

# Veel werklust maar geen kansen

Pang, C.L. & Sarens, E. (2002), K@ns. Hooggeschoolde allochtonen op de arbeidsmarkt, niet gepubliceerd actieonderzoek.

***Veel werklust maar geen kansen. Dat is de harde realiteit voor vele hoogopgeleide allochtonen in Vlaanderen. Allochtonen zijn niet per definitie laaggeschoold. Vooral onder de nieuwkomers zijn er veel mensen met diploma's en werkervaringen op de arbeidsmarkt in het land van herkomst. De helft van de allochtonen die een inburgeringsbeleid volgen is hoogopgeleid, 8% heeft een universitair diploma. Vier op tien nieuwkomers vinden werk maar slechts 3% vindt werk dat bij zijn/haar diploma past. De belemmeringen voor een nieuwkomer om op zijn/haar niveau te werken zijn velerlei: de gelijkschakeling van de diploma's, het taalprobleem, directe en indirecte discriminatie bij de aanwerving en/of op de arbeidsvloer.***

die reeds een vragenlijst hadden ingevuld. In totaal werden 57 interviews afgenomen. De gegevens van de vragenlijsten en de interviews vormen de basisbevindingen van dit onderzoek. Daarnaast werd ook contact opgenomen met belangrijke actoren met betrekking tot allochtonen en arbeid zoals ont-haalbureaus, integratiediensten, federaties van allochtone verenigingen, VDAB, ACV studiedienst en *last but not least* personeelsverantwoordelijken van bedrijven.

## Doelstelling en methodologie van het onderzoek

Dit actieonderzoek<sup>1</sup> is een momentopname en tegelijk een testcase van het Vlaams werkgelegenheidsbeleid ten aanzien van kansengroepen, waaronder ook allochtonen. Het beleid streeft naar volwaardige en evenredige arbeidsdeelname zowel in privé-ondernemingen als bij de publieke diensten. Dit onderzoek peilt naar de noden en behoeften van hoger opgeleide mannen en vrouwen, afkomstig uit een niet-EU-lidstaat. Op methodologisch vlak werden de gegevens verzameld via vragenlijsten, aangevuld met interviews. In totaal werden 355 vragenlijsten verspreid in Limburg, Antwerpen, Gent en Brussel. Vooral in Brussel werden relatief veel vragenlijsten verspreid (120 vragenlijsten tegenover 90 in Antwerpen, 85 in Gent en 60 in Limburg). In totaal vulden 136 allochtonen deze vragenlijst in. De interviews werden enkel afgenomen van degenen

## Enkele kenmerken van de doelgroep

De groep van hoogopgeleide allochtonen heeft een diploma behaald in het land van herkomst, hetzij aan een universiteit, hogeschool of in het vaktechnisch onderwijs. Ze zijn tussen 20 en 50 jaar oud en wonen in Brussel, Antwerpen, Gent, de randgemeentes van deze steden en in de regio Limburg. Deze werkende en werkzoekende allochtonen, al dan niet genaturaliseerd, hebben het statuut van erkende vluchteling, geregulariseerde, ontvankelijk verklaarde asielzoeker of regularisatie-aanvrager. Verder in dit artikel wordt naar hen verwezen als (hoog)opgeleide allochtonen. Wat betreft de man-vrouw verhouding onder de bevroegden, is er bijna een evenwicht tussen mannen (45%) en vrouwen (55%). Maar voornamelijk Afrikaanse mannen en Oost-Europese vrouwen werden bereikt in dit onderzoek. Deze groepen vormen niet toevallig de twee numeriek omvangrijkste groepen

onder de nieuwkomers. Wat betreft de verblijfsduur van de onderzochte groep, verbleven de meesten (53%) tussen drie en tien jaar in België. Slechts 10% van de bevroegde allochtonen woont langer dan tien jaar in het land. 37% is nieuwkomer, waaronder een opvallende vertegenwoordiging van vrouwen (23%). De drie belangrijkste redenen van de komst naar België zijn asiel, gezinsvorming en gezinshereniging. Uit de cijfergegevens blijkt dat een grote meerderheid van de deelnemende vrouwen (25%) via het huwelijk in België is terechtgekomen. De mannen in het onderzoek (21%) komen vooral als politiek vluchteling naar België. Andere redenen, die de (hoog)geschoolde allochtonen opgeven zijn studies (voornamelijk mannen), werk, oorlog, aanstelling door de regering van het land van herkomst.

## **Uit het oog springende bevindingen en aanbevelingen**

---

1) In Vlaanderen en in België verblijft een relatief grote groep van hoogopgeleide allochtonen. Zij zijn hier om verschillende redenen. Het is niet evident een cijfer op deze groep te plakken en evenmin hun *skills* en capaciteiten in kaart te brengen. Wel zijn er cijfers voorhanden over de groep van nieuwkomers. Volgens het cijfermateriaal van de Interdepartementale Commissie Etnische-Culturele Minderheden waren er 15 943 nieuwkomers in heel België in 2001, waarvan 12 172 in Vlaanderen. Het gaat evenwel om de groep van allochtonen, die niet langer dan één jaar in België verblijven. De doelgroep van dit onderzoek betreft mensen, die al enige jaren in België gevestigd zijn. Hun totaal ligt logischerwijze hoger. Een betere registratie van deze groep allochtonen is aangewezen aangezien ze een potentieel aan geschoolde werkkraft betekenen voor de maatschappij. Enige tijd geleden was er sprake van versoepeling van het immigratiebeleid om leemtes in de zogenaamde knelpuntberoepen aan te vullen. In het kader van een selectief immigratiebeleid van hoogopgeleide allochtonen mag men deze groep niet uit het oog verliezen.

*Aanbeveling:* we pleiten ervoor om deze mensen een kans te geven werk te vinden op hun niveau los van de vraag naar versoepeling van het immigratiebeleid met betrekking tot hoogopgeleide allochtonen.

2) Hooggeschoolde allochtonen zijn buitengewoon gemotiveerd om hun capaciteiten ter beschikking te stellen van de samenleving. Ze hebben gestudeerd en beschikken vaak over beroepservaring die ze hebben opgedaan in eigen land. Alleen is de toegang tot de arbeidsmarkt zeer moeilijk.

*Aanbeveling:* geef hun juiste informatie, een degelijke taalcursus en toelichting omtrent de werking van de arbeidsmarkt en ze zullen zelf een weg voor zichzelf uitstippelen. Het zijn gemotiveerde werkrachten.

3) Hoogopgeleide allochtonen krijgen weinig informatie wanneer ze in België aankomen. De cursus maatschappelijke oriëntatie lijkt ideaal en zou voor elke nieuwkomer in de ruimste zin van het woord nuttig zijn. De cursusmap zit boordevol relevante informatie. Deze cursus wordt echter uitsluitend georganiseerd voor nieuwkomers, wiens verblijf in België korter is dan een jaar.

*Aanbeveling:* er is nood aan een centraal informatiepunt dat over veelsoortige informatie beschikt. Het gaat om concrete informatie omtrent het land (politieke structuren, levenswijze, waarden en normen), onderwijs, arbeidsmarkt, juridische informatie, enzoverder. Op dit moment loopt een project op het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding omtrent de aanmaak van een website voor nieuwkomers in het kader van het Impulsfonds. Dit project kan een antwoord bieden op deze laatste vraag.

4) Zowat iedereen – hooggeschoolde allochtonen, personeelsverantwoordelijken, consultants – zijn het er roerend over eens dat de kennis van het Nederlands de sleutel vormt voor een geslaagde integratie op de arbeidsmarkt, op school, enzoverder. Alleen zijn er problemen op vlak van aanbod en de kwaliteit ervan. Er zijn lange wachtlijsten. Bovendien leren de allochtonen er wel Nederlands, waardoor ze op basale wijze kunnen communiceren in de maatschappij. Maar specifiek vakjargon en ander gespecialiseerd taalgebruik komen niet aan bod in de standaard taallessen. Sommige hoogopgeleide allochtonen volgen taallessen aan universiteiten, die van hoge kwaliteit zijn maar daar staat een hoog prijskaartje tegenover.

*Aanbeveling:* het aanbod en de kwaliteit van aanbod Nederlands als tweede taal uitbreiden, verfijnen en differentiëren volgens het niveau en vereisten van de allochtone taalleerlingen.

5) NARIC Vlaanderen, verantwoordelijk voor de gelijkgeschakeling van diploma's, stelt vast dat 70% van de gelijkgeschakelde diploma's niet nodig was. De allochtonen houden er echter een ander idee op na. Naast papierwerk kost een dossieraanvraag ook veel geld en tijd.

*Aanbeveling:* de gelijkgeschakeling van diploma's is belangrijk en dus dient de procedure transparant en efficiënt te verlopen tegen een betaalbare prijs.

6) Allochtonen worden geconfronteerd met uitsluiting op basis van origine bij de aanwerving en op de werkvloer. De groep van hoogopgeleide allochtonen behoort tot deze kwetsbare groep.

*Aanbeveling:* er dient verder gewerkt te worden aan het terugdringen van racisme en discriminatie bij de aanwerving en op de werkvloer. De huidige projecten – die de instroom en de doorstroom van allochtonen op de arbeidsmarkt bevorderen en ondersteunen – en de toepassing van de antiracismewet en de algemene discriminatiewet dienen voortgezet te worden.

7) Van de vele opleidingen die de VDAB organiseert, zijn er heel weinig afgestemd op de behoeftes van de hoogopgeleide allochtonen. VDAB-medewerkers begeleiden voornamelijk laaggeschoolde allochtonen. Personeelsverantwoordelijken beweren dat ze de VDAB contacteren om laaggeschoold personeel te zoeken. Hooggeschoold personeel selecteren ze via andere kanalen.

*Aanbeveling:* er moet een contactpunt/happening gecreëerd worden om vraag (personeelsverantwoordelijken) en aanbod (hoogopgeleide allochtonen) bij elkaar te brengen.

8) De coördinatie tussen de verschillende diensten verloopt niet altijd even vlot. Ieder kent zijn werk,

maar is niet op de hoogte van de competenties van andere diensten. De administratieve zoektocht naar werk is soms een helse ervaring.

*Aanbeveling:* meer transparantie en op elkaar ingestelde diensten zijn aangewezen.

## Besluit

---

We kunnen algemeen besluiten dat hoogopgeleide allochtonen een meerwaarde kunnen betekenen op de arbeidsmarkt. Ze beschikken over vaardigheden, kennis en (werk)ervaring. Bovendien hebben ze veel zin om te werken op het niveau van hun diploma en deskundigheid. Op dit moment worden er te weinig kansen geboden aan deze groep. Ze zijn in het beleid en in het algemeen discours over migranten en multiculturele samenleving tot dusver onzichtbaar. Feit is evenwel dat ze hier zijn en hier blijven. Het zou enorm jammer zijn, een *waste of talent*, indien hun mogelijkheden niet benut of onderbenut worden. Nochtans kan er een win-win situatie gecreëerd worden indien ze adequate ondersteuning krijgen tijdens hun zoektocht naar een geschikte baan.

*Ching Lin Pang*  
*Centrum voor Gelijkheid van Kansen en*  
*Racismebestrijding*

## Noot

1. Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van STEBO (Steunpunt opbouwwerk) Genk door onderzoekers van het Departement Sociale en Culturele Antropologie. Het kadert in een ruimer project, gefinancierd door VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) en ESF (Europees Sociaal Fonds) met als uiteindelijk doel de (her)positionering van hoger opgeleide allochtone mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Dit ruimer project k@ns krijgt een concrete invulling in Antwerpen (ATEL) en Stebo Genk.