirect, vaak eerder kiezen voor een lid van de eigen etnische groep dan voor een minderheidsgroepering. Dit kan gebeuren om ethnocentrische redenen (zoals uit overtuiging dat de eigen etnische groepering beter is), dit noemt men directe discriminatie. Het kan echter ook gaan om indirecte discriminatie. In dat geval gaat het om gevolgen die in effect nadelig zijn voor allochtonen, maar die door de werkgever niet zo zijn bedoeld. Zo zijn er bijvoorbeeld veel klanten die niet wensen geholpen te worden door allochtonen.



Als we verder kijken in de literatuur zien we dat etnostratificatie dikwijls als belangrijke reden voor de lage arbeidspositie naar voor wordt geschoven (Verhoeven & Martens, 2000; Vertommen & Martens, 2006; Tielens, 2005).

De etnostratificatietheorie stelt dat:

*“Etnische minderheden in een maatschappij voornamelijk omwille van hun afkomst meer risico lopen om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt, met name in sectoren en banen die gekenmerkt worden door een hogere werkonzekerheid en slechtere arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.”*

Deze theorie wordt mede verklaard door de hierboven beschreven bevindingen.

Toch maken Verhoeven en Martens (2000) enkele nuances bij deze theorie. Zo is deze etnostratificatie in mindere mate aanwezig bij jongeren dan bij ouderen. Er komt ook in mindere mate etnostratificatie voor bij inwoners van Brussel dan bij inwoners uit andere Vlaamse regio's. Dit kan komen doordat de dienstensector in Brussel een groter aanbod, heeft. Verhoeven en Martens (2000) stellen zich de vraag of deze stratificatie te wijten is aan een verschillende opleidingsgeschiedenis, m.a.w. directe etnostratificatie, of aan de etnische achtergrond, m.a.w. de indirecte etnostratificatie. Als we het hebben over directe etnostratificatie beschouwen we de opleiding, ervaring en taalvaardigheid, als de belangrijkste kenmerken. Bij indirecte etnostratificatie wordt discriminatie als een belangrijkste oorzaak gezien. Hij besluit dat verder onderzoek zal moeten uitwijzen in welke mate beide mechanismen spelen. In een recent onderzoek komt Van den Cruyce (2005) tot de vaststelling dat nationaliteit en het land van herkomst meer effect hebben op de kans op werkloosheid dan het opleidingsniveau. Hij wijt dus de achtergestelde positie van allochtonen op de arbeidsmarkt eerder aan indirecte dan directe etnostratificatie.

#### 4.4. Besluit

Als besluit kunnen we stellen dat vrouwen een zwakkere socio-economische positie hebben dan mannen. Ze hebben minder vaak een job en minder stabiele loopbanen. Deze verschillen zijn bij allochtonen nog groter, en dit voornamelijk bij Turken en Marokkanen.

Van Den Cruyce (2005) stelt vast dat ondanks de betere opleiding en de minder felle discriminatie jegens Turkse en Marokkaanse vrouwen (in vergelijking met mannen), deze toch minder actief en minder vaak tewerkgesteld zijn. Een campagne gericht op tewerkstelling van allochtone vrouwen, zowel jonge vrouwen als thuiswerkende echtgenotes van immigranten, zou sneller effect hebben dan een campagne gericht op tewerkstelling van allochtone mannen.

# HOOFDSTUK 5

## BELEID

### 5.1. Inleiding

In dit deel trachten we in het kort een beeld te schetsen van het Vlaams overheidsbeleid ten aanzien van mensen van allochtone afkomst. We beginnen met een overzicht van de beleidsevoluties en eindigen met de pijnpunten in het huidige beleid.

### 5.2. Beleidskader

Voor 1998 werd de nadruk niet gelegd op herkomst en leeftijd. Men richtte zich op zogenaamde risicogroepen, vooral laaggeschoolden en langdurig werklozen.

Vanaf 1998 begon er een nieuwe wind te waaien, men ging streven naar een evenredige arbeidsdeelname (EAD) voor allochtonen. Dit werd vastgelegd in het "actieplan tewerkstelling van migranten" binnen het Vlaams Economisch-Sociaal Overlegcomité (Vesoc). Rond het jaar 2000 werden positieve actieplannen het voornaamste instrument voor evenredige arbeidsdeelname. Deze bevatten kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen op het vlak van tewerkstelling van allochtone Vlamingen. Bedrijven die een positief actieplan opstelden en uitvoerden konden hiervoor subsidies krijgen. Geleidelijk werd het begrip naar andere kansengroepen uitgebreid, eerst personen met een arbeidshandicap (2000) en later ook ouderen (2001). (Minderhedenforum, 2006).

Het pact van Vilvoorde<sup>2</sup> (2001) was een tweede belangrijke stap in het huidige beleid. Hierin werden door de Vlaamse overheid, de sociale partners en milieuorganisaties 21 doelstellingen voor de 21<sup>ste</sup> eeuw vastgelegd. Hierbij werd de evenredige arbeidsdeelname van allochtone Vlamingen erkend als een belangrijke uitdaging en verbindt men zich ertoe om voor Vlaanderen tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 70% te halen. (Minderhedenforum, 2006).

Het beleid evenredige arbeidsdeelname kreeg voor het eerst een wettelijke basis door het "decreet evenredige arbeidsmarktparticipatie"<sup>3</sup> van 8 mei 2002. Dit hield in om te werken aan verdieping, uitbreiding en consolidatie van het gevoerde beleid (Minderhedenforum, 2006).

Eind 2002 en eind 2003 worden er twee platformteksten ondertekend door de Vlaamse overheid, de sociale partners en de kansengroepen zelf. Deze teksten vormen het begin van structurele projecten, waarin de verschillende partners concrete engagementen aangaan. Een ander belangrijk gegeven is dat kansengroepen voortaan bij de advisering van het beleid betrokken worden door de

---

<sup>2</sup> <http://www.wetsmatiging.be/downloads/Pact%20van%20Vilvoorde.pdf>

<sup>3</sup> <http://www2.vlaanderen.be/personeelsbeleid/actiekit/informatiekit.htm>

oprichting van de commissie Diversiteit in de Sociaal Economische raad van Vlaanderen (SERV) (Minderhedenforum, 2006).

Aan de werkgeverszijde werd in 2003, 'Jobkanaal' gelanceerd. Dit is een initiatief dat de matching tussen vacatures en werkzoekenden uit kansengroepen moet bevorderen.

Door de allochtone verenigingen werd in 2003 het project "Work Up" opgestart, met als doel het beleid van nabij op te volgen en concrete aanbevelingen te formuleren. Het project bevat ook een activeringsluik. Dit houdt in dat toeleiders instaan voor de (her)activering van allochtone werkzoekenden die buiten de communicatieradius vallen van de reguliere diensten zoals de VDAB.

Als we gaan kijken op sectoraal niveau zien we dat een diversiteitsluik wordt opgenomen binnen de sectorconvenants. Dit zijn overeenkomsten tussen de sectoren en de Vlaamse overheid omtrent actuele thema's zoals een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, het bevorderen van levenslang leren en het verhogen van diversiteit op de arbeidsmarkt (Minderhedenforum, 2006).

Verder zien we dat op organisatieniveau de positieve actieplannen vervangen worden door diversiteitplannen<sup>4</sup>, met een grotere nadruk op inclusief beleid en management van diversiteit. Hierbij stellen de ondernemingen acties voorop voor de instroom en/of de opleidingsmogelijkheden van mensen uit kansengroepen. Het kan ook acties bevatten tot bijsturing van het algemeen personeelbeleid en tot bevordering van een diversiteitsvriendelijk klimaat op de werkvloer (Minderhedenforum, 2006).

In 2006 werd het beleid EAD bijgestuurd door minister van werk Frank Vandenbroucke. Men besluit om 70% meer geld vrij te maken om mensen uit de kansengroepen aan een job te helpen (Minderhedenforum, 2006).

### 5.3. Knelpunten

Ondanks de vele positieve initiatieven zijn deze niet zichtbaar in de tewerkstellingscijfers. De werkloosheidsgraad voor niet-EU burgers is nergens in de EU-15 zo hoog als in Vlaanderen en België. Dit toont aan dat het beleid evenredige arbeidsdeelname tekort heeft geschoten. Het gebrek aan afstemming, de overwegend projectmatige aanpak en het vrijblijvend karakter zijn belangrijke knelpunten (Minderhedenforum, 2006).

De bijsturing van 2006 brengt hier deels verandering in, door duidelijke doelstellingen met streefcijfers voorop te stellen (Minderheden forum, 2006). Toch is er nog veel werk aan de winkel met betrekking tot de afstemming op de verschillende beleidsniveaus (Hornaert, ea., 2006; Van De Maele, ea., 2006).

Het projectmatige karakter van het beleid komt deze afstemming zeker niet ten goede. Indien men een meer structurele aanpak zou hanteren zou dit de continuïteit en de langetermijneffecten bevorderen (Minderhedenforum, 2006).

---

<sup>4</sup> [http://www2.vlaanderen.be/werk/diversiteit\\_plannen.htm](http://www2.vlaanderen.be/werk/diversiteit_plannen.htm)

Tot slot is de betrokkenheid van etnisch culturele minderheden (en andere kansengroepen) bij het beleid ondermaats. Ondanks de oprichting van de Commissie Diversiteit in de SERV, blijkt dat hun impact relatief beperkt blijft. Dit is oa. te verklaren door het te weinig betrekken van etnisch-culturele minderheden bij cruciale beslissingen op andere niveaus (Minderhedenforum, 2006).

## 5.4. Besluit

Concluderend kan worden gesteld dat Vlaanderen reeds ernstige inspanningen heeft gedaan, waardoor er toch al positieve resultaten zijn geboekt. Sinds het VESOC akkoord in 1998, is er veel verbeterd en heeft men veel knowhow ontwikkeld. Het behalen van de doelstellingen uit het Pact van Vilvoorde zal dan ook afhangen van de manier waarop de ontwikkelde instrumenten worden ingezet en de middelen die daarvoor worden vrijgemaakt (Van De Maele, ea., (2007)).

# HOOFDSTUK 6

## DE VDAB

### 6.1. Werking VDAB

Sinds 1989 bestaat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Deze staat onder toezicht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid, Viceminister president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming.

De VDAB wil sturend en uitvoerend werken aan een transparante en dynamische arbeidsmarkt in Vlaanderen. Men tracht dit te verwezenlijken door een uitgebreid en doeltreffend dienstenpakket aan te bieden. Dit dienstenpakket houdt volgende thema's in:

- Arbeidsbemiddeling
- Training & opleiding
- Loopbaanbegeleiding

Verder wil de VDAB een snelle service aanbieden en verschillende klantengroepen (werkzoekenden, werknemers en werkgevers) op een zo efficiënt mogelijke manier benaderen. De klassieke media, de jobcomputers en de uitgebreide toepassingen op het internet zijn belangrijke kanalen (VDAB, 2007).

In een beheersovereenkomst tussen de VDAB en de Vlaamse regering voor de periode 2005- 2009, verbindt de VDAB er zich toe om doelstellingen en kritieke succesfactoren te realiseren die beleidsmatig zijn vastgelegd. Een belangrijke doelstelling is o.a. de deelname van kansengroepen aan trajectwerking en opleiding te bevorderen, en zo een uitstroom van deze kansengroepen uit de werkloosheid te creëren. Belangrijke kansengroepen zijn o.a. oudere werkzoekenden, arbeidsgehandicapten en allochtonen. Wij spitsen ons kort toe op allochtonen.

Om de dienstverlening voor allochtonen te verbeteren maakte de VDAB in 2007 een analyse van zijn processen. Vanuit deze analyse heeft men een aantal verbeteracties en experimenten geformuleerd. Tot slot biedt de VDAB enkele diensten aan specifiek voor allochtonen. Men heeft een inwerkingstraject, waarbij allochtonen jobbegeleiding, beroepsopleiding of een opleiding Nederlands kunnen volgen voor anderstaligen. En de jobcoaching, hierbij biedt men ondersteuning tijdens het solliciteren en de eerste maanden op de werkvloer (VDAB, 2007).

### 6.2. Begeleiding op maat bij de VDAB?

Ondanks het feit dat de VDAB een sluitende aanpak heeft ontwikkeld, blijven allochtone werkzoekenden ondervertegenwoordigd in de trajectbegeleiding.

Een rede hiervoor is dat sommige allochtone werkzoekenden niet op de hoogte zijn van de werking van reguliere instanties. Deze mensen hebben meer nood aan face-to-face contacten en follow-up gesprekken (Minderhedenforum, 2007). In 2007 heeft de VDAB hierop positief ingespeeld door mini-jobbeurzen te organiseren met bedrijven die openstaan voor diversiteit op de werkvloer. Vervolgens gaat men van deur tot deur om werkzoekenden te motiveren voor jobs en opleidingen (De Morgen, 2007).

Verder pleiten allochtone verenigingen ervoor om een opleiding interculturele communicatie op te nemen in het standaard opleidingspakket van elke VDAB-consulent, aangezien blijkt dat niet alle VDAB-consulenten met culturele verschillen en taalbarrières om kunnen.

Tot slot ijvert men voor meer inspanningen bij VDAB-consulenten om de vaardigheden van hooggeschoolde allochtone werkzoekenden te valoriseren. Want het blijkt dat hoger geschoolden met een buitenlands diploma vooral handenarbeid aangeboden krijgen. Dit is demotiverend en kan leiden tot wederzijds onbegrip tussen de consulent en de werkzoekende (Minderhedenforum, 2006).

### 6.3. Besluit

Over het algemeen kunnen we stellen dat er een positieve evolutie is in de werking van de VDAB. Men probeert steeds meer op maat te werken van kansengroepen. Helaas blijven er nog verschillende knelpunten die de actieve begeleiding van allochtonen in de weg staan.

# DEEL II: Empirisch onderzoek

## HOOFDSTUK 1

### INLEIDING, HYPOTHESE EN ONDERZOEKSVRAGEN

Mijn onderzoeksvraag werd opgesteld in samenwerking met Dr. Machteld Demetsenaere van de Vrije Universiteit Brussel, Stefanie Goovaerts van de wetenschapswinkel VUB en Ali El Bouchttaoui van het Minderhedenforum. Concreet werd het volgende geformuleerd: *Een explorerend onderzoek naar werkzoekende allochtone vrouwen in de Limburgse mijngemeenten.*

Oorspronkelijk werd de vraag naar onderzoek gesteld door het Minderhedenforum. Dit is een vereniging die de maatschappelijke positie van etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen wil versterken en het respect tussen de groepen wil bevorderen. Sinds 2000 treedt het Minderhedenforum op als spreekbuis en belangenbehartiger van de etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen en Brussel. Een belangrijk werkpunt van deze organisatie is de tewerkstelling van allochtonen. Via activeringsconsulenten, vacaturewerking en aanpassingen aan het beleid wordt getracht meer allochtonen aan een job te helpen. Om dit optimaal te kunnen verwezenlijken heeft men een goed beeld nodig van de juiste oorzaken en gevolgen van de werkloosheid bij allochtonen.

Een literatuurstudie toont aan dat de toegang tot de arbeidsmarkt voor allochtonen eerder beperkt is. De werkzaamheidsgraad van allochtonen (niet-EU- Burgers) in Vlaanderen bedraagt 36%, tegenover 64% voor Vlamingen met een Belgische nationaliteit. Allochtonen worden vijf keer meer met werkloosheid geconfronteerd dan Belgen. Demografische cijfers geven aan dat allochtone vrouwen het niet veel beter doen dan mannen. 75% van de Belgische vrouwen werkt, tov 14% van de Marokkaanse en Turkse vrouwen. Dit verschil is voor een groot deel te wijten aan een grote groep niet-actieven. Deze niet-activiteit vloeit waarschijnlijk voort uit de te geringe kansen op de arbeidsmarkt en (eventueel) traditionele patronen waarbij de vrouw thuis gehouden wordt. Uit het jaarboek 2007 van het PRIC blijkt dat er stilaan meer kleur op de Limburgse arbeidsmarkt komt en dat Limburg hierbij momenteel beter scoort in vergelijking met andere provincies. Ondanks deze positieve trend, blijft de werkloosheid in de mijngemeenten zeer hoog en zijn allochtone vrouwen nog steeds sterk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Gebrek aan opleiding en taalkennis zijn maar een deel van de oorzaken. Niettegenstaande eerdere onderzoeken rond deze problematiek en de daaruit voortvloeiende beleidsaanbevelingen is er nog niet veel veranderd. In onze hypothese wordt dan ook gesteld dat allochtone vrouwen anno 2008, nog steeds heel wat moeilijkheden ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt.

Aan de hand van dit onderzoek wordt een beeld geschetst van de werkzoekende allochtone vrouw in de Limburgse mijngemeenten. We zullen nagaan wat *zij percipiëren als oorzaken van hun werkloosheid*, en welke gevolgen dit heeft enerzijds op emotioneel, familiaal en/of sociaal vlak en anderzijds op integratie en ontwikkeling. In welke mate is er sprake van discriminatie? Hoe spelen cultuur en traditie hierin een rol? Vindt men een opleiding belangrijk bij het vinden van werk?

Vervolgens willen we peilen naar *het verschil in de perceptie inzake werkloosheid en het beleid naargelang de nationaliteit of woonplaats van deze vrouwen*. Hierbij gaan we kijken of de woonplaats een grote rol speelt bij het verklaren van verschillen. We gaan na of er een verschil is tussen vrouwen die in concentratiebuurten wonen, en vrouwen die in een meer gemengde woonwijk wonen. Is er naargelang de gemeente een verschil tussen de oorzaken die deze vrouwen voor hun werkloosheid aangeven? Ook kijken we naar verschillen naargelang de nationaliteit.

Tot slot gaan we na in *welke mate beleidsinitiatieven effectief* gehanteerd worden. Hierbij gaan we dieper in op de werking van de VDAB en het verschaffen van werkloosheidsuitkeringen. We plaatsen voor- en nadelen tegenover elkaar en bekijken wat de ondervraagde vrouwen vinden van de werkloosheidsuitkeringen. Is de uitkering voldoende? En wat zou het voor hen betekenen moesten deze na een werkloosheid van twee jaar stopgezet worden? Vanuit de resultaten van het onderzoek worden enkele beleidsaanbevelingen geformuleerd.



## HOOFDSTUK 2

### ONDERZOEKSOPZET

#### 2.1 Onderzoekspopulatie en onderzoeksterrein

Om een antwoord te krijgen op onze onderzoeksvragen kozen we voor focusgroepen met *werkzoekende laaggeschoolde vrouwen van de tweede generatie*.

We focusten ons op die specifieke generatie enerzijds omdat vrouwen van de eerste generatie dikwijls gepensioneerd of huisvrouw zijn. Anderzijds omdat vrouwen van de derde generatie meestal nog te jong zijn om te werken.

Hoewel uit onderzoeken blijkt dat allochtone vrouwen over het algemeen hoger geschoold zijn dan allochtone mannen, kunnen we stellen dat deze bevinding voornamelijk van toepassing is op vrouwen van de derde generatie. Bij de eerste en tweede generatie is de lage geschooldheid van allochtone vrouwen nog steeds een frequent gegeven, vandaar dat we voor laaggeschoolde vrouwen hebben gekozen.

Het bereiken van respondenten voor onze focusgroepen bleek niet gemakkelijk. Daarom hebben we ons beperkt tot Turkse en Marokkaanse vrouwen. Toch willen we nog even onderlijnen dat we ons bewust zijn van het feit dat de 'allochtone' vrouwen de Belgische nationaliteit hebben, maar we noemen ze 'Turkse of Marokkaanse', om een onderscheid te kunnen maken.

Als onderzoeksterrein kozen we voor de Limburgse mijngemeenten. Enerzijds omdat er in Limburg veel allochtonen wonen, en anderzijds omdat in de Limburgse mijngemeenten de werkloosheid bij allochtonen nog steeds hoog ligt. Een ander interessant gegeven is het rijke mijnverleden van Limburg. De sluiting van de mijnen heeft Limburg op verschillende vlakken een hele andere dynamiek gegeven.

#### 2.2. Methodologie

Om een antwoord te krijgen op de vraag naar oorzaken en gevolgen van werkloosheid van werkzoekende allochtone vrouwen, kiezen we voor een kwalitatieve benadering. Dit doen we door in onze probleemstelling vooral kwalitatieve vragen te stellen. We willen inzicht te krijgen in wat zij zelf zien als oorzaken van hun werkloosheid en welke gevolgen zij hierdoor ervaren. Door kwalitatief onderzoek kunnen problemen en thematieken in de concrete, alledaagse omstandigheden van de doelgroep beschreven en geïnterpreteerd worden. (vragenlijst zie bijlage)

Als leidraad hebben we het "*basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*" van Baarda, De Goede en Teunissen gebruikt.

De verwerking van gegevens is systematisch gebeurd. We hebben hierbij de volgende stappen gevolgd: 1. informatie selecteren op relevantie, 2. relevante fragmenten opsplitsen in fragmenten, 3. labelen, 4. het ordenen en reduceren van de labeling, 5. het vaststellen van de geldigheid van de labeling, 6. definiëren van de kernlabels, 7. vaststellen van de intersubjectiviteit, 8. het beantwoorden van de probleemstelling.

Als kwalitatieve onderzoeksmethode hebben we gekozen voor focusgroep interviews. Dit is een gestructureerde discussie binnen een kleine groep van stakeholders (4-12) personen. Dit instrument leent zich ertoe om een beter beeld te schetsen van enerzijds de kijk van werkloze allochtone vrouwen, anderzijds de effectiviteit van het beleid, én of er een verschil is in perceptie van de werkloosheid en het beleid naargelang de nationaliteit en/of woonplaats van deze vrouwen. Het is hét instrument bij uitstek om regionale en etnische verschillen in opvattingen weer te geven. Het stelt de deelnemers in staat hun opvattingen te ontwikkelen en naar voor te brengen in een eerder 'natuurlijke' sociale context. Het kan de achterliggende redeneringen en gedachten blootleggen waarop deze vrouwen hun meningen baseren (Baarda, De Goede & Teunissen, 2005).

Het optimaal aantal focusgesprekken varieert van twee tot acht (Fern, 2001). Meestal is minder dan vijf groepen voldoende voor onderzoek met focusgroepen (Krueger, 1998). Daarom wordt hier geadviseerd om groepsgesprekken te houden. Deze gingen door in volgende gemeenten : twee Turkse groepen in Beringen en Winterslag, twee Marokkaanse groepen in Maasmechelen en Zwartberg. Elke focusgroep bestond uit 4 tot 8 personen en was homogeen naargelang afkomst en opleidingsniveau. Slechts in één focusgroep hebben we een tolk moeten inschakelen, afkomstig van de Turkse Unie Beringen.

De meeste vrouwen hebben we bereikt door het contacteren van via buurtopbouwwerkers die actief zijn in de mijngemeenten. Deze beschikken dikwijls over een vrouwenwerking, wat het makkelijk maakt om deze vrouwen te contacteren. Ondanks de goede medewerking van buurtopbouwwerkers bleek het veel gemakkelijker om Turkse vrouwen te bereiken dan Marokkaanse. Turkse vrouwen blijken meer actiever te zijn bij deze organisaties dan Marokkaanse. Voor de Marokkaanse groepen hebben we beroep moeten doen op mensen binnen de Marokkaanse gemeenschap. Tot slot hebben we ervoor gekozen om de interviews in spreektaal weer te geven, aangezien zo de sfeer en de authenticiteit van de gesprekken behouden bleven. Bovendien wordt zo ook duidelijk dat Nederlands niet voor alle participanten de moedertaal is, wat ook typerend is voor deze doelgroep.

## HOOFDSTUK 3

### BELANGRIJKE BIOGRAFISCHE GEGEVENS

In dit eerste onderzoeksdeel willen we in kaart brengen welke werkzoekende allochtone vrouwen we ondervraagd hebben. We trachten een afbakening te vinden op basis van afkomst, leeftijd, opleidingsniveau en woonplaats.

#### 3.1. Afkomst respondent

Onze respondenten zijn afkomstig uit Marokko en Turkije. We hebben ons beperkt tot deze nationaliteiten aangezien deze het meeste in contact komen met werkloosheid. Twaalf vrouwen zijn van Turkse afkomst : zeven vrouwen zijn in België geboren, de andere vijf in Turkije geboren. Zij zijn in het kader van gezinshereniging of huwelijk naar België gekomen. Verder zijn er acht vrouwen van Marokkaanse afkomst : zeven vrouwen zijn in België geboren en één vrouw in Marokko. Zij is in het kader van haar huwelijk naar België geïmmigreerd.

#### 3.2. Leeftijd

De leeftijd van de respondenten varieert in dit onderzoek van 24 tot 40 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 32 jaar.

#### 3.3. Opleidingsniveau

Alle respondenten hebben een laag opleidingsniveau. Vijftien vrouwen hebben een diploma middelbaar onderwijs, dikwijls hebben ze een TSO- of BSO- richting gevolgd. Drie Turkse vrouwen, opgegroeid in Turkije, hebben enkel een diploma lager onderwijs. Twee andere Turkse vrouwen hebben middelbaar onderwijs genoten in Turkije. We moeten hierbij wel vermelden, dat vier vrouwen een bijkomende opleiding volgen of hebben gevolgd. Het gaat hierbij dikwijls om VDAB- of hogeschoolopleidingen.

#### 3.4. Woonplaats

Ons onderzoek situeert zich binnen de Limburgse mijngemeenten Beringen, Genk en Maasmechelen, die alle drie een hoge concentratie allochtone inwoners hebben. Ook al hebben ze alle drie concentratiebuurten, toch zien we onderlinge verschillen. In Beringen is de Turkse gemeenschap veel sterker geconcentreerd dan in Maasmechelen en Genk. In de andere gemeenten is er in de concentratiebuurten een grotere verscheidenheid naar afkomst. Dit heeft tot gevolg dat in Beringen een hogere sociale controle is en dat de integratie minder vlot verloopt dan in de andere gemeenten. Als we kijken naar onze respondenten zien we de volgende verdeling :

- drie Marokkaanse respondenten zijn van Maasmechelen afkomstig, vijf van Zwartberg
- bij de Turkse respondenten zijn er zes van Beringen en zes van Winterslag afkomstig.

## HOOFDSTUK 4

### VERLOOP VAN DE FOCUSGROEPEN

#### 4.1. FOCUSGROEP 1: 18/02/2008 Winterslag

Deze focusgroep vond plaats in het vergaderlokaal van de organisatie Stebo Winterslag. Alle deelnemers waren Turkse vrouwen die vertrouwd waren met de buurt en de organisatie. Dit gegeven heeft zeker een grote rol gespeeld in het verloop van de focusgroep. De meeste vrouwen hadden elkaar wel al eens gezien en waren vertrouwd met de begeleidster van Stebo, deze figureerde als co-moderator. De sfeer was dan ook ontspannen. De vrouwen begonnen vlot te vertellen en waren open. Dit had zijn voor- en nadelen. Het positieve was dat we vlot veel informatie verkregen, maar er moest bijgestuurd worden omdat er werd afgeweken van de vraag. Hierdoor heeft de focusgroep ook langer geduurd dan de andere drie, en werd het naar het einde moeilijk voor de meeste vrouwen om geconcentreerd te blijven. Wat verder opviel was dat deze vrouwen zeer goed geïntegreerd waren en een enorme vechtlust vertoonden. Elk van hen sprak zeer vlot Nederlands en hadden veel werkervaring, wel vooral als interim-kracht in fabrieken. Tot slot viel het op dat elke vrouw goed haar zegje heeft kunnen doen en voldoende aan de beurt is gekomen.

#### 4.2. Focusgroep 2: 25/02/2008 Beringen

Deze focusgroep vond plaats in het vergaderlokaal van de Turkse Unie van Beringen. Zoals in de eerste focusgroep waren het allemaal Turkse vrouwen vertrouwd met de organisatie en de buurt. Toch had deze focusgroep één groot nadeel: het merendeel van de vrouwen sprak geen Nederlands en we hebben dus gebruik gemaakt van een tolk. Dit maakte het soms moeilijk om vlot in te spelen op hetgeen wat de vrouwen zeiden, aangezien de tolk meestal slechts een samenvatting gaf. De sfeer was ook meer ingetogen. Dit had deels te maken met het feit dat er een tolk vertaalde maar ook omdat de sociale controle in de buurt van deze vrouwen zeer groot is. Dit is te verklaren door het feit dat praktisch alle vrouwen in Turkije zijn opgegroeid en nu in een Turkse concentratiebuurt leven. Verder zijn niet alle vrouwen evenveel aan bod gekomen. Een mogelijke verklaring is het feit dat sommige vrouwen bijna nog nooit gewerkt hadden in België en niet op de hoogte waren van initiatieven zoals de VDAB. Toch kunnen we over het algemeen stellen dat de focusgroep vrij vlot is verlopen.

#### 4.3. Focusgroep 3: 04/03/2008 Zwartberg

In de vergaderzaal van de organisatie Stebo werd de derde focusgroep gehouden. Dit was de eerste focusgroep met Marokkaanse vrouwen. Alle vrouwen kenden elkaar zeer goed. Twee vrouwen waren zelfs zussen. Ondanks dit gegeven hing er in het begin een zenuwachtige sfeer, die beter naarmate het gesprek vorderde. Verder heerste er een grote openheid en spraken bijna alle vrouwen zeer goed Nederlands. Slechts één vrouw woonde nog maar sinds enkele jaren in België en had schrik om Nederlands te spreken, aangezien ze het niet voldoende beheerste. De

andere vrouwen vertaalden de vragen en antwoorden van, en voor haar. Alle vrouwen zijn over het algemeen evenveel aan bod gekomen, één vrouw sprong er soms bovenuit, aangezien zij zeer geëngageerd was binnen de gemeente en de Marokkaanse gemeenschap. Het gesprek verliep zeer vlot maar heeft het kortste geduurd van allemaal, een verklaring hiervoor kan zijn dat deze vrouwen minder van de vragen afweken.

#### 4.4. Focusgroep 4: 05/04/2008 Maasmechelen

Dit is de enige focusgroep die doorging bij iemand thuis, dit gaf de focusgroep een iets andere dynamiek dan de vorige drie. De vrouwen waren ook niet bij elkaar gebracht door een organisatie maar gewoon door één Marokkaanse vrouw die haar werkzoekende vriendinnen uitnodigde. De tafel was rijkelijk voorzien van eten en drinken, en de tongen kwamen snel los. Het gesprek verliep probleemloos aangezien alle vrouwen vloeiend Nederlands spraken. Bij deze groep was er een vrouw die oorspronkelijk Spaanse was maar zich bekeerd had tot de islam. Ik vond dat dit gegeven een bijzondere invalshoek verleende aan de focusgroep. Verder werd het gesprek regelmatig even onderbroken door vrouwen die even moesten bidden. Dit heeft geen invloed gehad op de discussie aangezien deze gewoon kon doorgaan. De sfeer was open en alle vrouwen zijn evenveel aan de beurt geweest.

## HOOFDSTUK 5

### ONDERZOEKSRESULTATEN UIT INTERVIEWS

Men kan verschillende verklaringen bedenken voor de zwakke positie van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze zijn niet makkelijk te analyseren aangezien het meestal gaat om een complexe combinatie van factoren zoals opleiding, discriminatie, taalkennis enz. In wat volgt zullen we aan de hand van interviewfragmenten afleiden hoe allochtone vrouwen bovenstaande verklarende factoren zelf percipiëren. Onderstaande onderzoeksresultaten zijn rechtstreeks uit de focusgroepen afgeleid. Volgende thema's komen aan bod : werk, onderwijs, discriminatie en beleid. Aan de hand van deze thema's worden de gestelde onderzoeksvragen beantwoord.

#### 5.1. Werk

##### 5.1.1. Moeder en werk

Het merendeel van de vrouwen geeft aan dat hun moeder nooit heeft gewerkt. De moeders waren dikwijls getrouwd met mijnarbeiders en hadden de taak om voor het huishouden en de kinderen te zorgen. Godsdienstige redenen worden hierbij ook dikwijls naar voor geschoven. In de islam is het immers zo dat de vrouw het werk binnenshuis moet doen en de man buitenshuis. Wel wordt hierbij aangehaald dat deze gedachte vroeger veel sterker aanwezig was dan nu.

*“Onze cultuurgodsdiensdienst zegt dat de man de vrouw moet onderhouden, en voor de vrouw moet zorgen. Mijn vader is van de eerste generatie, hij is 83. Hij heeft dat allemaal meegenomen. Voor hem is dat een godsdienstige en cultuurgebonden regel. Dat was voldoende vroeger. Het is niet zoals nu, nu moet je met twee gaan werken voor om je kinderen alles te kunnen geven. Wij kregen liefde en genegenheid, en de kinderen van nu krijgen het materiële of het materiële te veel. Wij kregen het immateriële.”*

Als we kijken naar verschillen in nationaliteit zien we dat het merendeel van de moeders die wel gewerkt hebben, zich situeert bij de Turkse groep vrouwen.

*“Mijn moeder was arbeidster. Ze heeft 5 jaar gewerkt. Maar omdat de fabriek vond dat er teveel werknemers waren, hebben ze een aantal werknemers ontslagen. Waaronder ook mijn moeder omdat ze heel weinig werkervaring had in het verleden. En sindsdien is ze werkloos.”*

##### 5.1.2. Echtgenoot en werk

Eerst en vooral was het merendeel van de vrouwen getrouwd. Er waren ook gescheiden vrouwen bij, iets wat zeker ook een meerwaarde heeft geschept.

Bij de Marokkaanse respondenten zijn er bijna geen vrouwen die aangeven dat hun man een probleem heeft met het feit dat hun vrouw gaat werken.

*“Mijn man vindt dat werken belangrijk is. Ook om tussen de mensen te zijn, want anders zit ge maar gewoon thuis. En werken is heel belangrijk ook voor uw geest. Het is belangrijk dat je ook bezig bent met andere zaken, dan alleen maar huisvrouw te zijn. Je moet vooruit kunnen gaan in het leven.”*

*“Bij mijn man is het zo van, ge moet het zelf weten. Ge moogt kiezen, wilt ge werken dan gaat ge werken en als ge niet wilt, dan hoeft ge niet.”*

Bij de Turkse respondenten vinden we een groter aantal vrouwen die aangeven dat hun man problemen heeft met het feit dan hun vrouw wil werken.

*“Mijn man wilt niet dat ik werk, blijf maar thuis zegt hij.”*

### **5.1.3. Motivatie om te werken**

Bij alle vrouwen vinden we een sterke motivatie om te werken. Ze halen hiervoor verschillende redenen aan. Een eerste belangrijke reden is het inkomen.

*“Ik wil in de eerste plaats gaan werken voor de inkomsten. Want tegenwoordig is alles heel duur en moet je al met twee gaan werken. Daarbij komt ook nog dat ik mijn kinderen zoveel mogelijk wil geven.”*

Een andere belangrijke reden die veel wordt aangehaald door de vrouwen is dat werken gemakkelijk is voor het leggen van sociale contacten.

*“Om onder de mensen te komen. En om bij te leren. Want ik denk als ge full-time huisvrouw zijt, dan zit ge altijd met de kinderen. Het werk is eigenlijk een soort ontspanning.”*

*“Ik werk omdat het leven nu nogal duur is geworden. En ook om in contact te komen met andere mensen. Ik praat graag veel met mensen.”*

Tot slot zien we dat bij de Turkse groep in Beringen, onafhankelijkheid een veel voorkomende motivatie is om te gaan werken. Veel vrouwen willen onafhankelijk zijn van hun man. Een reden hiervoor kan zijn dat het merendeel van deze groep opgegroeid is in Turkije en dus op latere leeftijd naar hier is gekomen. Hierdoor zijn ze minder geïntegreerd en onderworpen aan een grotere sociale controle van hun schoonfamilie en man. De vrouwen in de andere groepen halen onafhankelijkheid bijna niet aan, aangezien zij al meer vrijgevochten zijn en niet meer in sterke mate onderworpen zijn aan godsdienstige regels, tradities en gebruiken.

*“Ik wil gewoon zelfstandig zijn. Ik ga niet alles aan mijn man vragen als ik iets wil kopen.”*

#### **5.1.4. Zoektocht naar werk**

Uit de gesprekken komt duidelijk naar voor dat de vrouwen, onmiddellijk nadat ze uit school gekomen zijn, op zoek zijn gegaan naar werk. Ze zijn aan deze zoektocht begonnen door zich te melden bij interim-kantoren, bij de VDAB en door te solliciteren in bedrijven.

*“Het was eigenlijk een beetje zoeken voor mij, ik heb eventjes in de fabriek gewerkt, en ik heb in de horeca gewerkt. Uiteindelijk heb ik mijn plek niet gevonden. Dan ben ik wel naar de VDAB gestapt om te zeggen: “Kijk ik zoek iets maar weet niet wat, dus help mij daarbij”.”*

Het werk dat ze vonden via de interim-kantoren en de VDAB was dikwijls van tijdelijke aard en situeerde zich vooral in fabriek- en poetswerk. Dit is iets wat veel vrouwen betreuren, aangezien ze ook graag in andere sectoren ervaring willen opdoen.

*“Ik heb altijd gewerkt. Na mijn school ben ik direct kunnen beginnen met een IBO-contract<sup>5</sup>. Dat was heel fijn werken. Toen mijn contract eindigde, heb ik geen verlenging meer gekregen. Omdat de nachtpost ging vallen. Erna heb ik ergens anders gewerkt, via interim. Maar daar had ik allergie, door de stoffen en spuiten die ze gebruikten. Ik heb op veel plaatsen gewerkt, maar dat was allemaal zo tijdelijk. “*

*“Via interims kunt ge alleen maar werk vinden, ik vind dat niet goed. Ik heb als opleiding kleding gevolgd. De interim-kantoren zoeken dan alleen maar naar zoiets in fabrieken enzo. Maar ik wil helemaal geen kleding doen, en ik wil helemaal niet in een fabriek werken. Ik wil iets anders doen. Ik moet dan al gaan liegen, en zeggen dat ik technische heb gedaan. Die interim-bureaus die zoeken echt niet wat ge wilt.”*

#### **5.1.5. Oorzaken werkloosheid**

In onze focusgroepen worden er verschillende oorzaken voor de werkloosheid aangehaald.

Ten eerste spelen een aantal arbeidsmarkt gerelateerde factoren een rol, meer bepaald ervaring en opleiding.

Ten tweede spelen een aantal praktische belemmeringen een belangrijke rol, zoals vrouwen en kinderopvang.

Ten derde zijn er ook cultuurgebonden elementen van belang, zoals het dragen van een hoofddoek en de houding van de schoonfamilie.

#### **Hoofddoek**

Er waren ongeveer evenveel vrouwen die een hoofddoek droegen, dan vrouwen die er geen droegen. De vrouwen die een hoofddoek droegen zien hun hoofddoek als een belangrijk struikelblok in hun zoektocht naar werk. Als we hier verder op ingaan en vragen of ze hun

---

<sup>5</sup> De tewerkstellingsmaatregel IBO staat voor individuele beroepsopleiding in de onderneming. Dit is een opleiding waarbij de cursist door de onderneming op de werkplek wordt getraind en begeleid. Na deze opleiding is het bedrijf verplicht om hem een contract voor onbepaalde duur te geven (VDAB, 2007).



hoofddoek zouden afdoen indien ze hun droomjob vinden, is het antwoord bij de meesten resoluut "nooit". Voor deze vrouwen is de hoofddoek een deel van hun identiteit en daarom zeer belangrijk.

*"Men kwam naar mij toe:" Ge moet u hoofddoek uitdoen want we hebben problemen met Turkse vrouwen". Ik zeg: "Ik ben geen Turk, ik ben een Marokkaan. En je mag niet generaliseren of stigmatiseren. Ik doe mijn hoofddoek niet uit. " Hierna ben ik ontslagen. Ik heb dus drie uur gewerkt en dan ben ik naar huis gekomen."*

Enkel bij de Marokkaanse groep in Maasmechelen zijn er sommige respondenten die hun hoofddoek op het werk zelf zouden afdoen, maar hem buiten het werk wel dragen.

*"Ze vragen bij alle interim's, of ik die zou willen uitdoen. Voor mij eerlijk gezegd, is dat geen probleem. Ik zou die wel willen uitdoen, maar alleen op het werk dan, en als ik dan naar huis ga doe ik hem terug aan. Ik vind ge kunt moeilijk anders. Als ik morgen werk heb, wat ik heel graag doe, dan zou ik mijn hoofddoek wel uitdoen. Maar toch, dan gaan ze misschien denken dat het normaal is dat ge die uitdoet."*

#### Ervaring

Buiten de groep in Zwartberg komt het aspect ervaring in alle groepen terug. Zoals hierboven vermeld, hebben de meeste vrouwen wel ervaring met tijdelijk werk in fabrieken. Maar als ze iets anders willen doen dan fabrieks- of poetswerk, missen ze de ervaring.

*"Ervaring. Pas op we hebben wel heel veel ervaring. Maar als ge zegt ik wil eens iets anders doen, ik ben dat beu gedaan. Je wilt dan eens iets anders leren. Dus ge gaat u dan inschrijven voor een andere job. Hiervoor moet ge dan ook op gesprek. Het eerste wat ze dan vragen is ervaring. En dan staat ge daar, want ge hebt geen ervaring."*

#### Kinderopvang

Kinderopvang is het volgende aspect dat door verschillende vrouwen wordt aangehaald. Aangezien de meeste vrouwen fabriekswerk verrichten, en hierbij in verschillende shifts moeten werken, is moeilijk om kinderopvang te voorzien. Ze moeten immers de ene dag om 7 uur beginnen, en de andere dag pas 's avonds.

*"Opvang is mijn probleem. Omdat ik heb alleen maar opvang van zeven tot zeven."*

*"Omdat ik geen opvang heb. Ik heb twee kleine kindjes van 1 jaar en die laat ge dus niet zomaar bij iemand. Hierdoor kan ik dus ook niet in ploegen werken."*

*"Moeilijk opvang voor de kleine. Ik heb de kleine ingeschreven maar moet een jaar wachten voor ik de kleine naar de opvang kan brengen."*

#### Vervoer

Verschiedende vrouwen geven vervoer aan als een belangrijke reden. De meeste gezinnen beschikken maar over één auto. Deze is meestal in gebruik door de man om naar zijn werk te gaan. Openbaar vervoer is dikwijls ook geen optie. Aangezien hun traject niet langs deze bedrijven ligt en de uren niet overeenkomen met de werkuren.

*“Als mijn man gaat werken neemt hij de auto mee, naar het werk. Hoe gaat ge dan u kind verplaatsen en naar het werk gaan? Daarbij komt nog dat ge met twee auto’s twee verzekeringen nodig hebt en dus hoge kosten hebt.”*

*“Ik heb wel een busabonnement, maar met die bustijden klopt dat niet. Ofwel zijt ge een uur te vroeg op uw Werk en moet ge daar blijven wachten en ofwel komt ge te laat aan op u werk, en dat hebben ze niet graag.”*

### Opleiding

Opleiding wordt vaak aangegeven als verklaring voor hun moeilijkheden op de arbeidsmarkt. Deze vrouwen zijn allemaal laaggeschoold en zien dit als een zware handicap in hun zoektocht naar werk. Werkgevers stellen steeds hogere eisen, waardoor deze vrouwen steeds meer achterop geraken.

*“De opleiding is ook belangrijk. Ik heb A2 kleding gedaan, en dan vindt ge echt alleen maar werk in een fabriek, en dat is echt niks voor mij.”*

*“Vanwege mijn diploma vind ik ook geen werk. Als ik zeg dat ik sociaal technische wetenschappen heb gedaan, dan zeggen ze dat ik eigenlijk nog moest hebben verder gestudeerd. Ik heb eigenlijk een foute keuze gemaakt bij het studeren. Ik heb de nodige diploma’s niet. En ik wil verder studeren als het gaat.”*

### Taal

Dit aspect halen enkel de Turkse respondenten aan. De Turkse respondenten in Winterslag spraken redelijk vlot Nederlands, bij de Turkse respondenten in Beringen verliep dit moeilijker. Hier moesten we gebruik maken van een tolk. Als we de vier focusgroepen op een rijtje zetten zien we dat de twee Marokkaanse groepen over het algemeen mondiger waren en beter Nederlands spraken dan de Turkse respondenten. Dit kan een verklaring zijn waarom enkel de Turkse respondenten taal aanhalen als struikelblok bij het vinden van werk. Toch treedt er nog een verschil op tussen de twee Turkse groepen. De Turkse respondenten in Winterslag hebben het niet zozeer over een Nederlands taalprobleem, maar over problemen met Frans en communicatieve vaardigheden. De Turkse groep uit Beringen daarentegen heeft het wel over Nederlandse taalproblemen.

*“Ik heb een gebrek aan communicatie, ja ik ken de taal. Maar hoe communiceer ik, hoe komt dat over bij u? Als ik ga solliciteren misschien stellen ze mij een vraag waarbij ik te veel omweg neem bij wijze van spreken, om iets te kunnen vertellen. Terwijl als ge communicatief goede vaardigheden hebt en ge kunt bijvoorbeeld, heel in het kort dingen samenvatten. Dat trekt meer aan. De manier waarop uw houding is, speelt ook een belangrijke rol. Communicatie is niet alleen het verbale, maar ook het non-verbale. Oogcontact is ook heel belangrijk. Wij hebben geleerd om niet in de ogen van anderen te kijken. Wij gaan direct zo doen (kijkt weg). Er zijn natuurlijk wel trainingen en zo hè. sollicitatietrainingen, assertiviteitstrainingen en zo, en nog allemaal van die dingen. Maar dat helpt ook niet even goed. Het is niet dat ge Nederlands kent, dat ge Nederlands kunt. Dus ge moet u ook*

*kunnen uiten, u kunnen formuleren, uw houdingen aanpassen, toonaard van uw stem, alles. Een heel pakket.”*

*“En soms de taal. Frans en niet Nederlands. Wij kennen al Turks en Nederlands en dan daar nog eens Frans bovenop. Dat is moeilijk. Ik heb daar toch echt moeilijkheden mee met Frans.”*

### Schoonfamilie

Enkel de Turkse respondenten uit Beringen halen schoonfamilie aan als oorzaak waarom ze geen werk vinden, dit in tegenstelling tot de andere respondenten die dit geen enkele keer vermelden. Het aspect schoonfamilie wordt in Beringen zelfs aangegeven als hoofdreden. De reden hiervoor kan worden gezocht in het feit dat deze vrouwen in Turkije zijn opgegroeid en later naar hier zijn gekomen, in het kader van een huwelijk. Ze zijn hierdoor onderworpen aan de sociale controle van de schoonouders. Maar ook de buurt is een niet te verwaarlozen aspect. Ze leven in zogenaamde getransplanteerde gemeenschappen, wat de sociale controle alleen maar versterkt. De vrouwen halen aan dat als ze gaan werken, de hele buurt schande over hen spreekt en roddelt.

*“Schoondochters moeten thuis blijven en voor de kinderen zorgen, krijgen geen toestemming van de schoonouders.”*

*“We hebben wel werk, maar dan vertellen ze allemaal dingen over u. Dan zijt ge anders. Als ge iets anders doet, dan krijgt ge onmiddellijk, “ah die doet iets anders”. Dan denken ze dat ge in de belangstelling staat, en dat is niet te doen bij ons in de Turkse gemeenschap. Ge moogt niet in de belangstelling staan. Ge moet gewoon meegaan met de anderen.”*

*“Dat is zelfs al bij aardbeienplukken. Van oh kijk die gaat dat doen. En die praat met die persoon en die met die, gewoon roddels zegt ze. Dat is er toch veel in onze cultuur roddels en zo.”*

## 5.2. Onderwijs

### 5.2.1. Ouders en onderwijs

Bij het merendeel van de vrouwen werd thuis veel aandacht besteed aan onderwijs. Met “veel aandacht” bedoelen de respondenten dat hun ouders geïnteresseerd waren in de schoolloopbaan van hun kinderen. Deze interesse houdt in : naar oudercontacten gaan, rapporten bijhouden en huiswerk opvolgen. Wat verder opvalt is dat verschillende respondenten aangeven dat vooral hun vader hun schoolloopbaan opvolgde.

*“Mijn ouders vonden onderwijs wel belangrijk. Al vanaf dat we in de lagere school zaten was dat altijd controleren of we huiswerk hadden in onze boekentas. Ze gingen naar oudervergaderingen voor mijn rapport te halen, en wilden ook altijd uitleg hebben. Zeker na mijn middelbaar onderwijs, wilden ze heel graag dat ik verder studeerde. Ik heb wel verder gestudeerd maar ik had een verkeerde indruk gehad van een richting vroedkunde. Dat lag mij niet, en dan ben ik gestopt. Toen heb ik een opleiding bij de VDAB gedaan voor telefoniste en receptioniste. Mijn ouders vonden dat toch wel belangrijk.”*

*“Mijn vader keek der wel naar uit. Tijdens de periode van de rapporten moest iedereen aanschuiven met een rapport. We waren met acht thuis. En hij was der echt voor om zijn kinderen te laten studeren. Als er op school ouderavonden waren, was hij altijd aanwezig. Hij kon en wou geen enkele missen. Hij wou alles weten en zou ook alles weten. Maar hij was wel heel vrij. Iedereen mocht zijn eigen keuze en richting kiezen. Dus die was niet streng op dat gebied. Want hij sprak ook Nederlands dus die kon ook niks missen, die wist alles (lacht). Ja die sprak met leerkrachten op school enzo. Ja die ging der voor.”*

Bij de Turkse groep in Beringen hebben bijna alle ouders van de ondervraagden geprobeerd om hun kinderen onderwijs te laten volgen. Toch blijkt de toestemming van de schoonouders hier ook weer een rol te spelen.

*“Wij zijn met 7 kinderen. Vijf zijn der in Turkije opgegroeid. Mijn broer en ik hebben hier gestudeerd. Ik ben nu bezig met een opleiding aan de hogeschool in Leuven. Mijn broer die wou niet studeren dus die is gestopt. Ook hangt weer veel af van de schoonouders in welke mate zij toestemming geven, of ze modern zijn of niet.”*

Bij een kleine minderheid van de vrouwen werd geen aandacht besteed aan onderwijs. Hiervoor worden verschillende redenen aangehaald : zo wordt er van meisjes verwacht dat ze zo snel mogelijk afstuderen om te kunnen trouwen en het huishouden te doen, of soms geloven de ouders nog steeds in een tijdelijk verblijf in België. Dit maakte dat men het niet nodig vond om zich te hechten aan waarden van hier.

*“Mijn ouders vonden onderwijs en opleiding helemaal niet belangrijk. Ze zeiden: “We zijn hier maar een poosje, we gaan na een tijd wel terug. Waarom moet ge u vasthechten aan de waarden van hier? School en onderwijs dat hebt ge toch in Turkije niet nodig, als we ooit terug zouden gaan.” Verder moest ik beroepsschool doen. Want ze zeiden: “Als gij onderwijs gedaan hebt, zult ge wel een goede partner vinden om mee te trouwen, en anders zoeken wij die wel, of we arrangeren een huwelijk.” Dus onderwijs was in die tijd helemaal niet belangrijk.”*

### **5.2.2. Opleiding**

Alle respondenten vinden opleiding zeer belangrijk. Op de vraag of ze een bijkomende opleiding zouden willen volgen, is het antwoord steeds unaniem “ja”. Er zijn verschillende vrouwen die al een opleiding hebben gevolgd, vooral VDAB-opleidingen. Toch zijn er ook een aantal verschillende vrouwen die een opleiding volgen aan een hogeschool. Wat hierbij opvalt is dat het steeds gaat om sociale richtingen zoals sociaal cultureel werk, intercultureel bemiddelaar en ervaringsdeskundige voor armoede en sociale uitsluiting. De vrouwen zien opleidingen als een middel om bij te leren, maar vooral als een manier om beter werk te vinden. De vrouwen die nog geen opleiding hebben gevolgd, willen dit in de toekomst zeker doen.

*“Ik had gedacht aan twee opleidingen, ofwel administratief bediende, bij de VDAB volgen. Voor dan toch een A2 te behalen.”*

*“Ik volg socio-cultureel werk maar ik wil graag in de toekomst ook lerarenopleiding doen. Ik wil graag vormingen geven in het volwassenenonderwijs. Ik ben vormingsmedewerkster. Dus*

*ik denk dat ik het wel een beetje in mij heb om vormingen te geven. En ik kan misschien ook islamleraar worden dan kan ik mijn hoofddoek aanhouden. “*

### 5.3. Discriminatie

Alle vrouwen hebben al te maken gehad met discriminatie. Meestal gaat het om de werknemers in interim-kantoren en ploegbazen in de fabrieken. Zes vrouwen hebben incidenten gehad binnen hun werkomgeving. Dit ging meestal om opmerkingen van andere werknemers en ploegbazen.

*“Ik heb bij een job meegemaakt, dat de ploegbaas mij niet graag had. Omdat ik de enige Marokkaanse was. De mensen die daar werkten hadden liever Turkse mensen, heel gek. En hij zocht telkens iets om mij eruit te gooien. Toen heb ik gevraagd waarom hij zo doet, maar hij babbelde gewoon niet met mij. Hij vond zelfs praten al te veel. Hierna ben ik er mee verder gegaan bij de baas. En dan heeft de baas mij ergens anders gezet, dus op een andere lijn. Ik vond het wel positief van de baas, maar anderzijds vond ik dat niet mooi van die man.”*

*“Op mijn vorig werk kreeg ik echt racistische opmerkingen. Zo van “die kameel heeft dat weer gedaan”, “Die kameel heeft weer verlof gevraagd”. Echt zo hè. Het was de ploegbaas die dat zei. En ze doen daar niks aan, want de grote baas is zelf vriendjes met de ploegbaas.”*

Verschillende vrouwen geven gevallen aan van discriminatie door een interim-kantoor. Dit gaat van racistische opmerkingen tot het niet aannemen van de vrouwen omwille van hun nationaliteit.

*“Ik ging naar de interim voor een job. En ik had mijn zoontje bij. Die man in dat interim-kantoor zei tegen mij “is uw zoontje ook een Al Qaida?”. En ik stond met mijn volle mond te kijken, hoe durft ge zoiets te zeggen. Ik heb dat ook gezegd tegen hem. En toen heb ik het tegen mijn broer verteld, want hij is bij de vakbond, dat ik een klacht wilde indienen. Maar erna heb ik het doorgekrast, ik zeg laat dat maar zo zitten, anders wordt dat juist erger. Maar ik heb die man dat gewoon vergeven.”*

### 5.4. Integratie

#### **5.4.1. Taal**

Zoals hierboven vermeld spraken alle groepen redelijk goed Nederlands, behalve de Turkse respondenten uit Beringen. Zij spreken wel gebroken Nederlands, maar hebben niet genoeg vertrouwen om dit ook in het openbaar te doen. Sommige vrouwen vinden het kennen van Nederlands niet zo belangrijk voor het vinden van bepaald soort werk, zoals fabriekswerk. Ze vinden het wel belangrijk voor bureauwerk. Het belang van het kennen van de taal hangt volgens hen af van het soort werk dat je wil doen.

*“Als ge zegt ik wil alle werk doen, dan is taal geen probleem. Maar als ge echt bureauwerk wilt doen, of als ge in een bepaalde richting zoekt. Dan is taal wel een probleem. Het is toch belangrijk. Als ge een bepaalde taak krijgt van uw baas. Als die zegt “doe dit” en ge begrijpt dat niet, dan hebt ge wel een probleem. Ge moet niet perfect Nederlands spreken maar ge moet een basis hebben.”*

*“Voor mijn vroeger werk was het kennen van Nederlands niet belangrijk. Ik werkte in een fabriek. En het is daar koud en hard werken. Ze nemen daar sowieso allochtonen aan, en je hoeft tijdens u werk geen woord te praten. Voor normaal werk moet je wel praten en Nederlands kennen, maar voor zwaar werk is dat niet nodig.”*

De andere respondenten geven allemaal aan, dat ze het kennen van Nederlands heel belangrijk vinden. Sommige vinden zelfs dat ze mensen die nog geen Nederlands kennen, moeten verplichten om taalcursussen te volgen.

*“Ik vind dat iedereen, die hier komt Nederlands moet leren. Ik vind dat ze personen echt moeten verplichten, zoals in Nederland.”*

*“Als ge naar een land gaat en ge vestigt u daar. Het eerste wat ge moet doen is integreren. Integreren naar taal en cultuur, en de normen en waarden van dat land. Dus integreren is heel belangrijk, integreren in de maatschappij. Wij zijn eigenlijk helemaal geïntegreerd, maar de autochtonen blijven ons bekijken alsof we nog helemaal niet geïntegreerd zijn.”*

#### **5.4.2. contact met de autochtone gemeenschap**

Voor de Marokkaanse respondenten uit Zwartberg en Turkse respondenten uit Winterslag hebben veel contact met de autochtone gemeenschap. Zij hebben autochtone vrienden, waar ze regelmatig mee afspreken.

*“Op mijn werk vroeger had ik heel veel Belgische vrienden. Daar neem ik regelmatig contact mee op.”*

*“Ik ben een heel sociaal iemand, dus ik heb contact met heel veel mensen. Ik heb veel contact met Belgen, want ik zit in een sportvereniging. Ik speel volleybal. Het grootste deel daarvan zijn allemaal Belgen. Ik heb daar geen problemen mee, en heb altijd goede contacten gehad. Ik ben ook bij een vrouwengroep, die ook een beetje gemengd is.”*

Logischerwijs valt op dat de Turkse groep van Beringen praktisch geen contact heeft met de autochtone gemeenschap. Ze hebben enkel contact met anderen op de school van de kinderen en soms met autochtone mensen in hun buurt.

*“Ik kan niet goed Nederlands, omdat ik bijna geen contact heb met Belgische mensen. Alleen op school en bij mijn buurvrouw en buurman.”*

## **5.5. Beleid**

### **5.5.1. Werkloosheidsuitkering**

De meerderheid van de vrouwen vinden hun werkloosheidsuitkering genoeg. Ze vermelden wel dat dit afhankelijk is van je gezinssituatie en of je in een sociale woning woont. Er wordt ook vermeld dat er maar een klein verschil is tussen wat ze verdienen als ze gaan werken en als ze gewoon thuis blijven en leven van een werkloosheidsuitkering.

*“Een werkloosheidsuitkering is niet genoeg, als maar één persoon binnen het gezin werkt. Maar mijn man werkt dus ik heb genoeg met mijn werkloosheidsuitkering. Deze bedraagt 400 Euro. Dus, Ik red me wel. Zeker nu de kinderen nog klein zijn. Ik heb een huurhuis en dat kost 600 Euro. Als je dat aftrekt en alle andere kosten die er nog bij komen, dan overleef je dat echt niet. Je moet eigenlijk met twee werken, om fatsoenlijk te leven en te genieten van alles wat ge doet.”*

*“Als je een sociale woning krijgt en je hebt je dopgeld, dan heb je genoeg met je werkloosheidsuitkering. Ik vind dat je toch zonder er iets voor te doen goed betaald wordt. Je kan wel niks extra, maar je werkt je er ook niet kapot voor. Het is niet de bedoeling dat je kan sparen en zo. Maar ik krijg mijn dopgeld als alleenstaande moeder. Dus ik krijg mijn geld, ik krijg mijn kindergeld. Dan heb je toch een goed budget, dan kun je gemakkelijk je huur betalen, ik bedoel wel bij een sociale woning hé. Dat is anders hè. Dan kom je goed toe met u huur, en kan ik geld apart zetten. Ik vind dat zonder je kapot te moeten werken, de overheid goed betaalt, zeker als je in een sociale woning woont.”*

### **5.5.2. VDAB**

Buiten de Turkse respondenten van Beringen, die enkel positieve ervaringen hadden, kon iedereen zowel positieve als negatieve kanten van de VDAB opnoemen. De ervaringen zijn heel uiteenlopend en persoonlijk. Sommige vrouwen spreken van slechte service, andere dan weer van een goede. Hierdoor is het moeilijk om een lijn te trekken en zullen we hieronder enkele vernoemde kwalificaties op een rijtje zetten.

Als negatief punt wordt vooral de begeleiding aangehaald:

*“Het negatieve vind ik eigenlijk, dat de trajectbegeleiders bepalen in welke richting ze u willen sturen. Als jij nu zegt ik zou graag dit willen volgen of werken dan hebben ze niks voor u, want je komt niet in aanmerking, punt uit. i.p.v. dat ze de mogelijkheden eens gaan bekijken. Gewoon om die mensen toch een beetje te motiveren. Je wordt direct afgeschreven. Met je opleidingen en met je ervaringen komt je er toch niet. Dat geeft een laag zelfbeeld voor de mensen.”*

*“De consulente waar ik bij was, die moest iets voor mij opmaken. Ze zegt: “ trek u plan maar, als je dat ook al niet weet”. Ik voelde me nog zo klein. Dus ik stond op, en riep:” wie wil mij helpen, want zij kan me niet helpen”? Hierna heeft ze het uitgelegd. Ik zeg: “ is dat zo moeilijk om een beetje uitleg te geven”?”*

*“Qua service en zo, vind ik VDAB niet goed. Ze geven u geen uitleg, en geven u altijd maar de indruk dat je niet wilt werken. Ik wil zeker werken, maar ik wil werk doen wat ik graag doe.”*

Als positieve zijde haalde men vooral de praktische zaken van de VDAB aan:

*“De positieve kant is , dat de site wel ruim is. Je kan snel vacatures terugvinden en je kan online wel goed terecht.”*

*“Het positieve is dat de VDAB je meestal helpt in de richting die je wil gaan werken. Ze willen echt helpen. Ze helpen voor kinderopvang zorgen. Helpen u terug werk vinden als je pas gedopt hebt.”*

### 5.5.3. Beleidsimplicaties

De vraag hoe het beleid verbeterd kan worden, was voor veel vrouwen moeilijk te beantwoorden. Veel vrouwen gaven reeds bestaande initiatieven aan zoals opleidingscheques en subsidies voor bedrijven om allochtonen aan te werven. Dit wijst erop dat ze toch (nog) niet goed op de hoogte zijn van bestaande mogelijkheden en instanties. Toch zijn er enkele interessante suggesties geopperd:

Deze vrouw zou werklozen in 3 groepen verdelen en voor ieder van hen een aparte aanpak hanteren:

*“Werklozen, die zou ik zo aanpakken. Ik zou ze eerst naar een jobcoach sturen van de VDAB. Als je driemaal weigert, word je doorgestuurd naar de RVA. Als je bij de RVA nog eens weigert om werk, omwille van geen feiten, dus dat je geen feit kan aantonen, dan moet je af van de dop. En daarbij komt dat als je drie jaar werkloos bent, je drie jaar ook geen dopgeld krijgt. Dan moet je wel binnen het jaar werk zoeken. En dan krijg je ook een jobcoach die je gaat begeleiden naar werk bij de VDAB. Of bij trajectbegeleiding van het Vlaams Fonds van de Vlaamse overheid.*

*Politieke vluchtelingen mogen van de wet niet werken. Maar de politieke vluchtelingen die geen vergunning hebben maar hier wel al 5 à 6 jaar zitten, die zou ik wel laten werken. Ik zou die laten werken, intern bij de organisatie waar ze slapen en eten. En met een puntensysteem, hen aanmoedigen om toch te werken, want die mensen worden depressief van te denken aan hun land van herkomst. Dus ik zou een puntensysteem geven. Ze worden teveel bepamperd en betutteld hier in België.*

*En vrouwen, ik zou vrouwen eerst laagdrempelige opleidingen laten doen en hun laten mobiliseren en participeren aan de maatschappij door hun te laten participeren in vrijwilligerswerk. En ook weeral te belonen met een puntensysteem, met geld hè. Maar hen geen druk opleggen. Zodat de vrouwen zeggen we hebben ervan geproefd, want sommige vrouwen zijn nog nooit buiten gekomen. En dan nadat ze twee jaar zijn begeleid, hen dan verplichten om werk te doen, en geen poetswerk want de meeste Marokkaanse vrouwen zijn aan het poetsen. Ik zou hen een opleiding geven. Twee dagen opleiding, één dag werken. En zo gaan ze werkervaring opdoen, horeca of bediende. Aan deze drie grote groepen zou ik werken.”*

Deze vrouw zou meer aandacht besteden aan de keuzebegeleiding in het middelbaar en iets doen aan de discriminatie op de werkvloer.

*“Ze moeten echt iets doen aan de studies van het middelbaar. Je hebt daar niet veel keuze. Je zit in het beroepsonderwijs, maar misschien kun je meer aan. En dan zou ik in het middelbaar ook laten zien welke kanten je allemaal op kunt, welke beroepen er allemaal zijn, en hoe je je droomjob kan bereiken. Het is fout dat de leerkracht beslist welke richting je gaat volgen en het CLB ook. En de meeste die het zesde middelbaar af hebben, die weten nog niet wat ze willen. De voorbereiding van de keuzes is te weinig in het middelbaar.*

*En ik zou ook meer discriminatie aangaan, als ik minister was. Iedereen gelijk voor de wet. Naargelang afkomst, godsdienst,... Ik vind toch dat ze daar rekening mee moeten houden. Want er zijn heel veel intelligente gesluisde meisjes, die gaan studeren, maar als ze willen gaan werken vinden ze geen werk. Dat vind ik toch wel echt spijtig. Het gaat niet om godsdienst of hoe ge der uitziet, als ge u werk maar goed doet dat is het belangrijkste.”*



## HOOFDSTUK 6

### CONCLUSIES

Aan de hand van de resultaten van de kwalitatieve studie beantwoorden we eerst de onderzoeksvragen. Vervolgens geven we aan hoe het onderzoeksopzet en de daaraan gekoppelde methodologische beperking een invloed uitoefenen op de resultaten.

*Wat percipiëren allochtone vrouwen als de oorzaken van hun werkloosheid, en welke gevolgen heeft dit enerzijds op emotioneel, familiaal en/of sociaal vlak en anderzijds op integratie en ontwikkeling ?*

Uit ons onderzoek blijkt dat men opleiding, ervaring, de hoofddoek en vervoer als belangrijke redenen ziet voor werkloosheid. Opleiding wordt hierbij het meeste naar voor gebracht door de vrouwen. Een reden hiervoor kan zijn dat al onze respondenten laaggeschoold zijn.

Uit de antwoorden van de vrouwen blijkt dat er over het algemeen thuis veel aandacht wordt besteed aan school. Deze aandacht uit zich vooral in het bijhouden van rapporten, het opvolgen van huiswerk en het bijwonen van oudercontacten. We kunnen hieruit afleiden dat hun culturele achtergrond: de houding van de ouders, de andere waarden en normen,... hen minder parten heeft gespeeld in het onderwijs en meer op de arbeidsmarkt. Andere factoren zoals te weinig schooladvies en een gebrek aan motivatie resulteerden vaak in een diploma middelbaar onderwijs als hoogst behaalde graad. Alle vrouwen betreuren dit en wensen nog extra opleidingen te volgen. Toch kunnen we stellen dat de discriminatiethese van Veenman duidelijk bevestigd wordt, aangezien uit de gesprekken blijkt dat de meeste werkgevers liever geen allochtone vrouwen aannemen. Verschillende vrouwen vinden geen werk omwille van hun hoofddoek. De interim-kantoren worden hierbij terecht met de vinger gewezen, aangezien de meeste geen vrouwen met hoofddoek aannemen. Verder is het volgens ons wenselijk om meer onderzoek te doen naar discriminatie van allochtone vrouwen op de werkvloer, aangezien we in de literatuur hierover weinig hebben teruggevonden.

Ervaring wordt ook aangegeven als zeer belangrijk. De meeste vrouwen hebben enkel ervaring met fabriek- en poetswerk. Ze willen ervaring opdoen in andere sectoren zoals secretariaatwerk, horeca enz, maar ze krijgen hiervoor geen kans. Dit is mede te verklaren door hun laag opleidingsniveau, maar ook door hun afkomst en cultuur. Vrouwen met een hoofddoek worden bijna niet aangenomen voor bureauwerk of voor andere beroepen zoals lesgeven.

Het laatste punt is vervoer. De gezinnen beschikken meestal maar over één auto en deze is meestal voor de man, om naar zijn werk te gaan. Openbaar vervoer is ook geen optie, aangezien de dienstregeling vaak niet overeenkomt met de werkuren of omdat het traject niet langs de bedrijven ligt.

Hun werkloosheid heeft vooral financiële gevolgen en dit wordt dan ook aangegeven als de hoofdreden waarom ze willen werken. Bijna alle vrouwen krijgen een werkloosheidsuitkering en komen hier wel mee toe, maar ze moeten toch opletten aan wat ze het uitgeven. Op sociaal vlak heeft hun werkloosheid niet zoveel gevolgen. De meeste vrouwen hebben nog steeds veel

contacten met vrienden. Deze vrienden bestaan ook uit autochtone vrienden. Toch vinden veel vrouwen werken ook belangrijk voor het hebben van sociale contacten. Dit houdt dan vooral contacten met collega's in en bezig zijn.

Ten slotte merken we op dat de vrouwen waarvan de moeder nooit is gaan werken, geen verband zien tussen hun eigen werkloosheid en die van hun moeder.

Als besluit kunnen we stellen dat de etnostratificatietheorie zeker bevestigd wordt. In de gesprekken met allochtone vrouwen is er sprake van zowel directe als indirecte stratificatie. De vrouwen geven enerzijds ervaring, opleiding en taalvaardigheid aan, maar zien anderzijds ook discriminatie als een belangrijke oorzaak van hun werkloosheid.

*Wat is het verschil in de perceptie inzake werkloosheid en het beleid naargelang de afkomst of woonplaats van deze vrouwen?*

Zowel in afkomst als woonplaats merken we enkele interessante verschillen op. We zetten eerst de verschillen in afkomst op een rijtje, later de verschillen in woonplaats.

Enkel de Turkse respondenten halen taal aan als struikelblok bij het vinden van werk. De Turkse respondenten in Winterslag spreken redelijk vlot Nederlands, zij hebben het niet zozeer over een Nederlands taalprobleem, maar over problemen met Frans en over communicatieve vaardigheden. De Turkse respondenten in Beringen ervaren wel problemen met de Nederlandse taal. We zien ook dat Turkse mannen meer problemen hebben met het feit dat hun vrouw buitenshuis gaat werken dan Marokkaanse mannen. In tegenstelling tot deze bevinding geven meer Turkse vrouwen aan dat hun moeder heeft gewerkt.

Nu staan we stil bij de verschillen in woonplaats. Tussen de gemeenten Maasmechelen, Winterslag en Zwartberg zijn we geen relevante verschillen tegengekomen. Maar als we deze gemeenten vergelijken met Beringen dan ontwaren we enkele boeiende discrepanties. Eerst en vooral is er een belangrijk verschil in de migratiedynamiek van deze vrouwen. In Beringen zijn deze vrouwen vooral in het kader van gezinshereniging of huwelijk naar hier gekomen. Zij zijn opgegroeid in Turkije en hebben daar onderwijs gevolgd.

De vrouwen uit de ander gemeenten zijn meestal kinderen van mijnarbeiders en in België geboren. Dit verschil in migratiedynamiek verklaart waarschijnlijk ook een deel van de verschillen die we nu zullen weergeven.

Het meest wezenlijke onderscheid van de vrouwen van Beringen t.o.v. de andere vrouwen is dat zij hun schoonfamilie als voornaamste struikelblok zien in hun zoektocht naar werk. Dit aspect komt in de andere groepen niet voor. Dit kan wellicht verklaard kunnen worden doordat deze vrouwen in het kader van hun huwelijk naar België zijn gekomen. Toch speelt hier ook een andere factor een grote rol, nl. de buurt. Al deze vrouwen leven in zogenaamde getransplanteerde gemeenschappen. Als deze vrouwen gaan werken spreekt de hele buurt schande. De transitiehypothese aangehaald door Almaci (2004) wordt hierbij bevestigd. Het wonen in een concentratiebuurt heeft nog andere gevolgen. Zo heeft men bijna geen contact met de autochtone gemeenschap en duurt het langer om het Nederlands onder de knie te krijgen. Het valt op dat alle andere groepen kennis van het

Nederlands belangrijk achten voor het vinden van werk. De Turkse groep in Beringen vindt dit minder belangrijk. Zij vindt dat het belang van het kennen van de taal afhangt van het soort werk dat je wil doen.

Als besluit kunnen we stellen dat de woonplaats een zeer belangrijke factor vormt in de perceptie van werkloosheid van deze vrouwen. Vooral de buurt waar men woont, en of dit een concentratiebuurt is of niet, speelt een zeer grote rol. De drie velden van Peleman die we aanhaalden in het literatuuronderzoek zijn dan ook het sterkst aanwezig bij de vrouwen van Beringen. Het veld van de islam is voor alle vrouwen belangrijk, maar vooral het veld van de minderheidscultuur en de dominantie van de man zijn het sterkst aanwezig bij de vrouwen van Beringen.

Het lijkt ons dan ook belangrijk om in de toekomst meer aandacht te besteden aan de zeer homogene concentratiebuurten, om deze vrouwen uit hun isolement te krijgen. Heterogene concentratiebuurten zijn geen probleem op dat vlak, de sociale controle is er véél minder sterk, vanwege de grote mix. Een keerzijde van de medaille is wel dat die afwezigheid van sociale controle, criminaliteit een vrijgeleide geeft.

#### *In welke mate worden beleidsinitiatieven effectief gehanteerd?*

We hebben de vrouwen bevraagd over de VDAB en werkloosheidsuitkeringen. Over de werkloosheidsuitkeringen was er een grote eensgezindheid. Iedereen vond deze in principe voldoende. Men gaf aan dat het niet gemakkelijk is om iedere maand vlot rond te komen met deze uitkering, maar dat het wel een mooi bedrag is dat je krijgt zonder te gaan werken. Toch komt de werkloosheidsval<sup>6</sup> ook ter sprake. Veel vrouwen vinden gaan werken duurder dan niet gaan werken, aangezien ze veel kosten maken met kinderopvang en vervoer.

Verder hebben we de vrouwen bevraagd over voor- en nadelen van de VDAB. De antwoorden hierop waren nogal uiteenlopend, waardoor we geen rechte lijn kunnen trekken. Sommige vrouwen spreken van slechte service, andere dan weer van goede. Toch keert één aspect regelmatig terug : de vrouwen betreuren dat de VDAB hen steeds enkel fabriek- en poetswerk aanbiedt. Zo kunnen ze geen ervaring opdoen in andere sectoren.

Tot slot vroegen we hen hoe ze het beleid zouden verbeteren. Dit was een moeilijke vraag; ze gaven wel verschillende initiatieven aan, maar dan ging het meestal over al bestaande maatregelen. Dit kan erop wijzen dat veel vrouwen nog niet goed op de hoogte zijn van de bestaande mogelijkheden en instanties.

Daarom lijkt het ons noodzakelijk om nog meer beleidscampagnes te organiseren, dit dan vooral face to face. De mini- jobbeurzen van KIF KIF<sup>7</sup> en de VDAB zijn al een stap in de goede richting.

---

<sup>6</sup> De werkloosheidsval is een fenomeen waarbij het voor sommige personen niet voldoende economisch interessant is om uit de werkloosheid te treden, ten gevolge van de op hen toepasselijke sociale zekerheid en belastingen.

<sup>7</sup> Dit zijn jobbeurzen die zich in het bijzonder richten op hooggeschoolde allochtonen.

Verder is het noodzakelijk zoals vermeld in de literatuurstudie om een opleiding interculturele communicatie op te nemen in het standaard opleidingspakket van elke VDAB- consulent. Want uit onze gesprekken blijkt dat er nog dikwijls problemen zijn met de communicatie, en de culturele verschillen.

Het is zeer belangrijk deze resultaten niet te veralgemenen naar alle werkzoekende allochtone vrouwen. In het onderzoek is het aannemelijk dat de deelnemende allochtone vrouwen er andere visies en gevoelens op nahouden dan andere allochtone vrouwen, die niet bereid waren te participeren. De deelnemers hebben immers vrijwillig deelgenomen aan de focusgesprekken en zijn wellicht meer gemotiveerd om te participeren aan een onderzoek in het kader van hun werkloosheid. Grootschaliger onderzoek is nodig om in kaart te brengen wat deze vrouwen percipiëren als oorzaken van hun werkloosheid en om eventuele beleidsaanbevelingen te kunnen geven. Het is belangrijk dat verder grootschalig onderzoek representativiteit nastreeft, hetgeen uiteraard niet mogelijk is en ook niet de bedoeling is bij een explorerend kwalitatief onderzoek als dit.

# Bibliografie

Almaci, M. & Timmerman, C. (2004). Marokkaanse en Turkse nieuwkomers in Vlaanderen: voor mannen en vrouwen een verschillend verhaal. In: M., De Metsenaere, A., Woodward, K., Celis, S., Janssens, R. (red) *Weten mannen waarom? Mannelijkheid feministisch bekeken*. Brussel: Vrije universiteit Brussel – Centrum voor vrouwenstudies.

Baarda, D.B., De Goede, M., & Teunissen, J. (2005). *Kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek: basisboek*. Houten: Stenfert Kroese.

Balli, S; Lodewyckx, I; Timmerman, C; Van Der Heyden, K. (1999). *Integratie van tweede integratie migrantenvrouwen in Vlaanderen: verschillende wegen tot integratie*. Antwerpen: UFSIA, faculteit Politieke en Sociale wetenschappen.

Bracke, S. (2007). Feminisme en Islam: intersecties. In: Arteel, I., Demetsenaere, M., Müller, H., Bossaert, S. (red) *Vrouw(on)vriendelijk? Islam feministisch bekeken*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Centrum voor vrouwenstudies.

Duquet, N., Glorieux I., Laurijssen, I. & Van Dorsselaer, Y. (2006). *Wit krijgt schrijft beter. Schoolloobanen van allochtone jongeren in beeld*. Antwerpen: Garant.

Güngör, D., Phalet, K., Janssens, R. (2007). De nieuwe Islam van Turkse en Marokkaanse jongeren: religie en gender in de constructie van identiteit en alteriteit. In: Arteel, I., Demetsenaere, M., Müller, H., Bossaert, S. (red) *Vrouw(on)vriendelijk? Islam feministisch bekeken*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel – Centrum voor vrouwenstudies.

Hermans D. & Opendenakker M. (2005). Allochtonen in het basis en het secundair onderwijs in Vlaanderen. In: WAV & Viona. *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Brussel: Garant.

Hoornaert, S. El Omari, A., El Bouchtaoui, A. (2006). Meer en beter werk voor etnische-culturele minderheden. In: Minderhedenforum. *Van arbeidsdeelname tot zelforganisatie: bouwstenen voor een effectief minderhedenbeleid*. Brussel: Minderhedenforum.

Jennes, A. (1994). *Profielen van geschoolde allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt*. Leuven: s.n.

Krzeslo, E. & Hamzaoui, M., (2006), Valstrikken en hinderpalen bij de tewerkstelling van vrouwelijke nieuwkomers: onderzoek bij een groep vrouwen afkomstig uit verschillende

landen. Brussel: ULB- TEF.

Krueger, R. (1998). *Focus group Kit 3: Developing questions for focus groups*. Thousand Oaks: Sage publications.

Krueger, R. (1998). *Focus group Kit 4: Moderating focus groups*. Thousand Oaks: Sage publications.

Krueger, R. (1998). *Focus group Kit 6: Analyzing & reporting focus group results*. Thousand Oaks: Sage publications.

Luykx, M. (1985). *Als het kan wil ik iets hogers leren: schoolervaringen van Turkse en Marokkaanse meisjes in Nederland*. Zoetermeer: Ministerie van onderwijs en wetenschappen.

Mertens, K. (2000). *Islamitische meisjes in België en hun beleving van de Islam, intimiteit en relaties*, Licentiaatsverhandeling, Vrije Universiteit Brussel.

Mertens, K. (2002). *De positie van migrantenmeisjes in Vlaanderen*. In W. Elias & T. Vanwing (Eds.). *Vizier op agogiek*. Leuven- Apeldoorn: Garant.

Minderhedenforum. (2007). *Meer en beter werk: aanbevelingen van de allochtone verenigingen*. Brussel: Minderhedenforum.

Minten, L. (2006). De mijnwerkersvrouw. *De Koolputters*, 9 (1), 203-208.

Misplon R. & Holderbeke F. (2005). Allochtonen op zoek naar werk. In: WAV & Viona. *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Brussel: Garant.

Morgan, D. (1998). *Focus group Kit 1: The focus group guidebook*. Thousand Oaks: Sage publications.

Morgan, D. (1998). *Focus group Kit 2: Planning Focus groups*. Thousand Oaks: Sage publications.

Nicolay, C. (1991). *Eierdans van tijgerinnen, Islamitische vrouwen over hun geloofsvbeleving en Westerse beeldvorming*. Zoetermeer: Meinema.

Peleman, K. (2000). *Concentratiebuurten geven de richting aan*, In: Agora, Vol 16;3, Amsterdam  
Peters, R; de groot, A. (1987) *Van Vreemde Herkomst: achtergronden van Turkse en Marokkaanse landgenoten*, Wereldvenster: Houten.

Okkerse, L. & Termote, A. (2004). *Statistische studie nr 111. Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt? Over de allochtone arbeidskrachten in België*. Brussel: Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie.

Stoop, R. & Booms, B. (1997). Hij kwam werken. Gaat zij werken? Arbeidsparticipatie en arbeidsmobiliteit bij Turkse en Marokkaanse vrouwen. In: R., Lesthaege. (red) *Diversiteit in sociale verandering, Turkse en Marokkaanse vrouwen in België*. Brussel: VUBpress.

Surkyn, J. & Reniers, G. (1997). Selecte gezelschappen. Over de migratiegeschiedenis en de interne dynamiek van migratieprocessen. In: R., Lesthaege (red). *Diversiteit in sociale verandering, Turkse en Marokkaanse vrouwen in België*. Brussel: VUBpress.

Tielens, M. (2005). Eens allochtoon, altijd allochtoon? De socio-economische etnostratificatie in Vlaanderen. In: WAV & Viona. *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Brussel: Garant.

Timmerman, C. (1999). *Onderwijs maakt het verschil. Socioculturele praxis en etniciteitsbeleving bij Turkse jonge vrouwen*. Leuven: Acco.

Van De Maele, M., Verhoeven, M., Martens, A. (2005). Over de grenzen heen: lessen uit de Nederlandse ervaring met vraaggerichte arbeidsmarktmaatregelen ter verbetering van de positie van allochtonen. Leuven: KUL, Centrum voor Sociologisch Onderzoek.

Vandenbroecke, F. (2004a). *Beleidsnota 2004- 2009 Werk*. Brussel: Kabinet van de Vlaamse minister van onderwijs.

Vandenbroucke, F. (2004b). *Beleidsnota 2004- 2009 onderwijs en vorming. Vandaag kampioen in wiskunde, morgen ook in gelijke kansen*. Brussel: Kabinet van de Vlaamse minister van onderwijs.

Van Den Cruyce, B. (2005). De ondergebruikte arbeidsreserve van vreemdelingen in België. *Kwartaalschrift Economie*, 2, 117–145.

Van der Heyden, K., Geets, J., Vanderwaeren, E. & Timmerman, C. (2005). Islambeleving bij hoogopgeleide moslimjongeren in Vlaanderen. Gelijke Kansen vanuit een moslimperspectief. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid UA-UHasselt.

Veenman, J. (red.) (1996). *Keren de Kansen? De tweede-generatie allochtonen in Nederland*. Assen: Van Gorcum.

Veenman, J. (1998). *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.

Verhoeven, Hans (2000), *De vreemde eend in de bijt, arbeidsmarkt en diversiteit. WAV-dossier*. Leuven: K.U.Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

Vertommen S. & Martens A. (2005). Allochtonen beloond: etnostratificatie op de loonmarkt? In: WAV & Viona. *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Brussel: Garant.

## Internetbronnen

Algemene informatie. Geraadpleegd op 10 juli 2008, op <http://www.vdab.be/vdab/algemeen.shtml>

De Coo, S. (2007, 25 oktober). VDAB zoekt allochtone werkzoekenden thuis op. *De Morgen*. Geraadpleegd op 10 juli 2008, op [http://www.minderhedenforum.be/2pers/documents/De\\_Morgen\\_20071025\\_p11\\_1314673734.pdf](http://www.minderhedenforum.be/2pers/documents/De_Morgen_20071025_p11_1314673734.pdf).

IBO contract. Geraadpleegd op 20 juli 2008, op <http://vdab.be/ibo/>.

Kifkif jobbeurs. Geraadpleegd op 20 juli 2008, op [http://www.site.kifkif.be/kifkif/nieuws.php?nws\\_id=1252&page\\_class=one&open\\_menu\\_id=18](http://www.site.kifkif.be/kifkif/nieuws.php?nws_id=1252&page_class=one&open_menu_id=18)

Personen van allochtone afkomst. Geraadpleegd op 10 juli 2008, op <http://vdab.be/werkinzicht/allochtoon.shtml>.

Provinciaal Integratiecentrum, (2007), *Integratie en Migratie in Limburg 2007*. Hasselt: Provincie Limburg. Geraadpleegd op 2 februari 2008, op <http://www.limburg.be/eCache/INT/24/904.bGJsPXdlbHppam4mbGJsbnI9MTUzNjQmbGJsZ3I9bGV2ZW4.html>.

VDAB jaarverslag 2007. Geraadpleegd op 10 juli 2008, op <http://vdab.be/trends/jaarverslag.shtml>.

Werkloosheidsval. Geraadpleegd op 20 juli 2008, op <http://nl.wikipedia.org/wiki/Werkloosheidsval>