

OPLEIDING SOCIAAL WERK
Maatschappelijk Werk

***BIEDT HET VRIJWILLIGERSWERK MEER
KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT?***

Hoe kan vrijwilligerswerk hoog opgeleide anderstaligen helpen om een betere aansluiting te vinden met de arbeidsmarkt.

Scriptie van

Aspet Khachatryan
tot het behalen van het diploma Bachelor Sociaal Werk

Academiejaar 2014 - 2015

Dankwoord

Vooraleer u het werk begint te lezen, wil ik graag van de gelegenheid gebruik maken om iedereen te bedanken die geholpen heeft om deze thesis tot stand te brengen.

Eerst en vooral dank aan al mijn collega's binnen het Servicepunt Vrijwilligers. Met hun tijd en deskundigheid waren ze onvervangbaar tijdens mijn stageperiode. Ik had de vrijheid om tijdens de minder drukke momenten van mijn stage aan mijn eindwerk te werken. Ook veel dank aan de medewerkers van het Servicepunt Verenigingen om met hun enthousiaste gesprekken en glimlach mijn dagen goed te maken.

Ik wil ook mijn begeleider vanuit de school bedanken voor zijn bereidheid om op elk moment klaar te staan voor advies en raadgeving.

Het was een periode met veel ups en downs. Zonder de mentale ondersteuning van mijn directe omgeving zou het niet gemakkelijk geweest zijn. Daarom wil ik ook diegenen bedanken die rechtstreeks betrokken waren bij dit proces. Het waren mijn vrienden en ouders.

Aspet Khachatryan

Inhoudstabel

Inleiding.....	4
2. Nieuwe migranten op de arbeidsmarkt	6
2.1 Van de gastarbeiders naar de postindustriële migratie	6
2.2 Arbeidsmarkt voor de (hoog opgeleide) nieuwkomers	7
2.3 Over-kwalificatie	9
2.4 Werkgelegenheidsgraad van de immigranten.....	10
2.5 Besluit	11
3. Invloedrijke factoren tot toegang op de arbeidsmarkt.....	12
3.1 Invloed van geografische locatie	12
3.2 Invloed van verblijfsstatuut	13
3.3 Invloed van sociaal netwerk	15
3.4 Invloed van gender	16
3.5 Invloed van scholingsniveau	16
3.6 Invloed van buitenlands diploma	18
3.7 Besluit	19
4. Beleid gericht op nieuwkomers	19
4.1 Een cursus maatschappelijke oriëntatie.....	20
4.2 Een basiscursus Nederlands als tweede taal	20
4.3 Loopbaanoriëntatie.....	20
4.4 Trajectbegeleiding	20
5. Vrijwilligerswerk	21
5.1 Terminologieën en woordgebruik.....	21
5.2 Participatiegraad van allochtonen	22
5.3 Universeel karakter van vrijwilligerswerk	22
5.4 Wettelijke definitie	23
5.4.1 Definitie vrijwilligerswerk.....	23
5.4.1.1 Activiteit.....	24
5.4.1.2 Onbezoldigd.....	24
5.4.1.3 Onverplicht	24
5.4.1.4 Ten behoeve van een andere persoon, een groep, een organisatie of van de samenleving.....	25
5.4.1.5 Organisatie	25

5.4.1.6 Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling	25
5.5 Wat zijn rechten (en plichten) van de vrijwilliger	25
5.5.1 Informatie- en verzekeringsplicht	25
5.5.2 Aansprakelijkheid	26
5.5.3 Kostenvergoedingen	26
5.5.3.1 Forfaitaire kostenvergoeding	27
5.5.3.2 Reële kostenvergoeding	27
5.6 Uitkeringsgerechtigden	27
5.6.1 Werklozen	27
5.6.2 Mensen met een uitkering van het ziekenfonds	28
5.6.3 Leefloongerechtigden	28
5.6.4 Vreemdelingen en asielzoekers	28
6. Waar wordt vrijwilligerswerk gedaan?.....	28
7. Toegankelijkheid van vrijwilligerswerk voor iedereen	30
8. Ontstaansgeschiedenis van Servicepunt Vrijwilligers	31
8.1 Situering van het Servicepunt Vrijwilligers.....	31
8.2 De doelstellingen van het Servicepunt Vrijwilligers	32
9. Focus op de Hoog Opgeleide Anderstaligen	33
10. HOA-vorming in zijn werk	35
11. Invloed van de vorming op het vinden van werk	36
11.1 Een ander ondersteunend initiatief voor HOA bij het vinden van werk	37
12. Meerwaarde van vrijwilligerswerk (voor Hoog Opgeleide Anderstaligen)?	37
12.1 Kennis opdoen en vaardigheden onderhouden.....	38
12.2 Staat positief op het cv	39
12.3 Taalkennis oefenen en onderhouden	40
12.4 Sociaal netwerk.....	41
12.5 Nuttige tijdsinvulling	41
12.6 Zelfwaarde	42
12.7 Kritische noot	42
12.8 Conclusie	43
13. Algemeen besluit	44
14. Bijlage.....	46

14.1 Vragenlijst	46
14.2 Het Servicepunt Vrijwilligers gesitueerd binnen de Stad Antwerpen	48
15. Literatuurlijst.....	50

Inleiding

Elke nieuwkomer heeft de opdracht om de opgebouwde kennis en capaciteiten, die men in de voorbije jaren heeft aangeleerd in het eigen land, opnieuw vorm te geven in het land waarnaar men migreert. Vele migranten willen hun leven opnieuw opstarten in de nieuwe verblijfplaats door er onder andere te werken en nieuwe sociale contacten te leggen. Het is een soort verbinding van het verleden daar en de toekomst hier. In dit proces kan vrijwilligerswerk een positieve invloed hebben. (De Vries, 2002, p.7)

Vele (geschoolde) nieuwkomers hebben moeilijkheden om in het gastland werk te vinden, in het bijzonder werk dat bij hun scholingsniveau en beroepservaringen past. Aan de basis van de keuze van het onderwerp ligt de vaststelling dat de hoog opgeleide nieuwkomers vaak een job uitvoeren waar hun scholingsniveau en beroepservaringen niet bij aansluit. In de literatuur is er in dit geval sprake van over-kwalificatie. (Martinello, Rea, Timmerman, & Wets, 2010, p.54)

Voor deze thesis moesten er verschillende bronnen worden geraadpleegd om een beeld te kunnen vormen over de manier waarop vrijwilligerswerk ondersteuning biedt aan de nieuwkomers bij het vinden van een (betere) job, een baan die bij hun 'profiel' (studieniveau, beroepservaringen, interesses ...) aansluit. We zullen nagaan wat de invloedrijke factoren zijn bij het vinden van werk en wat daar de mogelijke verbanden met vrijwilligerswerk zijn.

Deze inleiding schetst zowel achtergrondinformatie over de keuze van de probleemstelling en de gehandhaafde methodologie van het eindwerk. De probleemstelling wordt onderzocht en uitgewerkt in de context van de stage als derdejaarsstudent maatschappelijk werk, binnen het Servicepunt Vrijwilligers.

In het eerste hoofdstuk beginnen we met een korte historiek van de migratie naar België. We zullen vooral stilstaan bij de laatste drie grote migratiegolven in België sinds de Tweede Wereldoorlog. Het geeft ons achtergrondinformatie over het profiel van de huidige immigratie. Vervolgens wordt de link tussen de arbeidsmarkt en de hoog opgeleide nieuwkomers belicht aan de hand van een studie van het Federaal Wetenschapsbeleid. We gaan deze studie onder de loep nemen m.b.t. het scholingsniveau van de migranten in de EU-landen, waaronder ook België. Het is voor deze thesis belangrijk om erbij stil te staan, aangezien er een verband blijkt te zijn tussen de scholingsgraad en de werkzaamheidsgraad van deze doelgroep. Hoe hoger geschoold de migranten zijn, hoe hoger de tewerkstellingsgraad en hoe lager de werkloosheidsgraad. Een andere vraag is of de hoog opgeleide anderstalige een werk kan verrichten dat overeenstemt met zijn of haar scholingsniveau.

In het volgende hoofdstuk staan we stil bij een aantal factoren die voor de nieuwkomers invloed kunnen hebben bij het intreden op de arbeidsmarkt. In het algemeen leidt de

geraadpleegde literatuur voor deze thesis naar een vaststelling dat hoe meer mensen geïntegreerd zijn in het gastland, hoe hoger hun kansen op de arbeidsmarkt. De factoren die op de nieuwkomers invloed hebben bij het betreden van de arbeidsmarkt zijn onder meer: verblijfsstatuut, geografische locatie, sociale netwerken, gender, scholingsniveau en erkenning van buitenlandse diploma's. (Martinello, et al., 2010, p.198)

Daarna bekijken we het inburgeringsbeleid gericht naar de nieuwkomers in Vlaanderen. We zullen zien wat het aanbod is van dit inburgeringstraject voor de nieuwkomers en op welke manier het project de migrant ondersteunt bij het integratieproces in het gastland, aangezien de aanpassing van nieuwkomer in het gastland in belangrijke mate het optreden op de arbeidsmarkt bepaalt. (Martinello, et al., 2010, p.198)

In het deel dat op het inburgeringsbeleid volgt, verdiepen we ons in het vrijwilligerswerk. Eerst blijft het wat theoretisch met het wettelijke kader van vrijwilligerswerk. We nemen de door de wet bepaalde rechten en plichten voor vrijwilligers en organisaties door. Daarna staan we stil bij de plaats waar het vrijwilligerswerk gedaan wordt. De vrijwillige inzet vindt men terug in heel wat sectoren en bovendien wordt er met vrijwilligers gewerkt in de verschillende takken.

We zien vervolgens dat het aanbod van vrijwilligerswerk in de praktijk niet voor iedereen even toegankelijk is. Niet alle verenigingen werken met vrijwilligers en vooral niet met mensen vanuit maatschappelijk kwetsbare doelgroepen (nieuwkomers, gepensioneerden, gehandicapten ...). Men spreekt over het 'regulaire circuit' en het 'alternatieve circuit' waar mensen terecht kunnen voor vrijwilligerswerk. (Hambach, 2011, pp.51-54)

In het volgende gedeelte van de thesis komen we bij de beschrijving en de situering van mijn stageplaats Servicepunt Vrijwilligers. Wat zijn daar de doelstellingen en wat is hun aanbod aan hoog opgeleide anderstaligen binnen de context van vrijwilligerswerk? Tot slot zien we wat de meerwaarde is van vrijwilligerswerk voor hoog opgeleide nieuwkomers in het vinden van een (betere) job. Het slotgedeelte bestaat uit een combinatie van literatuurstudie met een aantal interviews/ervaringen van de HOA-vrijwilligers.

Ik had graag voor deze thesis een kwalitatieve studie gedaan met een semi gestructureerd interviews. De doelstelling van de keuze om met interviews te werken, was omdat ik graag 10 HOA-vrijwilligers¹ aan het woord had gelaten. Maar omwille van praktische redenen en het te kort aan tijd zijn er uiteindelijk van de 10 interviews maar vijf doorgegaan. De vragenlijst vindt u alvast in de bijlage 14.1. Ik verwerk hun ervaringen in deze scriptie.

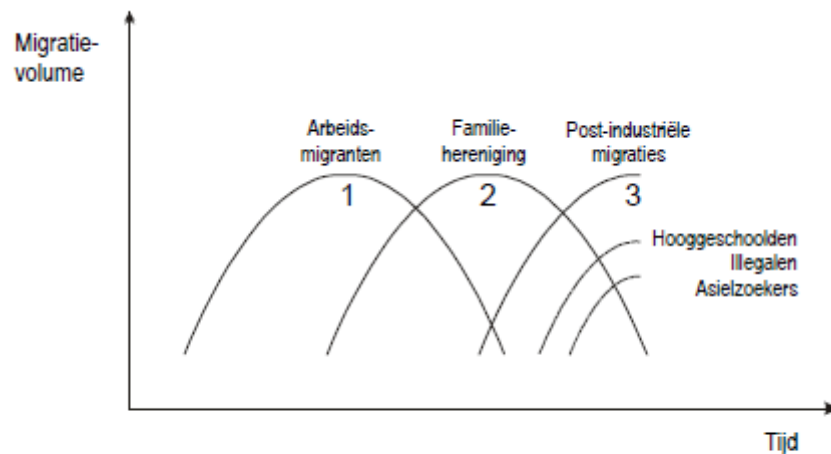
¹ Hoog Opgeleide Anderstaligen (HOA).

2. Nieuwe migranten op de arbeidsmarkt

2.1 Van de gastarbeiders naar de postindustriële migratie

Allereerst iets over het woordgebruik in dit hoofdstuk. Onder het woord migranten² verstaan we: mensen die om uiteenlopende redenen naar België zijn gekomen en die vaak al 10, 20 jaar of langer in België wonen. Met het woord nieuwkomer³ bedoelen we diegenen die nog niet zo lang in België wonen.

De redenen waarom mensen naar België migreren, kunnen verschillend zijn. Na de Tweede Wereldoorlog heeft Europa drie grote migratiegolven gekend. België is een van die landen die dezelfde naoorlogse migratiestroom heeft meegemaakt. De onderstaande tabel geeft een synthese van de Europese naoorlogse migratiegolven.



Bron: White, 1993

Figuur 2.1 Drie golven van internationale migratie naar Europa

De eerste grote migratiegolf begon ongeveer vanaf 1945, met de 77.000 Zuid-Italiaanse en 20.000 Poolse arbeidsmigranten. Het waren arbeiders die vooral tewerkgesteld waren in de steenkool en zware industrie, gelegen in Wallonië, Limburg en Brussel. Na de ramp in Marcinelle van 1956 werd de rekrutering van Italianen stopgezet.

Vervolgens gaat de Belgische overheid in de jaren van de Golden Sixties actief zoeken naar extra arbeidskrachten uit Spanje, Griekenland, Noord-Afrika en Turkije. De eerste migratiepiek voor de Belgische samenleving was in de jaren '70, met kennelijk 7,2%

² Iemand die zijn vertrouwde omgeving verlaat om zich elders, dikwijls in een ander land, te gaan vestigen – definitief, of toch tenminste voor langere tijd.

³ Nieuwkomers zijn vreemdelingen die zich voegen bij de allochtonen die zich bevinden in het Nederlandse taalgebied of het tweetalig gebied Brussel Hoofdstad. Nieuwkomer is men gedurende een beperkt aantal jaren nadat men geëmigreerd is (<http://www.medimmigrant.be/Begrippenkader%20etnisch%20culturele%20minderheden.pdf>).

mensen van andere afkomst. Deze vorm van migratie met een grote instroom van gastarbeiders werd stopgezet na de terugval van de economische groei. De olieschok in het begin van de jaren '70 heeft een immigratiestop met zich meegebracht. Deze immigratiestop was niet bedoeld voor mensen uit EU-lidstaten, voor gezinsherenigingen, voor hooggeschoolde kaders, voor asielzoekers en vluchtelingen. Met andere woorden de immigratiestop van 1974 was in eerste instantie gericht naar de buitenlandse arbeidskrachten. Deze 'gastarbeiders' (zoals ze toen nog genoemd werden) werden geregulariseerd en vanuit humanitaire overweging werd ook besloten om op basis van een familiehereniging hun familieleden (voornamelijk vrouw en kinderen) te laten overkomen. Dit is een punt geweest om decennialang via buitenlandse huwelijken (partners uit de herkomstlanden) hun partners naar België te laten overkomen.

De derde grote migratiegolf waar White over aankaart in figuur 1, is de postindustriële migratie. Deze migranten komen vandaag letterlijk uit alle hoeken van de wereld. Het profiel van de migranten is zeer heterogeen, ook op vlak van achtergrond en drijfveren. (Geets, Pauwels, & Wets, 2006, pp.23-25)

De mensen waar het in dit onderzoek over gaat zijn om uiteenlopende redenen naar België gekomen. 'De nieuwkomer' bestaat niet, aangezien iedere nieuwkomer verschilt in culturele achtergrond, taal, motief van migratie (volgmigratie, vluchteling ...), verblijfsperspectief, scholingsniveau, beroepservaring, etc.

2.2 Arbeidsmarkt voor de (hoog opgeleide) nieuwkomers

Het is een feit dat de groep van de nieuwkomers vandaag zeer heterogeen is. Ze hebben verschillende kenmerken op vlak van herkomst, scholing, verblijfsaspiraties en verblijfsperspectief. In het onderzoek van het Federaal Wetenschapsbeleid is er sprake van een vaststelling en/of hypothese dat er in het algemeen voor de EU-lidstaten een toename is van de scholingsgraad bij de immigranten. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat er enerzijds een algemeen stijgende scholingsgraad aanwezig is bij de jonge bevolking in de herkomstregio's, en anderzijds heeft het te maken met de selectieve migratiepolitiek van de opvanglanden. (Martinello, et al., 2010, p.53)

In de cijfergegevens van het Federaal Wetenschapsbeleid (2010) zijn duidelijke verschillen vast te stellen over het aantal verspreide hoog opgeleide immigranten (tertiair onderwijs beëindigd) per Europese lidstaat. Sommige EU-landen slagen erin om een groot aantal hooggeschoolde migranten aan te trekken zoals Ierland (59%), Denemarken (37,8%) en Estland (37%). Anderzijds vinden we landen, waaronder ook België, die vooral met laaggeschoolde migratiecijfers worden vertegenwoordigd: Portugal met 50,5%, Malta (50,4%), België (48,3%), Frankrijk (47,6%), Oostenrijk (45,6%), Griekenland (44,4%) en Spanje (43,9%). In België zijn dus de laaggeschoolde

immigranten de grootste categorie binnen de populatie van mensen van buitenlandse origine.

Uit verschillende statistieken blijkt dat er een verband bestaat tussen de scholingsgraad en de werkzaamheidsgraad van de migranten op de arbeidsmarkt. Het scholingsniveau heeft een positief effect op de werkzaamheidsgraad en daartegenover een negatief effect op de werkloosheidsgraad van de migranten. Hoe meer hoger opgeleiden er zijn in deze doelgroep hoe groter de kans op een hogere werkzaamheidsgraad. Dit toont de volgende grafiek ook aan.

Tewerkstellings- en werkloosheidsgraad volgens scholing⁴, 2003-2004

	Tewerkstellingsgraad			Werkloosheidsgraad		
	Laag (%)	Midden (%)	Hoog (%)	Laag (%)	Midden (%)	Hoog (%)
België						
'Natives'	41,9	66,3	83,9	10,0	6,8	3,0
'Foreign-born'	33,9	53,5	73,7	22,6	16,1	9,6
Frankrijk						
'Natives'	47,1	70,6	78,7	12,2	7,9	5,8
'Foreign-born'	47,8	62,1	70,8	18,4	14,4	11,8
Duitsland						
'Natives'	40,2	69,1	84,5	15,6	10,4	4,4
'Foreign-born'	45,1	62,4	68,1	20,3	14,7	12,5
Nederland						
'Natives'	63,9	80,9	88,1	3,3	1,8	1,5
'Foreign-born'	50,7	69,9	78,3	6,5	7,3	3,3

(Bron: OECD, 2007)

Het is wel belangrijk te vermelden dat een HOA niet altijd een werk uitvoert, waarbij zijn of haar scholingsniveau, beroepsopleidingen en ervaringen aansluiten (Martinello, et al., 2010, p.53). Dit fenomeen blijkt wel vaak voor te komen aangezien de werkervaringen en opleidingen niet altijd internationaal overdraagbaar zijn van het ene land naar het ander land. In het onderzoek is er sprake van het volgende:

"Een feilloze overdracht van kwalificaties en vaardigheden van het ene naar het andere land is wellicht niet gegarandeerd. Zo zijn opleidingen en/of werkervaring wellicht niet altijd internationaal transfereerbaar. In het herkomstland zijn de arbeidsomstandigheden vaak verschillend, wat aanleiding kan geven tot slechte aansluiting op de arbeidsmarkt van het bestemmingsland." (Geets, et al., 2009, p.9)

⁴ Laaggeschoold= ? lager secundair; middengeschoold= ? post secundair; hooggeschoold = hoger onderwijs

2.3 Over-kwalificatie

Uit verschillende literatuurstudies blijkt dat de in- en doorstroom van hoog opgeleide nieuwkomers op de arbeidsmarkt vaak wordt gelinkt met een verlies aan 'menselijk kapitaal' of 'over-kwalificatie'. (Martinello, et al., 2010, p.54)

De term 'over-kwalificatie' staat voor: *"iemand die een job uitoefent die minder kwalificaties vereist dan deze die theoretisch blijken uit zijn/ haar scholingsniveau."* (Martinello, et al., 2010, p.64)

Ter verduidelijking van deze thematiek worden een paar voorbeelden aangehaald uit de praktijk die het Antwerpse Integratiecentrum De8 aankaart in een informatiebrochure van Pro-Talen⁵. Ik citeer:

"Ik heb een licentiaat rechten behaald in Marokko, nu werk ik als poetsvrouw."

"In Nepal was ik professor boekhouden. Hier werk ik als arbeider."

"In Venezuela was ik leerkracht Engels. Ik spreek vloeiend Spaans, Engels en Frans. Hier word ik bekeken als analfabeet."

("Flyer Pro-Talent", z.d., p.1)

Of er sprake is van over-kwalificatie, kan op verschillende manieren bepaald worden. Een van de mogelijke vaststellingen van over-kwalificatie is als de hooggeschoolde een functie uitoefent van een laag- of middengeschoolde persoon. Deze functie- of beroepskwalificatie wordt bepaald op basis van de Internationale Standaard Beroepenclassificatie (ISCO). (De Keyser T., Delhes P., & Zimmer H., 2012, p.40)

Aan de hand van het onderzoek dat reeds in 2010 werd uitgevoerd rond gekwalificeerde werkenden in België, mogen we het volgende concluderen. Wat het aantal gekwalificeerde werkenden betreft, is er duidelijk weinig verschil tussen een in België geboren werkkracht en iemand die in een ander EU-lidstaten geboren is: bijna één op de vijf van hen verricht een werk dat niet overeenstemt met zijn of haar scholingsniveau (21,6% versus 20,3%). Het onderzoek maakt duidelijk dat deze cijfers m.b.t. werkenden geboren buiten de EU-landen, nog verontrustender is. Voor deze laatste groep ligt het aantal van overgekwalificeerde arbeid in de buurt van 35% (dat is dus meer dan één op drie mensen). Deze 'problematiek' of drempel is een soort ketting met verschillende mogelijke oorzaken. (De Keyser, et al., 2012, p.40) Hieronder een citaat uit het tijdschrift waarin er een paar mogelijke oorzaken worden aangehaald:

"het kan een gevolg zijn van problemen met de erkenning van in het buitenland gevolgde en verworven opleidingen en competenties, maar het kan ook te maken

⁵ Pro-Talent is een platform waar anderstalige nieuwkomers hun talenten en vaardigheden zichtbaar kunnen maken en waar werkgevers gepaste profielen voor hun bedrijven kunnen vinden (<http://www.protalent.be/>).

hebben met een weinig ontwikkeld netwerk van contactpersonen, beperkte toegang tot bepaalde informatie of met discriminatie door de werkgevers.” (De Keyser, et al., 2012, p.40)

Later staan we nog stil bij de mogelijke invloedrijke factoren tot het betreden van de arbeidsmarkt. We zullen factoren zien zoals geografische locatie, verblijfsstatuut, sociale netwerken, gender, scholingsniveau en erkenning van het buitenlandse diploma onder de loep nemen in hoofdstuk 3.

2.4 Werkgelegenheidsgraad van de immigranten

België heeft in vergelijking met de andere EU-landen een van de grootste groepen van immigranten met name 14% van de ingezeten bevolking. (De Keyser, et al., 2012, p.25) Een persbericht van de Nationale Bank van België publiceerde in 2012 de werkgelegenheidsgraad⁶ van de mensen die in België geboren zijn en/of buiten de EU-lidstaten. Met deze toen gegeven informatie was de werkgelegenheidsgraad in België van buiten de EU geboren immigranten met 45,8% de laagste van alle EU-lidstaten. Dat is bijna 20% verschil met de werkgelegenheidsgraad van de werkenden die in België geboren zijn. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van de EU-immigranten niet veel verschilt met die van de in België geboren werkkrachten.

Uit een recente publicatie in de krant De Morgen (mei 2015) met als titel 'migranten werken meer, ondernemen meer en mikken hoger' blijkt men in Vlaanderen een positieve evolutie vast te stellen m.b.t. de werkgelegenheidsgraad bij mensen van vreemde origine. De afgelopen vijf jaar zijn er meer werknemers met buitenlandse roots vertegenwoordigd (door rekening te houden met de geboorteplaats van de ouders, genaturaliseerde Belgen en tweede generatie migranten) op de arbeidsmarkt dan het aantal autochtone Vlaamse werknemers. De werkzaamheidsgraad - het meet het aandeel werkenden in de bevolking op beroepsactieve leeftijd - blijft nog steeds hoger liggen bij autochtone Vlamingen (71,8%), dan bij de Europese (56,3%) en de niet-Europese immigranten (46,8%). Bij de tweede generatie niet-Europeanen is er een vooruitgang vast te stellen (51,4%).

De werkzaamheidsgraad bij de autochtone Vlamingen, EU-onderdanen en niet EU-immigranten zal in de komende jaren sterk veranderen. Enerzijds heeft het te maken met een sterk groeiende bevolkingsgroep van jonge Vlamingen van vreemde origine en anderzijds speelt de vergrijzing van de huidige arbeidsmarkt – voornamelijk een grote

⁶ De werkzaamheidsgraad of werkgelegenheidsgraad stemt overeen met het gedeelte van de bevolking dat werkt binnen de bevolkingsgroep op beroepsactieve leeftijd (<http://www.werk.belgie.be/defaulttab.aspx?id=738>).

groep van Vlaamse werknemers - een belangrijke rol. De jonge populatie van niet-Vlaamse autochtone origine zal met andere woorden de tweede groep komen vervangen.

De werkloosheidsgraad ligt in Vlaanderen bijna twee keer zo hoog bij de Europese onderdanen en is vijf keer meer bij de niet-Europese immigranten in vergelijking met die van de autochtone Vlamingen. (Vanlommel, 08 mei 2015, p.3)

2.5 Besluit

De migratie is vandaag niet meer eenduidig te vatten. Het bestaat niet meer, zoals een paar decennia terug, uit voornamelijk arbeidsmigranten en gezinsherenigingen. De migranten komen vandaag uit verschillende hoeken van de wereld. Ze hebben verschillende migratieredenen, verblijfsperspectieven, culturen, scholingsniveaus en zoveel meer. Het is belangrijk om te beseffen dat termen als 'de migrant' of 'de nieuwkomer' tekort schieten om deze mensen te beschrijven.

Er is een algemene tendens vast te stellen van een geschoolde migratie-instroom naar Europa toe. De EU-lidstaten verschillen in het aantal laaggeschoolde of hooggeschoolde immigranten. Het blijkt dat hoe meer hooggeschoold de groep van migranten is, hoe hoger de werkzaamheidsgraad (en lager de werkloosheidsgraad). Hoge werkzaamheidsgraad van de geschoolde migranten gaat niet noodzakelijk gepaard met een werk op scholingsniveau. Over-kwalificatie is een feit voor vele hooggeschoolde migranten in België (bijna één op drie bij migranten geboren buiten de EU-landen).

De werkzaamheidsgraad van migranten (vooral geboren buiten de EU-landen) ligt in België heel laag in vergelijking met de andere Europese landen. Het is een van de EU-landen waar de grootste groepen migranten wonen van de ingezeten bevolking (14%), maar met de laagste werkzaamheidsgraad (migrant die buiten de EU-landen geboren zijn).

In Vlaanderen blijkt men een verandering vast te stellen. Er is een vooruitgang van het aantal loontrekkende migranten in Vlaanderen en een achteruitgang bij de loontrekkende autochtone Vlamingen. Deze laatste groep kampt met de vergrijzing. In de komende jaren zal de vergrijzende Vlaams arbeidsmarkt vertegenwoordigd zijn met een groot aantal werkenden van vreemde origine.

3. Invloedrijke factoren tot toegang op de arbeidsmarkt

Er zijn een aantal invloedrijke factoren die mee bepalend kunnen zijn voor de nieuwkomers die intreden op de arbeidsmarkt. Uit de neoklassieke arbeidsmarkttheorieën blijkt dat de positie van migranten op de arbeidsmarkt verbetert naarmate ze zich beter aanpassen aan het gastland. (Martinello, et al., 2012, p.198)

Het zijn factoren die invloed hebben op het vinden van een (betere) job. Zo blijkt onder meer de taal van het gastland een van de belangrijkste en invloedrijkste factoren te zijn. De respondenten uit mijn bevraging gaven ook aan dat de taal een belemmerende factor is om een (betere) job te vinden. Ik citeer een van de respondenten uit de bevragingen:

"Ja, als je niet goed Nederlands kan praten, dan is het heel moeilijk om werk te vinden. Ook als mijn diploma (in geschiedenis en pedagogie) wordt gelijkgeschakeld of erkend kan ik nog altijd geen les gaan geven aan de kinderen op school. Ik moet nog perfect Nederlands praten eh." (R.1, persoonlijke communicatie, 12 mei 2015)

Er zijn een aantal structurele en individuele factoren die een belangrijke impact hebben op de wijze waarop nieuwkomers de arbeidsmarkt betreden. Er zijn uiteraard heel wat interacties tussen deze verschillende factoren: het verblijfsstatuut van een nieuwkomer kan daar een belangrijke rol in spelen, de noden van de arbeidsmarkt, de erkenning of gelijkgeschakeling van het diploma, de competenties en vaardigheden van de persoon, en dan nog de mogelijkheid krijgen om het in een Vlaamse context te kunnen vertalen, de taalkennis, de aard van het sociale netwerk, etc. Aan de hand van de literatuurstudie verricht door Federaal Wetenschapsbeleid worden er een vijftal belangrijke factoren onderscheiden voor de nieuwkomers bij het vinden van werk: locatie, verblijfsstatuut, sociaal netwerk, gender en scholingsgraad. Ik voeg daar een zesde factor aan toe, nl. erkenning van het buitenlandse diploma.

3.1 Invloed van geografische locatie

Met geografische locatie als belangrijke factor wordt de plaats bedoeld waar mensen gevestigd zijn om te wonen. Een van de centrale vragen hier is om een onderscheid te maken tussen 'stad' en 'platteland', wat in Vlaanderen niet altijd even duidelijk kan gebeuren. De evoluties die de steden en buiten de stedelijke ruimtes hebben meegemaakt – de verstedelijking – zorgen ervoor dat het moeilijk is om een onderscheid te maken tussen 'stad' en 'platteland'. Als het niet meer duidelijk is, waar de stad als ruimte en functie eindigt en waar het platteland begint, gebruiken archeologen een andere term: 'navelstad'. (Martinello, et al., 2010, p.199)

De geografische context speelt een belangrijke rol op het vlak van integratie van de nieuwkomers, en dat vooral in het leren van de Nederlandse taal. De plaats waar ze zich gaan vestigen, speelt vaak een rol in het snel leren van de taal. Het blijkt vaak dat de nieuwkomers een ander traject hebben afgelegd als zij in een stedelijke context terechtgekomen zijn, dan diegenen die op het 'platteland' wonen waar niemand of amper iemand in zijn of haar moedertaal spreekt. De steden bieden aan de nieuwkomers een groot aantal gemeenschappen van etnisch culturele minderheden. Het maakt dat de nieuwkomers zich daar snel bij kunnen aansluiten en sneller hun weg vinden in de samenleving. Op het eerste zicht lijkt het misschien positief te zijn dat ze hun weg kunnen vinden door contacten die ze kunnen opbouwen binnen hun taalgemeenschap. Daar is ook een minder positieve zijde aan verbonden. In het geval dat de eigen taalgemeenschap groot vertegenwoordigd zal zijn in de stad of de omgeving waar de nieuwkomer gevestigd zal zijn, is het risico reëel dat men niet meteen het belang gaat inzien om snel Nederlands te leren. Dat wil niet zeggen dat er geen gemeenschappen zijn die niet veel belang hechten aan het leren van de taal en de individuele motivatie van nieuwkomer geen belangrijke rol speelt. Maar toch blijkt uit het onderzoek dat het type van het sociale netwerk van nieuwkomers in grote mate het leren van Nederlands en integratie kan beïnvloeden: *"de homogene samenleving van het sociale netwerk in de stedelijke concentratiebuurten echter kan medebepalend zijn voor de mogelijkheid en de motivatie om Nederlands te leren en te oefenen."* (Martinello, et al., 2010, p.200) Het behoort ook tot een van de mogelijke scenario's dat men via de eigen netwerken versneld op de arbeidsmarkt kan toetreden.

Voor een van mijn bevraagde respondenten was de hierboven gegeven informatie een bekend en kennelijk probleem uit de eigen praktijk. Ze kent het en zegt daar het volgende over: *"Ik heb hier niet veel vrienden om Nederlands te praten. Ik spreek alleen Nederlands op school, het is niet genoeg. Ik neem nu deel aan SporTaal, met een Belgische vriendin gaan we samen elke week lopen, zwemmen, joggen, etc."* (R.1, persoonlijke communicatie, 12 mei 2015)

3.2 Invloed van het verblijfsstatuut

Uit onderzoek van de Federaal Wetenschapsbeleid (2010) blijkt dat het type van verblijfsstatus ook een belangrijke impact heeft voor de positie van een nieuwkomer op de arbeidsmarkt. Het hangt er van af over welk type van verblijfsstatuut iemand op dat moment beschikt en dat al dan niet mogelijk maakt om te mogen werken of studeren. De aard van het verblijfsstatuut heeft zowel korte- als langetermijngevolgen op de arbeidsmarktpositie van de nieuwkomers, vooral voor hoogopgeleiden.

Het beschikken van een onbeperkt verblijfsrecht in het land kan eventueel helpen om de eigen positie op de arbeidsmarkt te verbeteren door verder te studeren of bij te studeren en om zo de kansen op een betere positie te vergroten. Maar uit de praktijk blijkt dat er vele migranten een heel lange en onzekere weg hebben moeten afleggen tot ze over een permanente verblijfsvergunning beschikken (een langdurig verblijfsrecht op het grondgebied). Dit traject (tot het beschikken van een langdurige verblijfsrecht) heeft in belangrijke mate invloed op hoe men de arbeidsmarkt gaat betreden. Er is een soort gedachtevorm aanwezig bij vele nieuwkomers: zodra ze de kans op het verwerven van een langdurige verblijfsvergunning minder inschatten, werken ze aan het 'korte' termijn succestraject. Het korte termijn succestraject houdt in dat men in een zo kort mogelijke tijdsperiode zoveel mogelijk geld wil verdienen zowel op de formele en/of informele arbeidsmarkt. Men investeert met andere woorden relatief weinig om op lange termijn een betere positie op de arbeidsmarkt te veroveren.

Het individueel afgelegd traject tot het verwerven van een permanent verblijfsrecht heeft op lange termijn gevolgen voor de positie op de arbeidsmarkt. Het is voornamelijk vast te stellen bij de hoogopgeleide nieuwkomers wanneer deze groep van migranten door de omstandigheden en de afwezigheid van een voldoende financieel draagvlak een werk verricht dat een neerwaarts effect heeft op de verworven competenties. Ter illustratie geef ik bij deze het meest concrete voorbeeld uit mijn persoonlijke ervaring. Nochtans ben ik mij bewust van het feit dat dit niet mag/kan veralgemeend worden naar alle migranten toe, maar dergelijke of soortgelijke gebeurtenissen die ik hierbij wil meedelen zijn voor vele mensen zeker niet onbekend. (Martinello, et al., 2010, p.201)

Voorbeeld: Een van mijn vrienden genaamd G. H. werkt momenteel als handarbeider in een sector waar hij via zijn eigen sociale taalgemeenschap is terechtgekomen. Hij is afkomstig uit Armenië en woont iets langer dan drie jaar in België/Antwerpen. Hij heeft een bachelordiploma in de geneeskunde behaald aan de Medische Staatsuniversiteit van Jerevan (Armenië). Daarna heeft hij zich gedurende twee jaar in een van de Lvov'se ziekenhuizen (Oekraïne) in de gastro-intestinale chirurgie gespecialiseerd. Hij is ondertussen getrouwd (2014) met een vrouw uit Armenië die hij in hetzelfde jaar liet overkomen op basis van een gezinsvorming⁷. Om dergelijke procedures tot een goed einde te brengen moet men naast andere administratieve voorbereidingen en papieren ook kunnen bewijzen dat men minimum de afgelopen twaalf maanden een stabiel

⁷ Er wordt onderscheid gemaakt tussen 'gezinsvorming' en 'gezinshereniging'. Men spreekt van 'gezinsvorming' wanneer iemand naar België komt 'met het oog op een huwelijk'. Een 'gezinshereniging' is wanneer de band van mensen voordien al gevestigd was, door huwelijk of afstamming (http://www.vrouwenraad.be/media/docs/standpunten/mensenrechten/gezinshereniging_aanbevelingen.pdf).

bestaansminimum heeft gehad (het bedrag is op het ogenblik maandelijks 1307,78€). Zijn diploma's zijn inmiddels gelijkgeschakeld door NARIC Vlaanderen mits de voorwaarde om nog één of twee jaar bijscholing te doen (voor meer achtergrondinformatie over het diploma gelijkstelling in België verwijzen we u naar hun website <http://www.ond.vlaanderen.be/naric/nl/>). Aangezien zowel hij als zijn vrouw geen rechten hebben op een uitkering moeten ze dus hun maandelijks bestandsminimum onderhouden. Werken en geld verdienen is dus de boodschap, maar tegelijk mogen ze ook hun verblijfsvergunningen niet in gevaar brengen, want in het geval van onvoldoende financiële verdiensten kan de verblijfsvergunning die in het kader van een gezinsvorming is toegekend ook ingeroepen worden. Hij is met andere woorden bijna drie jaar lang praktisch nooit actief geweest in de eigen sector, en wat hij vaak herhaalde was: "wat ik ooit geleerd had, ben ik toch al bijna vergeten".

Het is een illustrerend voorbeeld uit de praktijk waar duidelijk sprake is van een 'de-evolutie', waar men zijn professionele beroepskennis en vaardigheden niet meer gebruikt en onderhoudt (het illustreert ook hoe men via zijn eigen taalgemeenschap aan werk geraakt).

3.3 Invloed van sociaal netwerk

Het sociale netwerk heeft een belangrijke rol in het leren van de taal en bij het zoeken naar werk. In de voorbije twee invloedrijke factoren is al eerder aan bod gekomen hoe belangrijk een sociaal netwerk kan zijn voor de nieuwkomers. Enerzijds kan men proberen om via de eigen taalgemeenschap aan werk te geraken. Anderzijds kan het tegelijk een rem zijn op de integratie en het leren van de taal als men 'enkel' in de eigen taalgemeenschap blijft functioneren. Dit fenomeen is vooral aanwezig bij de nieuwkomers, wiens toekomst m.b.t. het verwerven van een langdurig verblijfsrecht in het land met onzekerheid gepaard gaat. Het kan ervoor zorgen dat ze op korte termijn zoveel mogelijk financieel kapitaal verdienen en minder energie en tijd investeren in het leren van de taal. (Martinello, et al., 2010, p.203)

Voor de mensen met een volgmigratie ziet het er wat anders uit wat het zoeken en vinden van een job betreft. Deze mensen kunnen vaak beroep doen op al bestaande netwerken van hun partner om een job te vinden. Dat wil niet zeggen dat het een garantie is om dankzij deze contacten kwalitatief werk te vinden dat beter aansluit bij hun werkervaring, interesses en studies. Het kan met andere woorden helpen om wat gemakkelijker een job te vinden maar niet noodzakelijk in betere arbeidsomstandigheden. Het helpt om op lange termijn sociale rechten op te bouwen met als mogelijkheid een vervangingsinkomen, daardoor wordt een soort uitgesteld

beroepsopleidingstraject mogelijk gemaakt. (Martinello, et al., 2010, p.204) Binnen het kader van dit onderzoek vertelde een van de respondenten uit Ivoorkust het volgende:

I: *Ben je tevreden met het werk wat je nu doet (poetsvrouw)? Want je bent eigenlijk hoog opgeleid en je hebt ook een diploma, maar je doet nu een werk waar op zich geen hoger diploma voor nodig is.*

R: *Ja, voor nu ben ik blij. Ik hoop later iets anders te doen, maar nu ben ik blij.*

I: *Ok. Ik begrijp dat.*

R: *Ik heb geen geld eh (lachen). Het is moeilijk en ik kan niet blijven wachten op mijn diploma. Ik moet geld verdienen om te kunnen leven en misschien kan ik met dit geld later een opleiding gaan volgen. Dat is mijn plan. (R2, persoonlijke communicatie, 14 mei 2015)*

3.4 Invloed van gender

Het blijkt uit onderzoek dat vrouwelijke nieuwkomers niet dezelfde kansen krijgen om hun studie en beroepskwalificaties te vertalen in de Belgische arbeidsmarkt. Het traject wordt meestal onderbroken door te zorgen voor de kinderen. Uit het onderzoek van Federaal Wetenschapsbeleid (2010) mogen we mits uitzonderingen afleiden dat de partners of families van de volgmigranten niet altijd opgezet zijn met de beroepsambities van de echtgenote. Aan het niet werken van de vrouwen uit een volgmigratie (gezinshereniging of gezinsvorming) zijn socio-economische en verblijfsrechtelijke consequenties gebonden. Het wordt aangeraden om dit niet uit het oog te verliezen, vooral in het licht van de vrijheid en loopbaantoeekomst van de vrouwen.

3.5 Invloed van scholingsgraad

De invloed van het scholingsniveau is veel complexer voor hooggeschoolde nieuwkomers dan voor laaggeschoolden. Uit onderzoek van Federaal Wetenschapsbeleid (2010) blijkt dat een grote groep laaggeschoolde nieuwkomers in hun verwachtingen voor kwalitatieve arbeidsomstandigheden getemperd zijn. Ook al zijn ze vaak niet tevreden met de omstandigheden waarin ze werken (vaak gaat het over erg fysiek belastende jobs, flexibele werkuren, etc.), ze zijn toch blij dat ze werk hebben. Deze groep komt meestal in tijdelijke tewerkstellingsvormen terecht. Het zijn sectoren zoals de productiearbeid, de horeca, de schoonmaak, de bouwsector, wegenbouw, etc. U vindt bij deze ter illustratie een interview van de K.U. Leuven met een laaggeschoolde nieuwkomer uit Afghanistan:

I: En gaat ge er blijven werken als bestrater denkt ge?

R: Ik wil heel graag dit werk blijven doen. Het is goed job eh. Op verschillende plaatsen. Vandaag hier, morgen daar, overmorgen daar.

I: Ook veel contacten met mensen?

R: Ja. Veel contact met mensen. En ook verschillende job. Vandaag klinkers liggen, morgen borden, overmorgen kasseien." (Geets, et al., 2006, p.195)

Hooggeschoolde nieuwkomers hebben in tegenstelling tot laaggeschoolden heel wat moeilijkheden om een job op niveau te vinden. Ter illustratie wordt een voorbeeld gegeven uit een interview met een journalist:

R: *Voor een journalist ben ik zeer laag gevallen.*

I: *Het was meer overleven.*

R: *Ja, echt overleven.*

R: *Als ik ging solliciteren als bediende, kreeg ik geen kans. En ik dacht: nu wil ik werken n'importe quoi hé, ik bedoel als arbeidster. En zo heb ik één jaar gewerkt voor een groentefabriek. En ik ben begonnen daar te werken met een proefperiode. En zij vonden me zeer goed en zij hebben mij een vast contract gegeven. Na een tijdje snapte ik, omdat het werk daar zo zwaar was dat de autochtonen niet voor dat bedrijf willen gaan werken. En daarom kregen de allochtonen daar meer kansen. 70% waren allochtonen.*

I: *En de mensen werkten daar niet lang.*

R: *Nee, nee, maximum twee jaar. En je wordt daar echt ziek van. En je rug en zo. Ik ben daar nooit ziek van geworden, maar ik ben er zeker van dat lang werken daar gevaarlijk is voor de gezondheid. Het is een zuurstof binnen een frigo hé. En dat is niet gezond hoor. (Geets, et al., 2006, pp. 196-197)*

Deze groep is vaak niet tevreden met de arbeidsmarktpositie waarin ze terechtgekomen zijn, onder andere door het gebrek aan groeikansen in het type jobs dat ze doen. Om een job op niveau te vinden spelen naast de 'klassieke' variabelen (leeftijd, scholing, beroepservaring, etc.) ook andere invloedrijke factoren mee om het te realiseren (diploma-erkenning, taalkennis, etc.). De term 'job op niveau' staat voor een werk dat het meest bij zijn of haar competenties, ervaringen, scholings- en beroepsniveau aansluit. Gebrek aan beroepservaring en taalkennis kan een grote drempel zijn om een job te vinden op scholingsniveau. (Martinello, et al., 2010, p.204)

Een van de grootse problemen voor hooggeschoolde nieuwkomers is dat er een hoge graad van over-kwalificatie bestaat (voornamelijk voor immigranten uit de EU-landen, zie in 3.1). Door vaak voltijds te werken in 'onaangename' arbeidsomstandigheden met de flexibele werkuren wordt de combinatie van het werk & opleiding niet meer evident. Eenmaal ze aan het werk zijn, is het niet altijd gemakkelijk om cursussen of eventueel nog bijscholingen (in het kader van hun diploma-erkenningsproces of...) te volgen. Uit politiek oogpunt blijkt dat hier weinig aandacht aan wordt besteed. Zodra iemand ergens tewerkgesteld wordt, verdwijnt deze persoon uit de werkloosheidsstatistieken. De kwaliteit van de job komt zo te zien pas in tweede instantie aanbod. (Martinello, et al. 2010, p. 205)

Dergelijke kortetermijnvisies blijken minder positieve langetermijngevolgen te realiseren. De nieuwkomer komt dan in een functie terecht waar het lerende, uitdagende aspect ontbreekt of wordt getemperd, hij verdient niet veel meer dan een vervangingsinkomen, de kans om Nederlands te oefenen op de werkvloer wordt geminimaliseerd en er is weinig groeiomgankelijkheid in het type job dat men uitvoert. (Geets et al., 2006, p.179)

3.6 Invloed van buitenlands diploma

De buitenlandse diploma's of studieniveaus in België laten gelijkschakelen en erkennen blijkt voor sommige immigranten niet gemakkelijk te zijn. Het is een proces waarbij men met veel problemen geconfronteerd wordt:

- *'asymmetrische informatie'* waarbij de werkgevers zich vragen kunnen stellen over de inhoud van een in het buitenland behaald diploma.
- *'omstandigheden van de kennisoverdracht'* waardoor het niet goed beheersen van de taal van het gastland het extra bemoeilijkt om de reeds verworven competenties in het land van herkomst te 'vertalen' in een andere samenleving.
- het *'contificeringsproces'* waardoor men niet meer de relevantie ziet om zijn of haar kennis in een andere samenleving toe te passen (door andere wetgevingen, gebruiken, etc.). (De Keyser, et al., 2012, p.43)

Sommige migranten ervaren extra drempels van administratieve orde, namelijk de moeilijkheid om aan de verwachte/noodzakelijke documenten geraken. Er wordt bij deze een voorbeeld gegeven uit één van de interviews door de K.U. Leuven. Ik citeer:

R: Mijn grootste probleem, ik kan niet terug naar Afghanistan.

I: U kon niet terug om de nodige documenten te gaan halen om uw diploma gelijkwaardig te laten bepalen?

R: Nee. Dat is mijn grote probleem. Dus ik heb niets in mijn land. (Geets, et al., 2006, p.207)

Voor één van mijn geïnterviewde respondenten was het een probleem om op vraag van NARIC Vlaanderen de nodige documenten te bezorgen. Het ging over de beschrijving van het studiepakket van de gevolgde opleiding.

R: *NARIC heeft beschrijving gevraagd van alle vakken. Het is moeilijk voor mij want in mijn land is het anders. Maar ik heb dat drie jaar geleden al aan de universiteit van mijn land gevraagd.*

I: *Dus de universiteit waar je afgestudeerd bent, kan niet alle documenten bezorgen die je hier nodig hebt om uw diploma te laten gelijkschakelen.?*

R: *Ja, ja, dus ik wacht nog, misschien zal het nog krijgen, maar weet niet wanneer.*

I: *En wat is het probleem dat je voor die documenten zolang moet wachten?*

R: *Vroeger wanneer ik studeerde deden we doen geen beschrijvingen voor alle vakken. En nu ja. Het is moeilijk maar ik wacht nog.* (R2, persoonlijke communicatie, 14 mei 2015)

In het algemeen wordt de procedure van de diploma-erkenning geregeld op basis van het Verdrag van de Raad Van Europa en UNESCO betreffende erkenning van diploma's hoger onderwijs in de Europese regio. In België zijn de drie taalgemeenschappen (het Vlaamse, Franse en Duitse) bevoegd voor de procedures m.b.t. de diplomagelijkschakeling. In België heeft elk gemeenschap eigen regelgevingen inzake deze procedures.

In Vlaanderen is National Academic Recognition Information Centre (NARIC) daarvoor bevoegd. Deze instelling onderzoekt of het diploma gelijkwaardig is aan een ermee overeenstemmend Belgisch onderwijsdiploma. Indien er geen wezenlijke verschillen bestaan tussen de beroepen, de duur of de inhoud van de opleidingen wordt het diploma (elk diploma wordt apart onderzocht) erkend.

Bij de erkenningsprocedure van buitenlandse diploma's moet een onderscheid gemaakt worden tussen een 'de facto' en een 'de jure' erkenning. Dat laatste is noodzakelijk voor de *gereguleerde beroepen* en voor de *publieke sectoren* (beroepen als arts of verpleegkundige). Met het 'de facto' diploma wordt verwezen naar een buitenlands diploma waar de werkgever een werknemer kan aannemen zonder het diploma in België te laten gelijkschakelen. (Martinello, et al., 2010, pp.71-80)

3.7 Besluit

Het onderzoek maakt duidelijk dat er verschillende factoren zijn die het vinden van werk kunnen beïnvloeden. Als een nieuwkomer over de nodige sociale contacten en een verblijfsstatuut beschikt, hoe meer kans hij of zij heeft op het vinden van werk. Daarnaast spelen ook andere factoren zoals scholingsgraad, diplomagelijkschakeling, locatie en gender een belangrijke rol.

4. Beleid gericht op nieuwkomers

Het huidige beleid van de overheid is erop gericht nieuwkomers snel deel te laten worden van de Belgische samenleving. De nieuwkomers (behalve uit de EU-lidstaten) in Vlaanderen zijn verplicht om een 'inburgeringscontract' af te sluiten. De inburgeraars (nieuwkomers maar eventueel ook de oudkomers) volgen een leertraject. Het inburgeringstraject bestaat uit primaire en secundaire leertrajecten. Het primaire inburgeringstraject biedt in eerste instantie:

4.1 Een cursus maatschappelijke oriëntatie

De deelnemers aan de cursus maatschappelijke oriëntatie maken kennis met de Vlaamse en Belgische samenleving. Het gaat deels over praktische zaken zoals hoe men het openbaar vervoer gebruikt, waar men terecht kan voor medische hulp, opvang- en onderwijsmogelijkheden voor kinderen, e.d. Daarnaast staat kennis over de Belgische waarden en normen centraal. Het is belangrijk dat de inburgeraars weten welke waarden en normen in het gastland worden nagestreefd. ("Inburgeringstraject", z.d., z.p.)

4.2 Een basiscursus Nederlands als tweede taal (NT2)

In het kader van het inburgeringstraject kunnen de nieuwkomers een basiskennis Nederlands verwerven. Aan de hand van een intake en vervolgens advies die door een consulent van het Huis van het Nederlands wordt gedaan aan de onthaalbureaus, wordt bepaald welke basiscursus het meest geschikt is voor de inburgeraar. Zo bestaat er een standaardcursus voor laaggeschoolden of 'traaglerenden' uit 240 lesuren en voor hooggeschoolden of 'snellerenden' uit 120 lesuren. Mensen die een hogere studie willen aanvatten en voldoen aan de toelatingsvoorwaarde voor het hoger onderwijs, kunnen deze cursus afmaken in maximaal 90 uren (de cursussen worden georganiseerd door de universitaire taalcentra, in Antwerpen is dat Linguapolis). ("Inburgeringstraject", z.d., z.p.)

4.3 Loopbaanoriëntatie

Tijdens de loopbaanoriëntatie krijgt de inburgeraar ondersteuning/begeleiding bij het vinden van werk of studies en het aanbod aan cultuur en vrije tijd. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen drie types loopbaanoriëntatie: Het eerste is gericht op werk en zelfstandig ondernemerschap '*professioneel perspectief*', het volgende zorgt voor begeleiding naar verdere studie '*educatief perspectief*', en het laatste type van de loopbaanoriëntatie, '*sociaal perspectief*' of '*maatschappelijke participatie*', richt zich op alle inburgeraars aangezien ze begeleiding krijgen om deel te nemen aan het socioculturele aanbod van de samenleving, vrijwilligerswerk en andere vrijetijdsbesteding. ("Inburgeringstraject", z.d., z.p.)

4.4 Trajectbegeleiding door het onthaalbureau

In dit stuk staan we enkel stil bij het trajectbegeleiding van het Onthaalbureau Inburgering Antwerpen. Voor de andere overheidsinitiatieven gericht onder andere naar de nieuwkomers in het vinden van werk kunt je terecht bij de VDAB⁸.

De trajectbegeleiding is een individuele begeleiding van de inburgeraar bij het onthaalbureau. Aan iedere inburgeraar wordt vanaf het begin van het traject een trajectbegeleider toegewezen. Deze trajectbegeleider is de vertrouwenspersoon bij wie

⁸ VDAB trajectbegeleiding (<http://www.vdab.be/werkinzicht/inwerkingstraject.shtml>).

de inburgeraar terecht kan met allerhande administratieve vragen zoals diplomagelijkschakeling, zoeken naar een gepaste school voor kinderen, zoeken naar een advocaat, psycholoog, een geschikte woning, etc. Het contact met een trajectbegeleider verloopt in eerste instantie in het Nederlands, maar als de inburgeraar het Nederlands niet voldoende beheerst, dan wordt beroep gedaan op de eigen taal van de inburgeraar of wordt een (telefonische) tolk ingeschakeld.

De inburgeraars sluiten hiervoor een inburgeringscontract af. Het houdt in dat men zich akkoord stelt om op regelmatige basis of ten minstens 80% van elk vormingsonderdeel bij te wonen (rekening houdend met de noden en vragen van de inburgeraar). Op het einde van de vorming ontvangt de inburgeraar een attest van inburgering. Met dit attest wordt de instap naar het volgende of secundaire inburgeringstraject mogelijk gemaakt. Het secundaire inburgeringstraject verwijst naar het vormgeven van de keuze die de inburgeraars hebben gemaakt tijdens het primaire inburgeringstraject in het kader van de 'loopbaanoriëntatie': verdere beroepsopleiding volgen of studeren, of een opleiding volgen tot zelfstandig ondernemerschap, etc. Het secundaire inburgeringstraject wordt in tegenstelling tot het primaire traject georganiseerd door de reguliere voorzieningen en niet door het Onthaalbureau voor Inburgering.

De meeste kandidaten van het traject TaAlent (zie hoofdstuk 9) 2015 kennen het ontmoetingscentrum Atlas vooral door deze werking. Voor deze vorming (TaAlent) moest ik mensen gaan informeren én/of werven in de CVO klassen. Mijn introductie begon altijd met de vraag of ze het servicepunt vrijwilligers kennen en meestal viel de klas stil. Vervolgens kwam de vraag of ze het Atlasgebouw kennen, dan waren er meestal spontane reacties als "ja, aan de Carnotstraat eh, inburgering...".

5. Vrijwilligerswerk

5.1 Terminologieën en woordgebruik

Allereerst iets over het woordgebruik en de terminologieën in dit hoofdstuk. Met het woord 'vrijwillig' wordt bedoeld: 'iemand die vrijwillig iets op zich neemt'. In de volgende fase verwijst men naar het woord 'vrijwilliger' dat wordt vertaald als 'iemand die onverplicht en onbetaald in enig georganiseerd verband werkzaamheden verricht ten behoeve van (groepen uit) de samenleving.' (Hambach, 2006, p.6)

Daarnaast worden er bij het Servicepunt Vrijwilligers bepaalde terminologieën gebruikt om het proces van vrijwilligerswerk te omschrijven. Zo wordt een 'kandidaat-vrijwilliger' gezien als een vrijwilliger die op zoek is naar vrijwilligerswerk. Men zoekt dus een 'gastorganisatie' waarbij hij of zij kan starten met het vrijwilligerswerk. Een 'gastorganisatie' is een organisatie zoals eerder werd beschreven bij het wettelijke kader

(private- of publiekelijke organisaties of feitelijke verenigingen). Ze zijn op zoek naar vrijwilligers en deze kunnen ze inzetten voor bepaalde opdrachten. Bij het Servicepunt Vrijwilligers worden nog termen gebruikt als 'plaatsen' en 'afhaken'. Met het woord 'plaatsing' refereert men naar de start van vrijwilliger binnen een gastorganisatie. Met de term 'afhaken' refereert men naar het niet slagen (kan door verschillende redenen zijn) van een kandidaat-vrijwilliger bij het beginnen van vrijwilligerswerk.

5.2 Participatiegraad van allochtonen

Het is moeilijk om voor Vlaanderen exacte cijfers te geven van het aantal vrijwilligers met allochtone origine, dat in onze samenleving actief is. Tijdens mijn zoektocht naar informatie over dit onderwerp heb ik geen wetenschappelijk onderzoek gevonden die de participatiegraad van allochtonen in vrijwilligerswerk aankaart. Een dergelijk onderzoek is gebeurd in Nederland. Van Daal onderzocht de situatie in Rotterdam in 1994 en in 2000. Uit dit onderzoek bleek dat allochtonen ruim vijf maal minder betrokken zijn bij vrijwilligerswerk dan autochtone Rotterdammers. Het onderzoek stelt vast dat in het jaar 1994 er een behoorlijk hoge allochtone vrijwilligersinzet was (vooral in religieuze zelforganisaties) in vergelijking met het jaar 2000 waar deze organisaties inmiddels met een tekort aan vrijwilligers te kampen hadden. Het heeft volgens de onderzoeker te maken met de veroudering van de migranten. Tweede en derde generatie allochtonen⁹ voelen zich minder betrokken bij religieuze- en andere zelforganisaties. Aan de hand van deze gegevens zou men kunnen verwachten dat deze generatie van allochtonen meer de weg naar Nederlandstalige initiatieven gevonden hebben, maar het blijkt toch niet het geval te zijn. De auteur gelooft erin dat gelijkaardige resultaten of fenomenen ook te vertalen zijn in de Vlaamse context. (Haertjes, 2004, p.35)

5.3 Universeel karakter van vrijwilligerswerk

Uit de studie van Marc Elchardus blijkt dat in Vlaanderen één op de vijf Vlamingen vrijwilligerswerk doet. De vrijwillige inzet van de mens kent een universeel karakter. Met het universele karakter wordt bedoeld dat deze werking aanwezig blijkt te zijn in de meeste culturen, maar niet altijd in een georganiseerd verband zoals het in België wordt gedaan. In andere culturen spreekt men eerder over natuurlijke solidariteit met directe

⁹ Personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en die tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden voldoen:

a) minstens één van hun ouders of grootouders is geboren buiten België;
b) zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie;

(<http://www.medimmigrant.be/Begrippenkader%20etnisch%20culturele%20minderheden.pdf>).

sociale netwerken: dat kan familie zijn, vrienden, buren, etc. Maar ze noemen het geen vrijwilligerswerk als dusdanig. (Haertjes, 2004, pp.36-37)

De maatschappelijke evoluties van de afgelopen jaren hier met als gevolg een toenemende individualisering hebben veel organisaties en verenigingen doen ontstaan in onze huidige samenleving. Het heeft er onder andere voor gezorgd dat het vrijwilligerswerk vandaag in een georganiseerd verband gebeurt binnen een wettelijk kader, aldus volgens Haertjes. Wat er precies wordt bedoeld met het wettelijk kader rond vrijwilligerswerk, bekijken we in het volgende hoofdstuk.

5.4 Wettelijke definitie

In dit deel ligt de focus op een aantal basiswetgevingen m.b.t vrijwilligerswerk. We zien onder meer de wettelijke definitie van vrijwilligerswerk, door informatie- en verzekeringsplicht, aansprakelijkheid. Daarna staan we stil bij de toegestane vergoedingen voor de vrijwilligers en tot slot bekijken we vrijwilligerswerk voor mensen met een uitkering.

De informatie van de desbetreffende wetgevingen zijn hier niet tot in het detail beschreven. Het schetst vooral een algemeen kader in het gestructureerd vrijwilligerswerk. Er bestaan veel uitzonderingen bij de wet die hier niet uitgebreid aan bod zullen komen (hiervoor wordt aangeraden om de gegeven bronnen raad te plegen).

5.4.1 Definitie vrijwilligerswerk

Op 29 augustus 2005 (wet van 3 juli 2005) werd voor het eerst de wettekst gepubliceerd rond rechten van de vrijwilligers in het Belgisch Staatsblad ("Belgische Stadsblad", 2005, p.37309). Deze reglementering wordt door de jaren heen geëvolueerd en op een aantal punten gewijzigd en aangepast op vraag van veel verenigingen en vrijwilligers, zoals aansprakelijkheid en verzekeringen, kostenvergoedingen etc.

Het vrijwilligerswerk wordt door de wet gedefinieerd in verschillende onderdelen. We zullen daar bij elk domein apart stilstaan met aanvullende praktijk voorbeelden. De onderstaande definitie wordt geciteerd uit de website www.vrijwilligerswerk.be:

a. Vrijwilligerswerk is elke **activiteit**

- die **onbezoldigd** en **onverplicht** wordt verricht,
- **ten behoeve van**
 - één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht
 - van een groep of organisatie
 - van de samenleving als geheel;

- die ingericht wordt door een **organisatie** anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- die **niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht** in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

b. **De vrijwilliger** is elke natuurlijke persoon die een activiteit verricht zoals omschreven in deel a.

c. **Een organisatie** is elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk die werkt met vrijwilligers.

5.4.1.1 Activiteit

Het woord activiteit staat in dit geval voor de inzet ten behoeven van een ander, bijvoorbeeld een spel/activiteit die mee georganiseerd of begeleid wordt voor de kinderen, het mee begeleiden van trainingen, ouderen binnen of buiten een instelling vergezellen, activiteiten organiseren voor de nieuwkomers, samen op stap gaan met de gehandicapten, enzovoort. Het is heel ruim te vatten en het gaat met andere woorden over een productie van uw 'vrije' tijd ten behoeven van een ander en niet over het consumeren van de vrije tijd (anders betekent het een lid zijn van een organisatie of een deelnemer).

5.4.1.2 Onbezoldigd

Een van de belangrijkste elementen m.b.t. vrijwilligerswerk is dat het over een onbetaald engagement gaat. Een vrijwilliger mag niet betaald worden of een loon ontvangen voor zijn inzet. Maar in sommige strikte gevallen is het wel mogelijk of toegestaan om een onkostenvergoeding te ontvangen om zo de eventuele kosten van de vrijwilliger te kunnen dekken (zie meer in 5.5.3).

5.4.1.3 Onverplicht.

Van het woord 'vrijwillig' mogen we afleiden dat het absoluut over een vrijwillig engagement moet gaan. Dat betekent dat de vrijwilliger in principe nooit kan gedwongen worden om vrijwilligerswerk te doen met als mogelijke sancties en dergelijke meer eraan te koppelen. Het is mogelijk bij een stage, sociale tewerkstellingen, ... maar het geldt niet voor een vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk betekent ook niet dat het 'vrijblijvend' blijft, men moet de gemaakte afspraken nakomen die vervolgens bepaalde rechten en plichten doen ontstaan tussen een vrijwilliger en de organisatie.

5.4.1.4 Ten behoeven van een andere persoon, een groep, of een organisatie of van de samenleving.

Het moet gebeuren ten behoeve van een ander en buiten de familiekring, vrienden, zelfhulporganisaties en dergelijke meer. Bijvoorbeeld boeken lezen voor blinden, naschoolse begeleiding doen bij de kansarme kinderen, een jeugdbeweging leiden, oudere mensen vergezellen in een rusthuis, ... zijn hier voorbeelden van. De barbecue aansteken op het tuinfeest van de buurman is geen vrijwilligerswerk. Je eigen kind helpen bij het huiswerk is geen vrijwilligerswerk, je ouders helpen met de boodschappen te doen, is geen vrijwilligerswerk.

5.4.1.5 Organisatie.

Het is een plek of een structuur waar mensen elkaar kunnen vinden om samen met een gedeeld/gemeenschappelijk doel iets te plannen, organiseren zonder naar financiële winst te streven. Het zijn organisaties die geen winstoogmerk hebben: private organisaties (vzw), publieke organisaties (OCMW' s, instellingen voor openbaar nut zoals ziekenhuizen en woon-zorgcentra, etc.) en feitelijke verenigingen. Dit laatste valt soms moeilijk te definiëren wanneer het al dan niet over een feitelijke vereniging gaat.

5.4.1.6 Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

Het houdt in dat men niet als een vrijwilliger mag ingeschakeld worden binnen dezelfde organisatie waar men met een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling aan verbonden is. Het kan in sommige voorwaarden wel wanneer men niet dezelfde activiteit verricht als werknemer én vrijwilliger voor dezelfde opdrachtgever.

5.5 Wat zijn de rechten (en plichten) van de vrijwilliger

Bij vrijwilligerswerk zijn er ook bepaalde voorwaarden aan gekoppeld, het zijn rechten en plichten van de vrijwilliger. Elke vrijwilliger is in principe beschermd bij de wet door een informatie- en verzekeringsplicht. Daaropvolgend staan we stil bij de aansprakelijkheid en als laatste kostenvergoedingen voor vrijwilligers.

5.5.1 Informatie- en verzekeringsplicht

Het idee van de informatieplicht is ontstaan met als doel om de vrijwilligers met een vrijwilligersstatuut binnen het bestaand wettelijk kader te beschermen. Het houdt in dat de organisaties verplicht zijn om een basisinformatie te delen aan de kandidaat-vrijwilligers vooralsnog hun engagement binnen de organisatie effectief mocht starten. De organisaties zijn verplicht om de nodige/door de wet verwachte informatie mee te

delen. U ziet vervolgens de punten die de organisaties ten minste mee moeten geven aan de vrijwilligers:

- De onbaatzuchtige- en sociale doelstellingen van de organisatie en het juridische statuut (of het over een vzw, feitelijke vereniging of publieke organisatie gaat moet vooraf meegedeeld worden).
- De verzekeringen die de organisatie afgesloten heeft voor haar vrijwilligers (vrijwilliger moet ten minste verzekerd worden voor de burgerlijke aansprakelijkheid, met uitzondering contractuele aansprakelijkheid).
- Naast de verplichte verzekeringen moeten vrijwilligers ook over aanvullende verzekeringen geïnformeerd worden, zoals rechtsbijstand en lichamelijke ongevallen, e.d.
- Informatie over een eventuele kostenvergoeding, de aard ervan en onder welke voorwaarden het wordt betaald.
- De geheimhoudingsplicht van de vrijwilliger.

De informatieplicht kan/mag in de praktijk meegedeeld worden op verschillende manieren. De organisaties zijn daar vrij in om al dan niet te kiezen voor mondelinge of schriftelijke informatie. ("Vrijwilligersstatuut", 2009, p.3)

5.5.2 Aansprakelijkheid

De term 'aansprakelijkheid' wordt als volgt gedefinieerd: aansprakelijk zijn voor een fout die door een onvoorzichtigheid of nalatigheid is ontstaan zowel tijdens de uitvoering van de activiteit, als onderweg van en naar de plaats van de activiteit, en waardoor schade is veroorzaakt aan de derde (persoon of organisatie). De veroorzaakte schade kan door de schadelijder opgeëist worden om het al dan niet te vergoeden of te herstellen. (Hambach, 2006, p.25)

Door de verplichte verzekering - burgerlijke aansprakelijke - wordt de vrijwilliger beschermd bij de wet en is dus niet langer persoonlijk aansprakelijk voor de schade maar de organisatie, tenzij het over een grove, of opzettelijke, of herhaaldelijk lichte fouten gaat. In dit geval wordt vrijwilliger wel aansprakelijk gesteld voor het schade aan de derde.

5.5.3 Kostenvergoedingen

We hebben al eerder vermeld dat vrijwilligerswerk per definitie over een onbezoldigde activiteit gaat. Mits met bepaalde voorwaarden staat de wet toe om een vergoeding te mogen ontvangen voor de kosten die door een vrijwilliger wordt verricht. Bovendien staat de vergoeding los van de sociale bijdragen of belastingen tenzij de vrijgestelde maxima's worden gerespecteerd (verschillend van jaar tot jaar). ("vrijwilligerswerk.be", z.d., z.p.)

De organisaties zijn daar vrij in om de kosten van hun vrijwilligers al dan niet te vergoeden en onder welke categorie. Maar het moet wel duidelijk vermeld worden in de informatienota (zie de informatieplicht) om zo de misverstanden later te vermijden.

Er bestaan twee mogelijke vergoedingsalternatieven met name forfaitaire of reële kostenvergoeding.

5.5.3.1 Forfaitaire kostenvergoeding

De organisatie kan een bepaald bedrag vergoeden aan mensen die vrijwilligerswerk doen. Het bedrag is begrensd en jaarlijks geïndexeerd door de wet. De actuele maximum bedragen van het jaar 2015 zijn: per dag 32,71€/vrijwilliger en per jaar 1308,38/vrijwilliger. Met deze vorm van vergoeding zijn er geen bewijsstukken nodig van de gemaakte kosten door de vrijwilliger. Het moet duidelijk in de informatienota (zie 5.5.1) vermeld worden.

5.5.3.2 Reële kostenvergoeding

Het houdt in dat de vrijwilliger werkelijk gemaakte kosten voor de organisatie of voor de activiteiten in functie van zijn/haar vrijwilligerswerk kan terug krijgen. Deze zijn onbegrensd, maar de kosten moeten bewijzen worden door o.a. met tickets, kostennota's, e.d.

De twee kostenvergoedingen voor de vrijwilligers zijn per definitie niet samen te combineren, wel met een uitzondering van vervoerskosten (maximum bedrag valt onder de forfaitaire kostenvergoedingen op te nemen).

5.6. Uitkeringsgerechtigden

Desbetreffende reglementering is divers van aard en vaak ook specifiek met bepaalde categorieën en reglementeringen. In principe staat vrijwilligerswerk voor iedereen open zonder daar een specifieke groep uit te sluiten. Maar er bestaan soms specifieke voorwaarden voor bepaalde groepen van mensen (leefloongerechtigden, werklozen, asielzoekers,...) i.v.m. vrijwilligerswerk. We kijken hieronder een paar geselecteerde uitkeringsgroepen in het kader van vrijwilligerswerk.

5.6.1 Werklozen

Mensen met een werkloosheidsuitkering of brugpensioen moeten vooraf een schriftelijk toestemming indienen bij de RVA. Daarvoor heeft de RVA 12 dagen tijd om de aanvraag te verwerken en de kandidaat(vrijwilliger) op hoogte te stellen over de beslissing. De RVA baseert zijn beslissing o.a. op de beschikbaarheid van de werkloze voor de arbeidsmarkt, de inhoud van het vrijwilligerswerk, etc. (Hambach, 2006, p.14)

5.6.2 Mensen met een uitkering van het ziekenfonds.

Mensen die een uitkering ontvangen van het ziekenfonds moeten een schriftelijk toestemming indienen bij de adviserende geneesheer. De adviserende geneesheer gaat na of het vrijwilligerswerk verenigbaar is met de gezondheidstoestand van de kandidaat-vrijwilliger. (Hambach, 2007, p.10)

5.6.3 Leefloongerechtigden

Mensen met een leefloon moeten voorafgaand over hun vrijwilligerswerk informeren aan de maatschappelijk assistent van de sociale dienst.⁷ (Hambach, 2007, p.10) Het Servicepunt Vrijwilligers heeft een samenwerkingsakkoord met het OCMW Antwerpen om de leefloongerechtigde kandidaat-vrijwilligers door te verwijzen naar de Sociale Dienst van het OCMW Antwerpen. (Dupont, & Jacobs, 2010, p.12)

5.6.4 Vreemdelingen en asielzoekers⁸

Des door de betreffende wet van 3 juli 2005 over de rechten van vrijwilligers werd in mei 2014 een aanpassing gebracht m.b.t. vreemdelingen. Het is vanaf 28 juni 2014 mogelijk geworden voor alle vreemdelingen met wettig verblijf om vrijwilligerswerk te doen (wat voordien niet het geval was). Hierdoor is vrijwilligerswerk niet meer gekoppeld aan de arbeidskaartreglementering van de vreemdelingen. ("Kruispunt Migratie-Integratie", z.d., z.p.)

6. Waar wordt vrijwilligerswerk gedaan?

In Vlaanderen kent men een gevarieerd aanbod op het vlak van mogelijke/beschikbare sectoren voor vrijwilligerswerk. Dit is te vinden op het vlak van zorg en gezondheid, natuur en dieren, jeugd, cultuur, onderwijs, inburgering, sport, noord-zuid, etc. (Hambach, Hustley, & Reding, 2010, p.41)

Bovendien is er een aanbod van verenigingssectoren waar de vrijwilligers aan de slag kunnen met verschillende vrijwilligerstaken. Hiermee bedoel ik dat sommige rusthuizen bijvoorbeeld vrijwilligers nodig hebben voor een animatiedienst, administratie, logistiek, vervoer en dergelijke meer. Er zijn dus verschillende sectoren voor vrijwilligerswerk en binnen sommige verenigingen is men op zoek naar vrijwilligersprofielen met verschillende taken. ("Vrijwilligersdatabank", z.d., z.p.)

De onderstaande tabel uit de studie 'Chinese vrijwilligers' geeft de mogelijkheid om een beeld te vormen over het aantal organisaties dat met vrijwilligers werkt. Het illustreert vooral dat er duizenden verenigingen zijn in Vlaanderen die vrijwilligers inzetten. Naar schatting zijn er in België meer dan 1.500.000 mensen als vrijwilliger actief (zie definitie

van vrijwilligerswerk 5.4.1). Hieronder vindt u een tabel van het aantal lokale structurele vrijwilligers in het Vlaams Gewest.

Sector lokale verenigingen en met vrijwilligers	Bron	Redenering	Aantal verenigingen	Gemiddeld aantal vrijwilliger	Totaal
Jeugdverenigingen	cijferboek 2008-2010	Exacte cijfers	6400	10	64 000
Cultuurverenigingen	cijferboek 2008-2010+Boekstaven	Exacte cijfers	19 000	12	228 000
Sportverenigingen	cijferboek 2008-2010	Exacte cijfers	20 000	10	200 000
Milieuverenigingen	webstek BBL + natuurpunt	cijfers BBL & natuurpunt	300	15	4500
Basisschool	webstek - herleid naar gewest	1 comité per school	2400	10	24 000
Secundair scholen	webstek – herleid naar gewest	1 comité per school	1000	10	10 000
Rusthuizen	Gouden Gids	1 vrijwilligerskern per	820	15	12 300
Ziekenhuizen	Gouden Gids	1 vrijwilligerskern per	600	15	9000
Noord-Zuid verenigingen	Webstek 11 + uitbreiding	11.11.11-comités + andere	400	10	4000
Gem. Culturraden	cijferboek 2008-2010	raming dagelijks bestuur	290	10	2900
Gem. Sportraden	cijferboek 2008-2010	raming dagelijks bestuur	290	10	2900
Gem. Jeugd raden	cijferboek 2008-2010	raming dagelijks bestuur	290	10	2900
Gem. Milieuraden	op 308 gemeenten	raming dagelijks bestuur	200	10	2000
Gem. Ouderraden	op 308 gemeenten	raming dagelijks bestuur	150	10	1500
Gem. Raden N-Z	op 308 gemeenten	raming dagelijks bestuur	150	10	1500
Buurt/straatcomités	op 308 gemeenten: gemiddeld 15	geen basis/raming	4600	10	46 000
Politieke partijen	5 partijen in elke gemeente + afdel.	bestuursleden/raming	2000	10	20 000
Kerkfabrieken/parochies	Ongeveer 1780 Vl. Gewest	Bestuursleden & co	1780	10	17 800
Onbekend	Hobbyclubs, ...	raming	1000	10	10 000

7. Toegankelijkheid van vrijwilligerswerk voor iedereen

Uit het artikel Terzake (2011) blijkt het aanbod van vrijwilligerswerk niet voor iedereen gelijkwaardig toegankelijk te zijn, en vooral niet voor maatschappelijk kwetsbaren of zogenaamde kansengroepen¹⁰ in onze samenleving. Enerzijds wil het artikel duidelijk maken dat de toegang tot vrijwilligerswerk vaak gelimiteerd wordt voor kansengroepen. Mensen uit de kansengroepen komen meestal in organisaties terecht waar ze duidelijk en concreet voor deze doelgroep openstaan. Het geeft aanleiding om te denken dat mensen uit kansengroepen zich in de realiteit niet overal kunnen (of durven) aanbieden als vrijwilliger. Hierdoor ontstaat de zogenaamde opsplitsing tussen het 'reguliere circuit' en het 'alternatieve circuit', dat deze mensen uit kansengroepen wel opvangt. De analogie tussen vrijwilligerswerk en arbeidsmarkt komt aan bod, want vrijwilligerswerk is zogenaamd het kleine broertje van de 'echte arbeidsrealiteit'. Het komt erop neer dat als je eerst kan laten zien of bewijzen dat je vrijwilligerswerk aankan, de overgang naar het echte werk gemakkelijker zal zijn. Of omgekeerd dat wie het echte werk niet aankan, in het vrijwilligerstuitje mag blijven spelen.

Anderzijds wil het artikel meegeven dat er een reëel dualiseringsrisico bestaat in het vrijwilligerswerk. Er zijn organisaties die zich richten tot specifieke doelgroepen en andere organisaties die te weinig aandacht besteden aan kansengroepen. Dit komt door het feit dat organisaties aangeven dat ze vrijwilligers uit kansengroepen niet gemakkelijk inschakelen in het zogenaamde 'reguliere' vrijwilligerswerk. De oorzaken hiervoor kunnen verschillend zijn. Enerzijds zijn de organisaties zich niet altijd bewust van het feit dat hun werking niet laagdrempelig genoeg is voor deze doelgroep en anderzijds hebben ze niet altijd de expertise (of nodige kennis) in huis om daar op een professionele manier mee om te gaan. Bovendien zijn er heel wat organisaties die vandaag onder financiële druk staan en daardoor is het niet gemakkelijk om vrijwilligers aan te nemen die meer nood hebben aan aandacht, begeleiding en ondersteuning. (Hambach, 2011, p.52)

Naar aanleiding van de hier vooraf gegeven probleemstelling gaan we naar het volgende hoofdstuk, het Servicepunt Vrijwilligers. Deze stedelijke dienstorganisatie wil o.a. de gastorganisaties overtuigen en ondersteunen in het werken met vrijwilligers uit kansengroepen en/of een diverse groep vrijwilligers. (Dupont, & Jacobs, 2010, p.4)

¹⁰ "De Federatie van Organisaties voor Volksontwikkeling omschrijft het begrip als 'groep van personen die minder dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn op bepaalde maatschappelijke domeinen (arbeid, onderwijs, cultuur, ...)'. Het gaat over een diverse groep van mensen zoals tienerouders, vluchtelingen, 50 plussers, mensen met een verstandelijke of fysieke beperking, mensen in armoede, ... <http://www.expo.be/sites/default/files/kennisdocument/definitief.pdf>

8. Ontstaansgeschiedenis van het Servicepunt Vrijwilligers

In het operationele plan van het Servicepunt Vrijwilligers staat het doel en de noodzaak van een lokaal beleid rond vrijwilligerswerk als een belangrijk punt voor het ontstaan van deze dienst. De organisaties die met vrijwilligers samenwerken hadden graag meer ondersteuning gehad op lokaal niveau. (Dupont, & Jacobs, 2010, p.1)

In het toenmalig bestuursakkoord staat het volgende: "Antwerpenaars worden vanuit Atlas ondersteund of ingezet als vrijwilliger, met focus op vrijwilligers uit kansengroepen." (SL03 ND06 OD(SN))

Het Servicepunt Vrijwilligers bevindt zich geografisch gezien in het Atlasgebouw ¹¹in de Carnotstraat 110. In het gebouw zijn er verschillende diensten vertegenwoordigd die werken aan gelijke kansen, Nederlandse taallessen en inburgering. In het gebouw kan je terecht voor de volgende diensten: het Onthaalbureau voor Inburgering Antwerpen, het Huis van het Nederlands, het web-punt Atlas, het provinciaal documentatiecentrum Atlas, het ontmoetingscentrum Atlas, het Servicepunt Verenigingen en het Servicepunt Vrijwilligers.

Het Servicepunt Vrijwilligers bestaat ondertussen al vijf jaar. Het is ontstaan in maart 2010. En vanaf 8 maart zijn de permanenties officieel in het Atlasgebouw gestart om zo de kandidaat-vrijwilligers toeteleiden en begeleiden in vinden van vrijwilligerswerk. (Casteels, 2013, p.19)

8.1 Situering van het Servicepunt Vrijwilligers

Het Servicepunt Vrijwilligers is een stedelijke dienstverlening. Het valt onder een van de stedelijke bedrijfseenheden van de stad Antwerpen, genaamd Samen Leven. In bijlage 14.2 vindt u het organogram van de situering van deze dienst binnen de Antwerpse stedelijke context. De missie van de bedrijfseenheid Samen Leven staat voor het volgende:

"De stedelijke bedrijfseenheid Samen Leven streeft een vlot verloop na van het samenlevingsverkeer door een aangename woon- en leefomgeving te creëren. Dit doet Samen Leven door bewoners en gebruikers voor sociaal-culturele ontplooiing uit te nodigen en door hun rechten en plichten te benoemen en te handhaven." (Casteels, 2013, p.19)

¹¹ De website van het Atlasgebouw: <http://www.atlas-antwerpen.be/info>

8.2 De doelstellingen van het Servicepunt Vrijwilligers

De werking van het Servicepunt Vrijwilligers deelt zich voornamelijk op in twee specifieke doelstellingen. Enerzijds ligt de focus op *kansengroepen* (met extra aandacht en begeleiding voor de ECM¹² doelgroep bij het vinden van vrijwilligerswerk). Bij de kansengroepen horen o.a. senioren, mensen met een handicap, mensen in armoede. En anderzijds ligt de focus van het Servicepunt Vrijwilligers op de gastorganisaties die met vrijwilligers uit kansengroepen werken. (Dupont, & Jacobs, 2010, p.7)

Deze ondersteuning vanuit de organisatie gebeurt aan de hand van de volgende werkwijzen:

1 Informeren:

Mensen uit kansengroepen hebben soms te weinig informatie over wat vrijwilligerswerk inhoudt. De term vrijwilligerswerk is bij etnisch culturele minderheden vaak onbekend. Ze zijn vaak actief met vrijwilligerswerk, maar er is eerder sprake van natuurlijke solidariteit of een informeel vrijwilligerswerk dat niet echt in een georganiseerd verband gebeurt (in een georganiseerd verband spreken we van formeel vrijwilligerswerk). Mensen worden geïnformeerd over de voordelen van vrijwilligerswerk door het Servicepunt Vrijwilligers.

Bij het Servicepunt Vrijwilligers kunnen zowel kandidaat-vrijwilligers als organisaties (die met vrijwilligers werken) terecht voor algemene informatie rond de wetgeving, verzekering en aansprakelijkheid van vrijwilligerswerk. Voor mensen die op zoek zijn naar vrijwilligerswerk is er de mogelijkheid om de vacaturesdatabank te raadplegen die door het Servicepunt Vrijwilligers onderhouden wordt.

2 Overtuigen:

Een deel van de doelgroep moet nog over de streep getrokken worden. En dat wordt gedaan door visuele materialen zoals foto's, dvd's, getuigenissen, e.d. Door hen een beter beeld te geven van wat vrijwilligerswerk voor hen kan betekenen, worden ze overtuigd.

Aan de kandidaat-vrijwilligers die na de informatie nog niet helemaal overtuigd zijn, wordt gevraagd om rustig de tijd te nemen om verder na te denken over wat ze willen en verwachten van vrijwilligerswerk. Hiervoor zijn de intakegesprekken cruciaal en deze kunnen essentieel dienen voor een goede matching tussen de vrijwilligers en de gastorganisaties.

¹² Etnisch Culturele Minderheden

3 Toeleiden:

De matching met een gastorganisatie gebeurt aan de hand van de interesse van de vrijwilligers. Hiervoor wordt gewerkt met de vrijwilligers die voor de vrijwilligers werken. Het zorgt ervoor dat mensen sneller de stap naar vrijwilligerswerk zullen zetten en mogelijke drempels verdwijnen (zoals geen Nederlands durven spreken of geen ervaring hebben met vrijwilligerswerk).

4 Begeleiden:

Na de toeleiding is er begeleiding nodig van zowel de vrijwilliger als van de gastorganisatie. De kans op een succesvol vrijwilligerstraject verhoogt door een goede opvolging en begeleiding door de zendorganisatie. Als er knelpunten opduiken kan er bemiddeld worden tussen de vrijwilliger en de gastorganisatie.

9. Focus op de Hoog Opgeleide Anderstaligen

In het kader van het project TaAlent organiseert Servicepunt Vrijwilligers sinds kort een vorming speciaal gericht tot hoogopgeleide anderstaligen. De eerste vorming vond plaats in oktober 2014 in het Atlasgebouw in de Carnotstraat 110. Deze vorming verliep succesvol waardoor de vraag naar een tweede vorming niet lang op zich heeft laten wachten. In maart 2015 werd de tweede vorming georganiseerd, waarbij ik tijdens mijn stage zelf de vraag kreeg om mee te helpen bij het informeren en het aanwerven van deelnemers aan het project. Concreet stond ik in om de inschrijvingen voor deze vorming te promoten in sommige Nederlandse klassen van CVO's in Antwerpen. De laatste (2^{de}) vorming is nog steeds lopend, waardoor we nu moeilijk kunnen terugblikken met het oog op een evaluatie. Daarom nemen we de eerste vorming voor de HOA-vrijwilligers onder de loep.

De doelstelling van het initiatief was om naast de permanentiedienstverlening (zie bij de doelstellingen van het SVP) een vormingstraject aan te bieden aan een aparte doelgroep, Hoog Opgeleide Anderstaligen (HOA). Het Servicepunt Vrijwilligers omschrijft mensen met een HOA-achtergrond als nieuwkomers die een hogere studie hebben gevolgd na het middelbaar.

Het verloop van het project wordt opgedeeld in twee fases. De eerste fase werd toen en wordt nog steeds georganiseerd in samenwerking met het Huis van het Nederlands en verschillende partners van de centra's voor volwassenen onderwijs (CVO). De deelnemers krijgen bij de vorming informatie over de verschillende soorten vrijwilligerswerk. Deze vorming wordt gratis aangeboden en ze bestaat uit vier verschillende sessies. De inhoud van elke sessie is een apart domein dat aan het thema vrijwilligerswerk gelinkt wordt:

Sessie 1.

Wat is vrijwilligerswerk en wat kan het betekenen voor mij: verschillende taken en verschillende sectoren in het vrijwilligerswerk worden besproken, het wettelijk kader wordt toegelicht, het zoeken en kiezen van vrijwilligerswerk, voorbeelden illustreren aan de hand van filmpjes uit de praktijk, etc.

Sessie2.

Nederlands oefenen tijdens het vrijwilligerswerk: bij deze sessie wordt vooral de focus gelegd op het durven spreken van het Nederlands in het vrijwilligerswerk. Er worden een aantal voorbeelden gegeven en er wordt in de klas geoefend op openingszinnen met de collega's of cliënten op de werkvloer. Of hoe ze kunnen omgaan met eventuele feedback op hun Nederlands op de werkvloer, enz. Tijdens deze sessie wordt gewerkt met de taal en hierbij worden oefenmaterialen ter beschikking gesteld door het Huis van Het Nederlands.

Sessie 3.

Talenten en competenties herkennen en aantonen: de deelnemers staan stil bij wat hun eigen talenten zijn en wat de competenties zijn die verwacht worden voor een specifiek beroep (hiervoor wordt gebruik gemaakt van de beroepsfiches van de VDAB <http://www.vdab.be/cobra/info.shtml>). Het is belangrijk dat de gevraagde competenties aansluiten op je eigen talenten. Door te werken vanuit je talenten ga je je vooral focussen op dingen waar je van nature uit goed in bent. Werken vanuit je talenten betekent ook werken vanuit je interesse, je passie, etc.

Sessie 4.

Van vrijwilligerswerk naar werk: tijdens deze sessie wordt de link tussen vrijwilligerswerk en het vinden van een betaald werk onder de loep genomen. Bij het solliciteren naar werk wordt vaak gebruik gemaakt van de STARR methodiek om de competenties van de sollicitant in een reële context te laten vertalen. Hierbij geeft vrijwilligerswerk de mogelijkheid om de 'sleutelvaardigheden', wat voor vele beroepen als noodzakelijk wordt beschouwd, werkelijk te beleven in de praktijk (stressbestendigheid, verantwoordelijkheid, assertiviteit, flexibiliteit, punctueel zijn, conflicten kunnen hanteren ... voor meer info over deze vaardigheden, zie <http://www.vdab.be/cobra/info.shtml>). De STARR methodiek staat voor *Situatie* (wat was de situatie of context waarin het voorbeeld zich afspeelde?), *Taak* (wat was jouw taak, of welke taak heb jij op jou genomen?), *Actie* (wat is er precies gezegd en welke actie is er ondernomen?), *Resultaat* (hoe werd er hierop gereageerd, en wat was het eindresultaat?) en als laatste *Reflectie* (was je tevreden met het resultaat, zou je het eventueel volgende keer anders aanpakken?) (<http://www.sollicitatiedokter.nl/tips-en-advies/sollicitatiegesprek/de-starr-methode/>).

Na de vorming wordt gewerkt aan de tweede fase van het project. Iedere deelnemer krijgt individuele begeleiding door de medewerkers van het project bij het zoeken van een vrijwilligerswerk. De projectmedewerkers werken samen met de deelnemers zelf om een gepaste match te vormen tussen de vrijwilligers en de gastorganisaties. Hiervoor wordt gewerkt op maat van de kandidaat-vrijwilligers aan de hand van hun scholingsniveau, hobby's en interesses, toekomstplannen voor werk en studie, etc. De tijd die voor iedere kandidaat-vrijwilliger bij de zoektocht naar vrijwilligerswerk voorzien wordt, verschilt van persoon tot persoon.

10. HOA-vorming in zijn werk

De vormingen zitten nog steeds in de evolutiefase op vlak van aanpak en de best geschikte methodiek voor deze doelgroep. Ondanks dit feit wordt de eerste vorming succesvol beschouwd door het aantal mensen dat met vrijwilligerswerk gestart is. In totaal hebben 55 mensen daaraan deelgenomen, waarvan meer dan 70% effectief met vrijwilligerswerk gestart is. Uit de evaluatie van de vorming blijkt dat de voornaamste motieven van de deelnemers zijn: Nederlands oefenen en samenwerken met Nederlandstalige mensen, vrienden maken, het behoren tot een organisatie en zich nuttig voelen.

Wat zijn de invloedrijke factoren die het verrichten van vrijwilligerswerk kunnen verhinderen? Uit de evaluatie van de eerste vorming (2014) waren er een aantal factoren vast te stellen:

- Verantwoordelijkheid kinderen: voornamelijk jonge mama's zijn beperkt door schooluren.
- Financiële ruimte: gebrek aan of onvoldoende financieel draagvlak maakt dat de mensen moeten gaan werken en geen tijd meer hebben om zich als vrijwilliger te engageren.
- Niveau van het Nederlands en spreekdurf.
- Type diploma: sociaal cultureel diploma versus wetenschappelijk technisch.
- Leeftijd: jonge mensen die hun carrière nog moeten starten en oudere mensen die in het land van herkomst al tientallen jaren een bepaalde positie hebben gehad.
 - o Jonge mensen:
 - Zijn hoopvol, energiek, avontuurlijk.
 - Leren meestal snel de taal.
 - Hebben vaak niet de financiële druk om zo snel mogelijk geld te verdienen.

- Hebben vaak meer vrije tijd, minder verantwoordelijkheden op vlak van zorg naar een gezin toe.
- Oudere mensen
 - Zitten soms in een soort rouwproces, ervaren migratie als een verlies.
 - Hebben heel weinig kansen op de arbeidsmarkt en vinden dit moeilijk om mee om te gaan.
 - Hebben vaak financiële verantwoordelijkheden en de zorg voor een gezin.

Het is onder meer op basis van deze evaluatiegegevens dat het project steeds wordt geëvalueerd met het oog op verbetering van het aanbod en dat het op die manier past bij de noden van de deelnemers. Het project heeft alleszins een aantal einddoelstellingen kunnen bereiken.

- Kandidaten zijn beter voorbereid op de keuze van vrijwilligerswerk: ze kennen meer mogelijkheden voor vrijwilligerswerk, kunnen zelfstandig vacatures lezen en websites bekijken.
- Kandidaten zijn zich bewust van de kansen in vrijwilligerswerk. Ze krijgen concrete tips om deze te benutten: leerkansen, sociale netwerken, competenties inzetten en aantonen.
- Oefenkansen van de taal in vrijwilligerswerk voorbereiden en types om spreekdurf op de werkvloer te verhogen.

11. Invloed van de vorming op het vinden van werk

In deze thesis kwamen de invloedrijke factoren, die het toetreden van nieuwkomers op de arbeidsmarkt beïnvloeden, al aan bod. Het zijn onder andere sociale netwerken, het niveau van de taalkennis, werkervaring, etc. De rol van de HOA-vorming kan gezien worden als een verhoging in de slaagkansen van het vrijwilligerswerk. In het volgende hoofdstuk gaan we zien in welke mate vrijwilligerswerk invloed heeft op het vinden van werk. Het percentage van de kandidaat-vrijwilligers die na de vorming starten met vrijwilligerswerk ligt in de buurt van 75%, terwijl dat bij de kandidaat-vrijwilligers die door de permanentie (onthaal dienstverlening) worden ondersteund 50% is. Met andere woorden: mensen die de vorming gevolgd hebben, zal de kans groter zijn dat ze effectief met vrijwilligerswerk beginnen.

Tot op heden ontbreken gegevens over het aantal deelnemers aan de vorming dat effectief met vrijwilligerswerk gestart is en daaropvolgend werk heeft gevonden dat beter bij zijn of haar beroeps- en scholingsniveau past. De projectmedewerkers geven aan dat

dit laatste niet de einddoelstelling is van het project. Het heeft te maken met de focus van het project dat op dit moment vooral op kennis en mogelijkheden ligt in het vrijwilligerswerk. Uiteindelijk is het aan de deelnemers om bewuster met deze kansen om te gaan en daar 'voldoende' kansen van te benutten (sociale netwerken, Nederlands in werkomgeving, competenties inzetten en aantonen, etc.).

11.1 Een ander ondersteunend initiatief voor HOA bij het vinden van werk

Er zijn bepaalde initiatieven, buiten het Servicepunt Vrijwilligers, die hoogopgeleide anderstaligen helpen bij het zoeken naar een job die beter bij hun scholingsniveau, competenties en ervaringen past. In tegenstelling tot het HOA project van Servicepunt Vrijwilligers helpt dit soort projecten mensen in eerste instantie bij het zoeken van beter werk en dus niet noodzakelijk vrijwilligerswerk. In dit laatste geval worden mensen eerder doorverwezen naar het Servicepunt Vrijwilligers.

Het gebeurt onder meer door het Antwerpse Inburgeringscentrum De8 met het initiatief genaamd Pro-Talent. Dit probeert de internationale talenten (HOA's) en de werkgevers met elkaar te matchen aan de hand van ondersteunende initiatieven en samenwerkingen zoals *trajectbegeleiding* (trajectbegeleiders van Pro-Talent die helpen om cv's op te stellen, advies en informatie over de gelijkstelling van de buitenlandse diploma's, etc.), of het *meet en greets* project (hoogopgeleide anderstaligen koppelen aan iemand met hetzelfde beroep vanuit de werkvloer om zo nieuwkomers meer tips en tricks aan te leren m.b.t. het vinden van werk. Het is een soort mentorschap, waarbij de werkende het CV van de nieuwkomer nakijkt en mogelijks ook tips geeft rond solliciteren in de sector, enzovoorts), *jobbeurzen* (een aantal keer per jaar worden jobbeurzen georganiseerd waarbij bedrijven en HOA's, die bij die concrete bedrijfssectoren passen, worden uitgenodigd om elkaar te ontmoeten, en dus de vraag en het aanbod als het ware bij elkaar worden gebracht). ("Pro-Talent", z.d., z.p.)

12. Meerwaarde van vrijwilligerswerk (voor hoog opgeleide anderstaligen)

In het operationeel plan van Servicepunt Vrijwilligers werd onder andere stil gestaan bij de meerwaarde van vrijwilligerswerk. Het plan verwijst naar het voortvloeien van een hoge graad maatschappelijke participatie door het vrijwilligerswerk. De meerwaarde daar wordt zowel op individueel als op maatschappelijk niveau gesitueerd, en het geldt in het bijzonder voor mensen uit kansengroepen. Indien er sprake is van een geslaagde match voor vrijwilligerswerk, betekent het dat er een groot draagvlak gecreëerd is, zowel bij de vrijwilliger als bij de gastorganisatie. (Dupont, & Jacobs, 2010, p.3)

De literatuurstudie en mijn interviews en werkervaring vanuit mijn stage leiden tot de vaststelling dat vrijwilligerswerk op verschillende sociale en levensdomeinen invloed kan hebben. Er zijn een aantal wenselijke doelstellingen voor een geslaagd vrijwilligerswerk: de uitbreiding van het sociale netwerk met het oog op een mogelijke doorbraak van sociaal isolement. Het vrijwilligerswerk biedt een nuttige tijdsbesteding, zorgt voor het onderhouden van de taalkennis en het oefenen in een realistische werkomgeving. Verder kan de vrijwilliger via vrijwilligerswerk een andere kijk of visie op de maatschappij ontwikkelen, kan hij nieuwe vaardigheden en competenties aanleren of al eerder verworven competenties onderhouden, waardoor de kansen op de arbeidsmarkt vergroten, en uiteindelijk bevordert vrijwilligerswerk het zelfbeeld. (Geets, 2006, p.338) De kandidaat-vrijwilligers - vooral hooggeschoolde anderstaligen - zijn door deze vorming bewuster van de kansen van vrijwilligerswerk. Het vrijwilligerswerk biedt heel wat voordelen die nieuwkomers motiveren om eraan te beginnen. De motieven kunnen vaak met elkaar verbonden zijn, dus ze staan niet noodzakelijk afzonderlijk van elkaar. Een nieuwkomer kan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk doen omdat hij Nederlands wil oefenen in de praktijk en omdat hij Nederlandstalige mensen wil leren kennen. Bovendien wil hij zijn tijd nuttig investeren in een goed doel. We zullen een aantal van die voordelen kort beschrijven en proberen om ze te linken met de ervaringen van de bevroegde respondenten.

12.1 Kennis opdoen en vaardigheden onderhouden

Reeds in 2.2.1 is aan bod gekomen dat buitenlandse beroepservaringen van nieuwkomers niet altijd erkend worden in een ander land. Vele nieuwkomers belanden daardoor in een inactieve levensstijl of ze doen een werk dat niet overeenstemt met het niveau van hun beroepservaringen en/of studie.

Vrijwilligerswerk biedt voor deze doelgroep de gelegenheid om in verschillende werkomgevingen (niet alle sectoren) 'ervaring' op te doen. De sectoren zijn divers van aard: zorg en gezondheid, dieren, natuur, sport, onderwijs, etc. We zien ook dat in vele sectoren verschillende vrijwilligerstaken aangeboden worden. Het kan eventueel helpen om reeds verworven competenties, kennis en vaardigheden te onderhouden en/of te ontwikkelen door het uitvoeren van de taken.

Vrijwilligerswerk is een middel om bezig te blijven in een sector waar studies en/of ervaringen bij aansluiten. Bij een van de respondenten kwam dit uitdrukkelijk naar voor tijdens de bevraging. Ze deed vrijwilligerswerk bij een organisatie die bij haar studiedomein aansloot, nl. 'vreemdelingenrecht'. Volgens haar is het een manier om bezig te blijven met de materie die haar interesseert. "*voor mij is het ook belangrijk om*

bezig te blijven in mijn domein (migratie en integratie). Uzelf blijven ontwikkelen, uw competenties.” (R.3, persoonlijke communicatie, 14 mei 2015)

Daarnaast geeft vrijwilligerswerk de kans om de arbeidsattitude en beroepsvaardigheden te onderhouden: *bij een lange inactiviteit verliest een nieuwkomer zijn arbeidsattitude en beroepsvaardigheden. Vrijwilligerswerk is een goed middel om mensen (terug) ‘rijp’ te maken voor de arbeidsmarkt.” (Geets, 2006, p.181)* De vrijwilliger krijgt de kans om door dergelijke activiteiten in een werkritme te blijven (tijdens de werkuren werken, verantwoordelijkheden dragen, met anderen samenwerken ...).

Vrijwilligerswerk kan in sommige gevallen ook een opstap zijn naar betaald werk. De werkgevers laten een aantal vrijwilligers werkervaring op doen. Tijdens dit proces worden vrijwilligers gescreend en later worden eventueel goede werkkrachten geselecteerd en tewerkgesteld. Zo blijkt uit een gesprek met een van de respondenten uit het onderzoek van de K.U. Leuven:

R: Ik ben begonnen met vrijwilligerswerk (op het onthaalbureau) en daarna heb ik een artikel 60 gekregen.

I: Voor welke job was dat dan?

R: Dat was op het onthaalbureau, telefoon nemen en activiteiten doen met kinderen en met vrouwen. (Geets, 2006, p.182)

12.2 Staat positief op het cv

Het vrijwilligerswerk staat ‘in principe’ meestal positief op het cv van de sollicitant. Het hangt sterk af waar men solliciteert en wat de relevantie is van het vrijwilligerswerk. Voor de doelgroep van deze scriptie (HOA) kan het belangrijk zijn om vrijwilligerswerk te doen in een sector waar men later wil gaan solliciteren. Het is zeker een pluspunt om het te vermelden op het cv. Het vertelt over iemands persoonlijke interesses, actieve levensstijl, motivatie, engagement, etc. Ik citeer een van de deelnemers van de HOA-vorming in 2014:

I: Meld je vrijwilligerswerk op uw cv?

R: Ja ja zeker eh, want eigenlijk staat op mijn cv werkervaring niet zo veel. Mijn studieperiode is anders maar voor andere periodes kan ik laten zien wat ik heb gedaan.

I: En dat is vrijwilligerswerk?

R: Ja, ik moet dat sowieso vermelden omdat ik niet veel job heb gedaan. Als ik niks zeg dan betekent het dat ik niks doe, alleen diploma hebben help niet om werk te vinden, echt waar. (R.3, persoonlijke communicatie, 14 mei 2015)

Of een vrouw uit Ivoorkust die vertelde dat haar werkgever tijdens het sollicitatiegesprek blij was met het vrijwilligerswerk: *"de mensen zien dat ik wil werken, gemotiveerd ben, dat ik actief iemand ben en niet gewoon kan zitten ..."* R.2, persoonlijke communicatie, 14 mei 2015)

12.3 Taalkennis oefenen en onderhouden

Een van de belangrijkste factoren om een job (of een betere job) te vinden in het gastland is de kennis van de taal. Het niet goed beheersen van de taal zorgt ervoor dat vele nieuwkomers een grote drempel ervaren bij hun zoektocht naar werk.

Het is aangeraden om het leren van een vreemde taal te combineren met vrijwilligerswerk. Het is een gelegenheid om op een informele manier Nederlands te oefenen. Tijdens het leren van de taal is het ook belangrijk dat de mensen genoeg aandacht besteden aan praktijkkennis of communicatie buiten de schoolcontext. De deelnemers aan de vorming TaAlent waren allemaal – naast het feit dat sommigen werkten – Nederlands aan het leren. De taalkennis uit de school (theorie) samenbrengen in een praktische omgeving is de boodschap, en voor hoogopgeleide anderstaligen gebeurt dat best in een werkomgeving/sector waar ze later willen tewerkgesteld worden.

Vrijwilligerswerk blijkt ook een effect te hebben op de spreekdurf in het Nederlands. Het helpt om zelfzekerder te zijn in de communicatie met anderen in de vreemde taal. Ofwel wordt het van de vrijwilligers verwacht dat ze Nederlands spreken ofwel kunnen ze niet anders dan Nederlands praten omdat niemand in de omgeving hun moedertaal zou begrijpen. Ik citeer een van de respondenten uit mijn interviews die vrijwilligerswerk doet in Natuurpunt Antwerpen:

I: *Wat is er positief aan vrijwilligerswerk?*

R: *Voor mij persoonlijk want ik kan voor mijzelf praten. Met vrijwilligerswerk ga ik naar buiten toe, ik ontmoet verschillende mensen en ik durf meer Nederlands te praten.*

I: *Oke, is dat zo?*

R: *Ja mijn vrijwilligersorganisatie bij Natuurpunt zijn vooral mensen die gepensioneerd zijn en zijn zo schattig (lachen). Eerst dacht ik wat ik moet doen om mijn Nederlands te verbeteren. De mensen daar stellen mij zoveel vragen want ik ben de enigste uit buitenland die daar werkt, en ze zijn zo geïnteresseerd in mijn land, waarom ben ik naar hier gekomen [...].* (R.1, persoonlijke communicatie, 12 mei 2015)

12.4 Sociaal netwerk

Het sociale netwerk heeft een belangrijke invloed op de zoektocht naar werk (zie meer in 3.3). Iedereen kent wel wat mensen, maar de kunst is om nog veel meer mensen te leren kennen. Hier kan vrijwilligerswerk een hulpmiddel zijn om het eigen netwerk uit te bouwen en/of het te verruimen. Aan hoogopgeleide anderstaligen wordt aangeraden om vrijwilligerswerk te doen in een sector waar de vrijwilliger later graag zou solliciteren. In het beste geval kan de vrijwilliger interne medewerkers leren kennen, maar tegelijk ook in contact komen met externe collega's wat eventueel kan leiden tot een betaalde baan. Een van de respondenten (een Marokkaanse vrouw) had een tijdelijk contract gekregen door haar kennissen, ik citeer haar:

I: [...] *wat vind je nog belangrijk in het vrijwilligerswerk?*

R: *Contact met de mensen is heel belangrijk. Het belangrijkste om een job te vinden.*

I: *Is dat zo? Denk je het?*

R: *Ja zeker. Ik had een tijdelijk contract gekregen bij de Universiteit van Leuven om mee te werken rond een onderzoek voor immigratie en integratie in Antwerpen. En dat contract had ik gekregen omdat ik vrijwilligerswerk deed bij De8. De Universiteit van Leuven had De8 gevraagd of ze iemand met zo'n profiel kennen, en ja, mijn organisatie had het aan mij gevraagd. (R.3, persoonlijke communicatie, 14 mei 2015)*

Het versterken van het eigen sociale netwerk verhoogt de kansen op een baan door de 'via-via' methode'. Veel vacatures worden op de arbeidsmarkt 'via-via' ingevuld en dus is het eigen sociale netwerk van groot belang bij het vinden van werk.

12.5 Nuttige tijdsinvulling

Uit gesprekken met kandidaat-vrijwilligers bij de HOA-vormingen en mensen die zich aanmelden tijdens de permanentiemomenten van het Servicepunt Vrijwilligers, blijkt dat een groot aantal van hen vrijwilligerswerk ziet als een aangename en nuttige tijdsbesteding. De ene doet vrijwilligerswerk uit liefdadigheidsgevoel en wil ondanks alle drukte (werk-opleiding-familie) tijd maken om de ander bij te staan, de ander doet het omdat hij of zij nu door omstandigheden (werkloos, langdurig ziek ...) wat meer tijd heeft, enz. Ik citeer een van de deelnemers aan de HOA-vorming (2015), wiens voornaamste motief om vrijwilligerswerk te doen, is: *"deze samenleving heeft mij zoveel gegeven dat ik er heel dankbaar voor ben. En nu wil ik mijn dankbaarheid uiten met vrijwilligerswerk"*. (R.5, persoonlijke communicatie, 30 april 2015)

Voor een van de respondenten was vrijwilligerswerk een manier om haar vroegere levensstijl opnieuw op te bouwen. Ze leidde een actief leven door haar werk, familie en haar inzet voor andere mensen, maar met de komst naar België viel het meteen stil.

Momenteel doet ze twee keer in de week vrijwilligerswerk in een rusthuis en in een lagere school voor kinderen door voor te lezen. Ik citeer haar: *"vrijwilligerswerk help om actief te zijn. Ik was heel actief in mijn land maar hier niet. Mijn eerste jaar was hier verschrikkelijk omdat ik niks had te doen. Het was moeilijk maar nu niet meer."* (R.4, 15, persoonlijke communicatie, 15 mei 2015)

12.6 Zelfwaarde

Het eergevoel kan voor vele nieuwkomers een belangrijk motivatiepunt zijn om zich als vrijwilliger te engageren. Uit mijn eigen persoonlijke ervaring - zowel als nieuwkomer en als vrijwilliger - kan ik medelen dat het nieuwkomer - zijn vaak gepaard gaat met een gevoel van 'nietsnut' in deze samenleving. Ik kwam in een samenleving terecht waar ik constant beroep deed op anderen en bijna nooit andersom. Dit is sterk veranderd vanaf het moment dat ik mij als vrijwilliger inzette in een rusthuis. Het waren die oudere mensen die mij voor elke kleine moeite bedankten en mij complimenten gaven.

Dankzij het vrijwilligerswerk voelen mensen zich immers gewaardeerd en nuttig. Ik citeer een van de respondenten:

I: *Hoe komt dat je nog altijd vrijwilligerswerk blijft doen, want je hebt ook een druk leven nu, niet?*

R: *Ja. Maar ik wil graag andere mensen helpen. Als ik iets kan doen voor de andere mensen wil ik dat doen.*

I: *Dus eigenlijk gewoon iets betekenen of nuttig zijn voor de ander?*

R: *Ja. ik voel mij goed. In ons cultuur is dat normaal, mensen willen graag andere mensen helpen. (R.4, persoonlijke communicatie, 15 mei 2015)*

12.7 Kritische noot

Er zijn toch ook nog heel wat hindernissen bij het benutten van de voordelen die vrijwilligerswerk biedt. Werkervaring opdoen via vrijwilligerswerk kan voor vele beroepsprofielen vaak heel beperkt zijn. Het is bijvoorbeeld niet evident om iemand met een humaan of biomedisch wetenschappelijk diploma - in economie, rechten, geneeskunde, ingenieur,... - door vrijwilligerswerk in zijn sector werkervaring te laten opdoen. Het heeft enerzijds te maken met het wettelijke kader van het vrijwilligerswerk, waardoor het niet toegestaan is dat de inhoud van het vrijwilligerstakenpakket hetzelfde is als die van een betaalde medewerker. Anderzijds is het diplomaprofiel van een hoogopgeleide anderstalige van groot belang. Een vrijwilliger met een specifiek beroepsprofiel kan niet als een 'volwaardige professional' werkervaring opdoen. Het is anders bij werkervaringsstages en tewerkstellingstrajecten, aangezien van deze groep meestal wordt verwacht dat ze zo 'volwaardig' mogelijk als collega meedraaien. Het kan

wel nuttig zijn om als een vrijwilliger in een soortgelijke werkomgeving bezig te zijn, waar men zijn of haar reeds verworven kennis en competenties kan onderhouden. Vrijwilligerswerk blijft voor vele technische en/of wetenschappelijke beroepsprofielen (ingenieurs, dokters ...) op inhoudelijk niveau een laagdrempelige en beperkte werking. Terwijl mensen met een sociaal cultureel- en zorgprofiel, naast de sociale vaardigheden die mensen ontwikkelen in een nieuwe werkomgeving, ook inhoudelijk veel kunnen bijleren m.b.t. hun beroepskennis.

Het blijkt dat vele nieuwkomers vaak trouw blijven aan een natuurlijke solidariteit (dit werd reeds eerder besproken), wat een zekere wederkerigheidsgedachte met zich meebrengt. Het betekent bijvoorbeeld dat iemand zijn burens kan helpen en tegelijk weet dat hij ook op hen kan rekenen als dat nodig zou zijn. Dit is minder het geval bij georganiseerd vrijwilligerswerk. Het is dus niet omdat iemand zich vrijwillig inzet in een sportclub, dat de sportclub voor hem of haar werk zal zoeken of een huis, of... Het is een valse verwachting die vele nieuwkomers koesteren. Een belangrijk punt voor de organisaties die met vrijwilligers van buitenlandse origine werken, is, om dat al vanaf het begin duidelijk maken. Anders is de kans groot dat men het vrijwilligerswerk stopzet. (Haertjes, 2004, p.37)

Daarnaast bieden sommige organisaties aan de vrijwilligers niet genoeg kansen om intensief Nederlands te oefenen tijdens hun vrijwilligerswerk. Het probleem is dat van de vrijwilligers soms wordt verwacht dat ze hier en daar in de organisatie met kleine klusjes helpen, waardoor er weinig ruimte beschikbaar blijft om de taal te oefenen en contacten te leggen met andere Nederlandstalige mensen. Het ontbreken van een vrijwilligersbeleid binnen de organisatie leidt tot weinig structuur en ondersteuning voor deze doelgroepen.

12.8 Conclusie

Aan de hand van de literatuur en de ervaringen vanuit het werkveld moet ik vaststellen dat vrijwilligerswerk talrijke mogelijkheden biedt om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. We zien hierboven heel wat factoren waar nieuwkomers tijdens het verrichten van vrijwilligerswerk mogelijks baat bij hebben, zoals het onderhouden van kennis en competenties, werkervaring opdoen, Nederlands oefenen in een realistische werkomgeving, het opbouwen en/of uitbreiden van het sociale netwerk, nuttige tijdsbesteding, het verhogen van de zelfwaarde, het invullen van het cv, e.d.

Het is duidelijk aan te raden om zich als vrijwilliger te engageren in een verenigingsleven al naargelang eigen toekomstplannen op het vlak van werk, studie en interesses. Het blijkt uit mijn stage-ervaring, gesprekken met collega's en de uitgevoerde interviews met vrijwilligers dat in de praktijk niet altijd alles zo rooskleurig verloopt.

Het gebeurt dat in sommige organisaties de vrijwilligers helaas geen professionele begeleiding krijgen en er weinig aandacht is voor de vragen en noden van de vrijwilligers. Hierdoor is er weinig ruimte om Nederlands te oefenen en sociale contacten te leggen met anderen. Het komt er gewoon op neer dat de verwachtingen van een vrijwilliger over zijn of haar vrijwillig engagement niet overeenkomen met het aanbod van vrijwilligerswerk in de gastorganisaties. Het is belangrijk dat organisaties een goed uitgebouwd ondersteuningssysteem hebben voor hun vrijwilligers. Het Servicepunt Vrijwilligers ondersteunt verenigingen in het werken met vrijwilligers aan de hand van adviesgesprekken. Het is een ondersteuningsaanbod en dus het servicepunt komt niet tussen in het intern beleid van een organisatie. (Dupont, & Jacobs, 2010, p.5)

Een ander punt is wanneer een ECT¹³-vrijwilliger (vaak een nieuwkomer) afhaakt, omdat hij of zij niet goed beseft wat vrijwilligerswerk in een georganiseerd verband betekent en wat in essentie het verschil is met natuurlijke solidariteit (wat voor velen van hen een gekend begrip is). Hier is er sprake van een soort gebrek aan basiskennis t.o.v. vrijwilligerswerk en dit verschil moet al bij het begin van het vrijwillige engagement duidelijk gemaakt worden.

We hebben ook gezien dat een vrijwilligerswerk vaak te laagdrempelig is om het als een echte werkstage of als praktijkervaring te beschouwd. Het is vast bepaald door de wetgeving voor het vrijwilligerswerk, dat een vrijwilliger niet hetzelfde werk mag doen als een betaalde medewerker. Het maakt dat het voor vele hoogopgeleide nieuwkomers met een bepaald wetenschappelijk beroepsprofiel haast onmogelijk is om werkervaring op te doen binnen zijn of haar beroepsprofiel. Belangrijk is wel om een onderscheid te maken tussen een profiel met een technisch of wetenschappelijk diploma en zorg- en culturele beroepsprofielen.

13. Algemeen besluit

In deze thesis ben ik enerzijds op zoek gegaan naar de positie van nieuwkomers op de arbeidsmarkt en anderzijds naar de rol van vrijwilligerswerk in deze positie. Het zijn twee verschillende vakgebieden die eerst apart bestudeerd werden om daarna de link tussen deze domeinen vanuit de literatuur en via bevragingen onder de loep te nemen.

Uit de literatuur kan men vaststellen dat de scholingsgraad van een nieuwkomer invloed heeft op de intrede in de arbeidsmarkt van het gastland. De hoogopgeleide anderstaligen maken meer kans om tewerkgesteld te worden dan de laaggeschoolden. Bovendien illustreert deze scriptie dat de positie van de geschoolde nieuwkomer vaak gepaard gaat met een verlies aan 'beroepskapitaal'. Het is een vorm van over-kwalificatie waar vele

¹³ Etnisch Culturele Minderheden

nieuwkomers op de Belgische arbeidsmarkt mee geconfronteerd worden. Er zijn uiteenlopende redenen die verklaren waarom ze in een arbeidscircuit terechtkomen waarin ze hun verworven competenties in het herkomstland, niet meer kunnen onderhouden. De hoogopgeleide nieuwkomers moeten zich richten op de nieuwe gastland en hun eigen plaats daarin (door het leren van de nieuwe taal, door nieuwe sociale contacten te leggen, etc.). In dit geheel kan vrijwilligerswerk een ondersteunende rol hebben.

Vrijwilligerswerk is een soort voortzetting van een beroep of opleiding waarbij de reeds verworven competenties in het land van herkomst worden onderhouden. Het vrijwilligerswerk geeft de nieuwkomer de mogelijkheid om de Nederlandse taal te oefenen in een realistische werkomgeving, maar daarnaast is het van belang om (werk)ervaring op te doen, om een sociaal netwerk op te bouwen of het uit te breiden en zo eventueel het sociale isolement te doorbreken, om een nieuwe maatschappijvisie of (beroeps)kennis te ontwikkelen, en om bovendien de eigenwaarde te verhogen door zich nuttig te voelen. Indien de hoogopgeleide anderstalige erin slaagt om vrijwilligerswerk te doen in een sector waarin hij of zij later graag zou solliciteren, kan het voor hem of haar een meerwaarde betekenen omdat hij of zij door de taal te oefenen in de beroepssector ook vakjargon leert, omdat de nieuwkomer zijn sociale netwerk in de eigen beroepssector kan uitbouwen of uitbreiden en zo 'via-via' werk vinden, etc.

Aan de hand van de antwoorden van vijf geïnterviewde HOA-respondenten uit de vorming, durf ik voorzichtig vast te stellen dat vrijwilligerswerk helpt bij het vinden van werk. Vrijwilligerswerk heeft invloed op een aantal factoren, die op hun beurt de intrede van nieuwkomers in de arbeidsmarkt beïnvloeden: de taalkennis, het onderhouden van de reeds verworven competenties en het aanleren van nieuwe vaardigheden, het opdoen van (werk)ervaring in een Belgische vereniging, de uitbreiding van het sociale netwerk, nuttige tijdsinvulling, het verhogen van de positieve zelfwaarde. Dit zijn mooie resultaten of aanbiedingen, maar we moeten ons zeker bewust zijn van het feit dat vrijwilligerswerk geen garantie is voor een betaald werk. Het creëert soms onrealistische verwachtingen bij nieuwkomers (die vaak het 'vrijwilligerswerk' als een natuurlijke solidariteit beschouwen), als ze niet goed geïnformeerd zijn over de betekenis van vrijwilligerswerk in een georganiseerd verband, is de risico groot dat anderstalige vrijwilliger zal afhaken. (Haertjes, 2004, p.37) Het Servicepunt Vrijwilligers van de stad Antwerpen kan deze te kort van kennis aanpakken door de kandidaat vrijwilligers duidelijke verwachtingen te schetsen en de meerwaarde van vrijwilligerswerk scherp te stellen. Dit kan bijvoorbeeld in module 1 "Wat is vrijwilligerswerk" gebeuren (hoofdstuk 9).

14. Bijlagen

14.1 Bijlage 1: Vragenlijst

Introductie:

- Interviewer:
 - Mijzelf voorstellen: naam, studie, doel van het onderzoek
 - Eventueel anonieme verwerking van de gegevens toelichten: veiligheid creëren door te garanderen dat de informatie anoniem verwerkt wordt
 - Praktische afspraken toelichten:
 - a) Hoe lang gaat het gesprek duren
 - b) Indien je iets niet begrijpt, mag je altijd onderbreken en vragen stellen
 - c) Onafhankelijkheid van het onderzoek toelichten:
- Deelnemer
 - Zichzelf even kort laten voorstellen: (leeftijd, studie, werkervaring ...)

Gespreksthema's overlopen:

1. Werving voor het project:
 - Voorbeeldvragen:
 - Hoe zijn jullie tot hier gekomen?
 - Had u al ooit vrijwilligerswerk willen doen voor u aan dit project deelnam?
2. Wat waren de voornaamste motieven om deel te nemen aan dit project? Wat heeft u overtuigd om hieraan deel te nemen?
 - Voorbeeldvragen:
 - Wat had je van dit project verwacht?
 - Zou je het anderen aanraden? Zo ja, waarom?
3. Wat denkt u dat de effecten zijn van het vrijwilligerswerk op uw werk of toekomstig werk?
 - Voorbeeldvragen:
 - Wat heeft dit project betekent voor u? Wat hoopte je te bereiken?
 - Zijn deze verwachtingen, die je bij aanvang van het project had, uitgekomen?
 - Zijn er eigenschappen die je hebt ontdekt of ontwikkeld?
 - Hebben jullie nu werk gevonden? Op welke manier heeft dit project een positief/negatief effect gehad op uw werk?
4. Wat zijn de belangrijkste redenen die verhinderen om een betere job te vinden?
 - Voorbeeldvragen:
 - Welke reacties krijgt u te horen bij de sollicitaties?
 - Is er iets dat u tegenhoudt om werk te doen die je graag zou willen doen?
5. Wordt vrijwilligerswerk gevraagd/besproken bij de sollicitatiegesprekken?
 - Voorbeeldvragen:
 - Wat zijn de reacties van de werkgevers als je vertelt dat je vrijwilligerswerk hebt gedaan?
 - Wordt vrijwilligerswerk besproken bij de sollicitatiegesprekken?

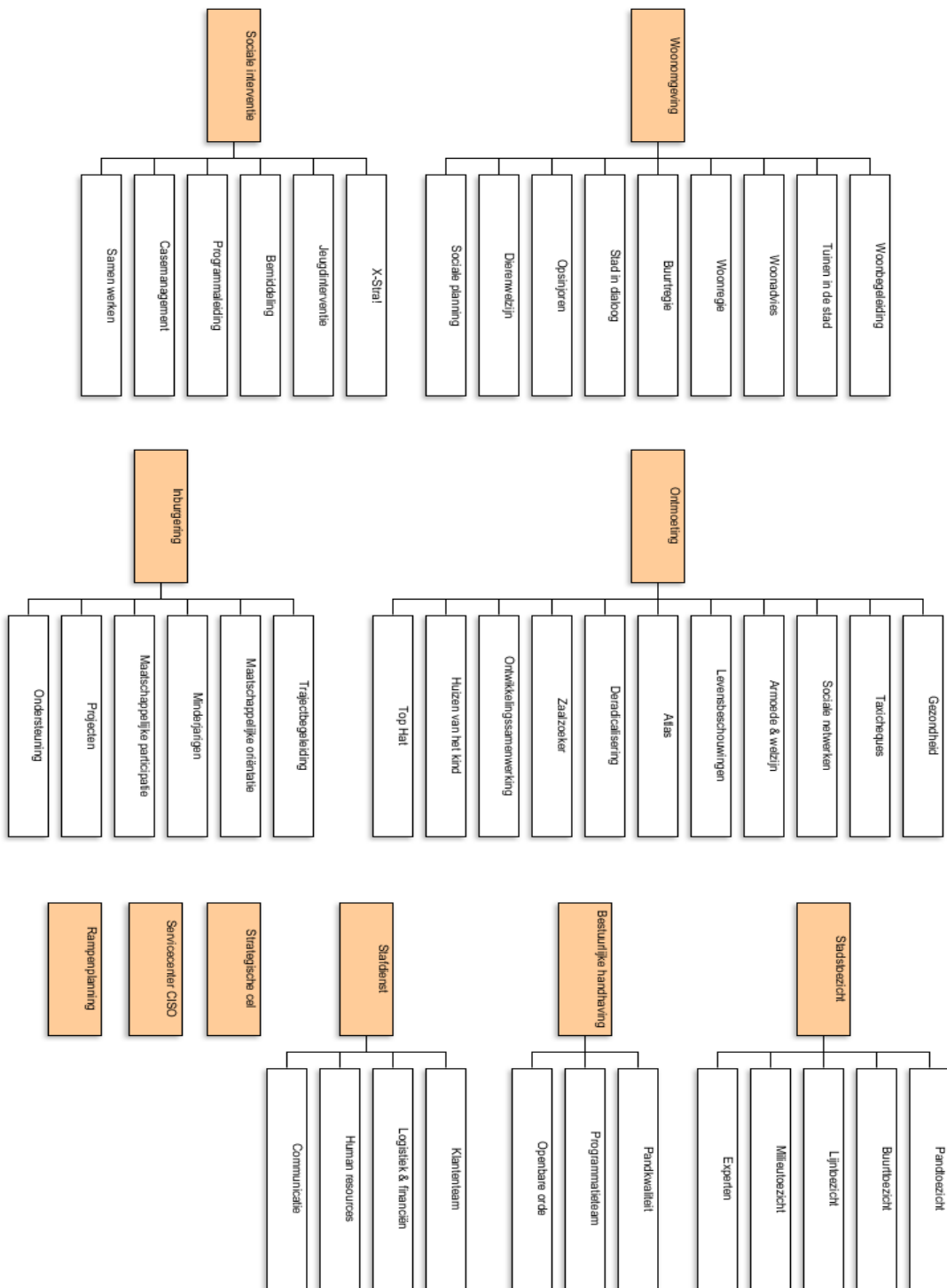
6. Krachten en valkuilen

- Voorbeeldvragen:
 - Wat vinden jullie de sterke kanten aan deze werking?
 - Welke verbeteringen zou je aanbrengen?
 - Wat zijn bepaalde moeilijkheden die jullie hebben ondervonden? Op welke manier zou je deze dan aanpakken?

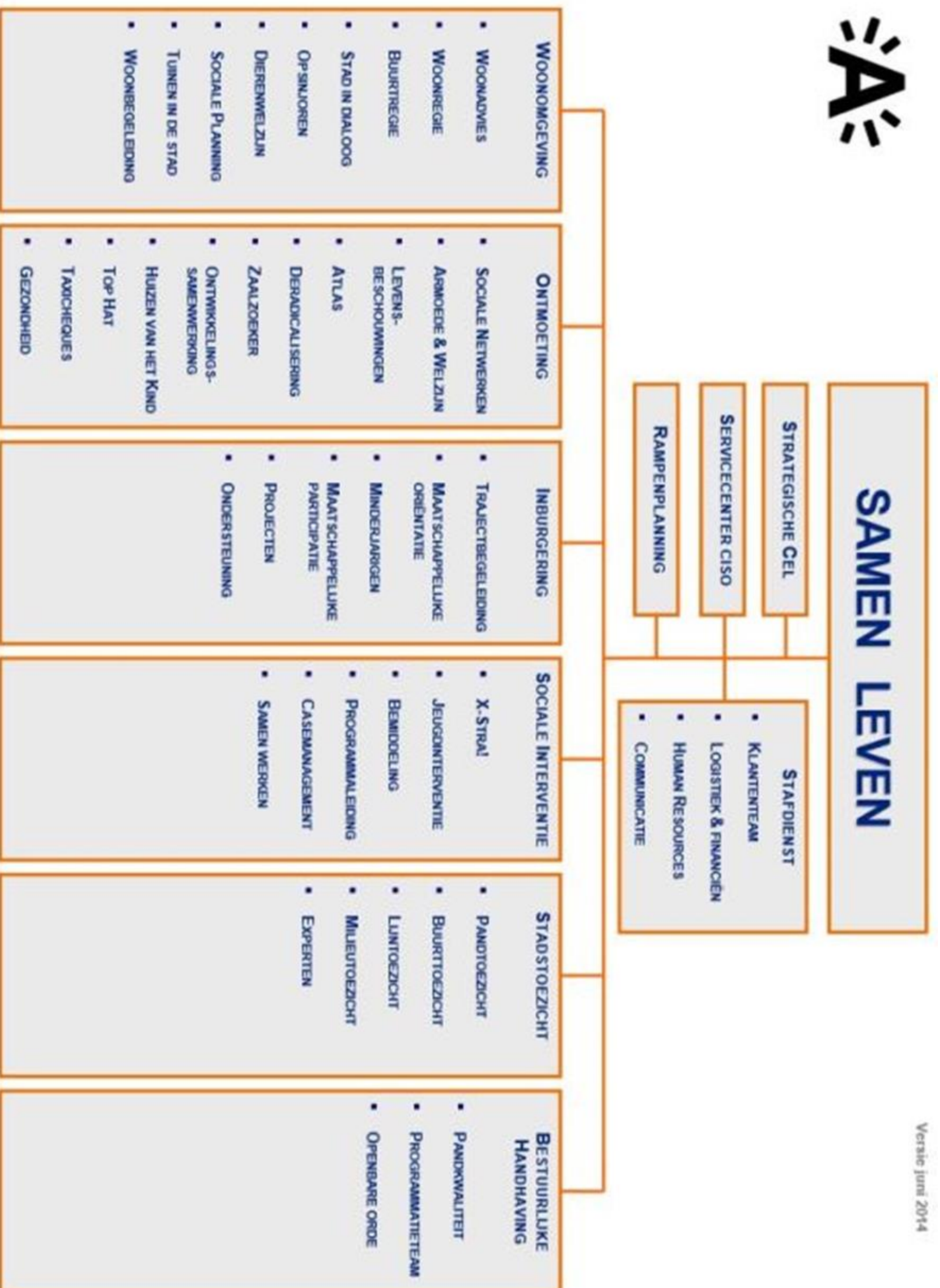
7. Tips voor het Servicepunt Vrijwilligers

- Voorbeeldvragen:
 - Zijn er tips die jullie zouden willen meegeven aan de organisatie?
 - Zou je vrijwilligerswerk aanraden aan andere mensen? En waarom dan juist?

14.2 Het Servicepunt Vrijwilligers gesitueerd binnen de Stad Antwerpen



Stad Antwerpen / Toelichting bij de aanpassing van het meerjarenplan 2014 - 2019 bij budget 2015



15. Literatuurlijst

Belgische Stadsblad (29 augustus 2005). Geraadpleegd op 30 mei 2015, [http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl?N=&=&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)&rech=1&language=nl&tri=dd+AS+RANK&numero=1&table_name=wet&cn=2005070359&caller=image_a1&fromtab=wet&la=N&pdf_page=5&pdf_file=http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2005/08/29_1.pdf](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl?N=&=&sql=(text+contains+(%27%27))&rech=1&language=nl&tri=dd+AS+RANK&numero=1&table_name=wet&cn=2005070359&caller=image_a1&fromtab=wet&la=N&pdf_page=5&pdf_file=http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2005/08/29_1.pdf)

Casteels K. (2013). *Kansen geven of teleurstellen* [eindwerk]. Antwerpen: Karel de Grote Hoogeschool.

De Keyser T., Delhez Ph., & Zimmer H. (2012). De inschakeling van personen van buitenlandse origine op de arbeidsmarkt. *NBB Economisch Tijdschrift*, december 2012, pp 25-43.

De Vries A., Bultsma E. (2002). *Vrijwilligerswerk, om te doen!* [brochure]. Leeuwarden: Stichting Partoer.

De wet betreffende de rechten van de vrijwilliger (2007). Geraadpleegd op 30 mei 2015, <http://www.vrijwilligersweb.be/downloads/goedgekend.pdf>

Een overzicht van wat je allemaal moet weten over het vrijwilligersstatuut (2009). Geraadpleegd op 30 mei 2015, <http://www.speelplein.net/download.php?provID=&SID=4B371063952A1&docID=2125>

Evaluatie HOA-vrijwilligers 2014 (2014). *Analyse deelnemers 2014*. Antwerpen: Servicepunt Vrijwilligers

Dupont V. & Jacobs E. (2010). *Operationele plan servicepunt vrijwilligers* [brochure]. Antwerpen: bedrijf Samen Leven.

Geets J. (2009). *Arbeidsmarktpositie van (hoog) geschoolde immigranten* [literatuurstudie]. Consortium UA en UHasselt: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

Geets J., Pauwels F., & Wets J. (2006). *Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt* [onderzoek]. Leuven: Hoger instituut voor de arbeid (K.U. Leuven).

Haertjens M. (2004). *Ik kan, ik kan wat je niet kan...: Nieuwkomers in het vrijwilligerswerk. Een maatschappelijk inburgeringstraject*. Brussel: Vlaams Minderhedencentrum vzw.

Hambach E. (2006). *Vrijwilligerswerk, De wet: praktische vragen en antwoorden*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.

Hambach E. (2011). Activering door vrijwilligerswerk?. *Terzake*, 2011/2, pp 51-53.

Hambach E., Hustinx L., & Reding G. (2010). *Chinese vrijwilligers?* Brussel: Politeia nv.

Inburgeringstraject. (z.d.) Geraadpleegd op 30 mei 2015

<http://www.inburgering.be/inburgeringstraject>

Internationale standaard beroepenclassificatie (z.d.) Geraadpleegd op 30 mei 2015,

<http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/gegevensinzameling/nomenclaturen/isco/>

Kruispunt migratie integratie (2014). Geraadpleegd op 30 mei 2015,

<http://www.kruispuntmi.be/nieuws/vrijwilligerswerk-toegestaan-voor-vreemdelingen>

Kruispunt wetgeving (2007). Geraadpleegd op 30 mei 2015,

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007021541&table_name=wet

Martinello M., Rea A., Timmman C., Wets J. (2010). *Nieuwe Migraties en Nieuwe Migranten in België* [onderzoek]. Gent: Academia Press.

NARIC-Vlaanderen. (z.d.) Geraadpleegd op 30 mei 2015,

<http://www.ond.vlaanderen.be/naric/nl/>

Perscommuniqué (10 december 2012). Nationale Bank van België, Geraadpleegd op 30 mei 2015,

http://www.emnbelgium.be/sites/default/files/attachments/persbericht_nationale_bank_nl.pdf

"*Pro-Talent*" (z.d.). Geraadpleegd op 30 mei 2015, <http://www.protalent.be/index.php>

Vanlommel S. (8 mei 2015). Migranten werken meer, ondernemen meer en mikken hoger. *De Morgen*, Geraadpleegd op 30 mei 2015,

http://www.demorgen.be/economie/migranten-werken-meer-ondernemen-meer-en-mikken-hoger-a2313747/?utm_source=demorgen&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter&utm_content=daily

Vrijwilligersvacaturebank (z.d.). Geraadpleegd op 30 mei 2015,

<http://samenleven.csjdatbank.be/>

Vrijwilligerswerk.be (z.d.). Geraadpleegd op 30 mei 2015,

http://www.vrijwilligerswetgeving.be/ECMS_CLIENT/configuration/pages/artikel.php?id=54