Vlaanderen
is divers

VERVOLGTRAJECTEN NA INBURGERING

EINDRAPPORT

26 FEBRUARI 2026

AGENTSCHAP
INTEGRATIE &
INBURGERING

Amal

atlas

INHOUD

Overzicht van figuren en tabellen 4

Inleiding 5

1 Projectaanpak 6

2 Proeftuinmethodiek: vervolgtraject na inburgering 7

2.1 Concept en methodiek van de vervolgtrajecten 7

2.1.1 Conceptueel trajectmodel 7
2.1.2 Intensiteit, duur en einde van een traject 8
2.1.3 Rol van de eerstelijnsmedewerker 9

2.2 Bijkomend regionaal aanbod 10

3 Bevindingen van de proeftuinen en het onderzoek 11

3.1 Vragen 11
3.2 Doelen 11
3.3 Proeftuindoelgroep en bepalende factoren 12

3.3.1 Werk 13
3.3.2 Financiën 15
3.3.3 Gezinssituatie en geslacht / zorgtaken 15
3.3.4 Scholing 16
3.3.5 Taal 18
3.3.6 Basisbehoeften 19
3.3.7 Contextuele factoren 20

3.4 Drempels 20

3.4.1 Taal als bepalende basis(barrière) 20
3.4.2 Beperkte informatie-ontsluiting ten gevolge van beleidsversnippering 22
3.4.3 Onderwijs en diploma-erkenning: kansen voor wie het zich kan permitteren 24
3.4.4 Snelle tewerkstelling: de kortste weg naar een vicieuze cirkel die potentieelvervulling structureel verhindert 26
3.4.5 Basisbehoeften: het onzichtbare fundament 29
3.4.6 Overzicht van drempels en noden 30

3.5 Impact van de proeftuinen 34

3.5.1 Duidelijke informatie-ontsluiting 34
3.5.2 Sterkere motivatie en zelfvertrouwen 36
3.5.3 Effectieve opstap naar actie 37

4 Geleerde lessen 42

4.1 Doelgroep 42

4.1.1 Het onderscheid tussen inburgeraars en ex-inburgeraars is kunstmatig 42
4.1.2 Hypothetische versus reële doelgroepen 43

4.1.3 Wie heeft nood aan bijkomend aanbod 43

4.2 Drempels 45
4.3 Beleid en begeleiding 47
4.4 Inburgering 49

5 Aanbevelingen 52

5.1 Inburgering 52
5.2 Onderwijs 53
5.3 Werk en activering 54
5.4 Inclusie en gelijke kansen 55
5.5 Beleidsdomeinoverkoepelende aanbevelingen 56

5.5.1 Erken ‘randvoorwaarden’ als basisvoorwaarden in theorie en praktijk 56
5.5.2 Ontsluit informatie toegankelijk 57
5.5.3 Werk samen toe naar een overkoepelend doel 57

6 Conclusies en nabeschouwing 59

7 Bibliografie 61

Overzicht van figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1: De verhouding van het absolute aantal opvolgingen ten aanzien van het totaal aantal cliënten. 9

Figuur 2: De verhouding van de financiële situatie van de cliënten (%) bij de aanvang van het vervolgtraject. . 15

Figuur 3: De verhouding van de scholingsgraden van de cliënten (%) bij de aanvang van het vervolgtraject. ... 16

Figuur 4: De verhouding van de beroepsstatus (%) per scholingsgraad van de cliënten bij de aanvang van het vervolgtraject. 17

Figuur 5: De verhouding van het NT2-niveau van de cliënten (%) bij de aanvang van het vervolgtraject. 18

Figuur 6: De verhouding van de communicatietaal van de cliënten (%) binnen de vervolgtrajecten. 19

Figuur 7: De cliëntenbeoordeling van de verschillende criteria met betrekking tot de dienstverlening binnen het vervolgtraject. 35

Figuur 8: De cliëntfeedback over de duidelijkheid van mogelijkheden en het al dan niet ondernemen van acties na een gesprek binnen het vervolgtraject. 36

Figuur 9: De cliëntfeedback over de impact van een gesprek binnen het vervolgtraject op hun motivatie. 36

Figuur 10: De cliëntfeedback over de impact van een gesprek binnen het vervolgtraject op hun zelfvertrouwen. 37

Figuur 11: De verhouding van de actiecategorieën. 40

Figuur 12: Het verschil in de verhouding van actiecategorieën tussen beroepsactieve en niet-beroepsactieve cliënten. 40

Figuur 13: Het verschil in de verhouding van actiecategorieën tussen mannen en vrouwen. 41

Tabellen

Tabel 1: Overzicht van de drempels en noden per thema. 33

Tabel 2: Overzicht van de meest voorkomende ondernomen acties per actiecategorie. 39

Inleiding

Nieuwkomers in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moeten of mogen het inburgeringstraject volgen.[1] Dit traject is een gevestigde meerwaarde voor zowel de inburgeraar als de samenleving waar ze deel van uitmaken.[2] Toch blijken niet alle ex-inburgeraars – zij die het inburgeringstraject succesvol voltooiden – hun doelen zo vlot te bereiken als gehoopt. Het project Vervolgtrajecten na Inburgering (VIB) onderzocht hoe dit komt en wat hieraan te doen is.

Project VIB zocht naar antwoorden op vragen als “Met welke vragen blijven inburgeraars na het inburgeringstraject zitten?”, “Kunnen ze terecht bij de reguliere dienstverlening? Waarom wel of niet?” en “Wat is er nodig zodat alle ex-inburgeraars volwaardig kunnen integreren in de maatschappij?”.

Daarvoor werkten we vanuit de Agentschappen Integratie en Inburgering (hierna: Agentschappen I&I) rond vier werkpakketten: Onderzoek, Kennisuitwisseling, Conceptontwikkeling en Proeftuinen. Zo identificeerden we enerzijds wie de doelgroep ex-inburgeraars precies is, welke doelen zij hebben, en welke drempels en noden zij ervaren, en anderzijds wat het beschikbare aanbod is, hoe dit al dan niet aan de noden beantwoordt, en wat er nog ontbreekt.

Eén van de doelen van het project was het komen tot een concept van vervolgtrajecten na inburgering of een alternatief aanbod op maat dat tegemoetkomt aan de noden zodat alle ex-inburgeraars volwaardig kunnen participeren en integreren.

Het project liep van januari 2022 tot en met september 2025. Het was een samenwerking tussen Atlas, het stedelijk Agentschap I&I in Antwerpen, de promotor en regisseur van het project, Amal, het stedelijk Agentschap I&I in Gent en het Vlaams Agentschap Integratie en Inburgering (AgII).

In dit rapport schetsen we kort de projectaanpak (Hoofdstuk 1). We duiden het conceptuele vervolgtraject zoals uitgevoerd in de proeftuinen (Hoofdstuk 2). We delen de bevindingen van het project rond de vragen, doelen, bepalende factoren, drempels en noden van ex-inburgeraars, gevolgd door de resultaten en evaluatie van de proeftuinen (Hoofdstuk 3). We trekken lessen uit de bevindingen over de doelgroep, drempels, beleid en begeleiding, en het inburgeringstraject (Hoofdstuk 4). Dit alles vertalen we naar aanbevelingen om ex-inburgeraars te versterken in hun duurzame integratie en participatie (Hoofdstuk 5). We sluiten het eindrapport af met een nabeschouwing met conclusies (Hoofdstuk 6). In de bijlagen duiden we het regionale aanbod dat vanuit de proeftuinen werd opgestart of versterkt (Bijlage I). Met dit rapport willen we niet alleen informeren, maar ook een brug slaan tussen beleid, middenveld en nieuwkomers.

[1] Zie de duiding over (de doelgroep van) het inburgeringstraject: het inburgeringstraject.

[2] Zie het OESO-rapport over inburgering in Vlaanderen: Skills and labour market integration of immigrants and their children in Flanders.

1 Projectaanpak

Het project Vervolgtrajecten na Inburgering ontstond vanuit de centrale vraag waarom niet alle inburgeraars even vlot hun sociale, educatieve en/of professionele doelen bereiken met behulp van het reguliere aanbod, met als doel daar een oplossing voor te formuleren.

Eerst identificeerden we welke drempels en noden ex-inburgeraars ervaren in functie van welke doelen. Daaropvolgend werd een aanbod ontwikkeld, getest en geëvalueerd om na te gaan hoe aan de noden tegemoet wordt gekomen opdat ex-inburgeraars versterkt worden in duurzame participatie en integratie. Dit gebeurde binnen vier werkpakketten:

- Een primeur**onderzoek** dat focuste op de doelen, drempels en noden van ex-inburgeraars. Het bestond uit een literatuurstudie, cijferanalyse en bevragingen. De kwalitatieve en kwantitatieve bevragingen richtten zich op ex-inburgeraars en hulp- en dienstverleners die met hen in contact komen. De resultaten van de diepte-interviews van ex-inburgeraars en bevraging bij eerstelijnsmedewerkers werden verwerkt in een grootschalige enquête voor ex-inburgeraars. Zo werden de kwalitatieve bevindingen uit de eerdere onderzoeksstappen kwantitatief getoetst. Er werd input geleverd door ruim 4000 ex-inburgeraars en 600 eerstelijnsmedewerkers over heel Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dit resulteerde in heel wat inzichten, samengevat in een publiek raadpleegbaar onderzoeks-rapport.
- Drie jaar lopende **proeftuinen** binnen elke Vlaamse provincie, de grootsteden Gent en Antwerpen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarin de individuele ondersteuning met opvolging werd aangevuld door regionaal aanbod met samenwerkingen op maat. De proeftuinen waren goed voor 2715 unieke trajecten met individuele ondersteuning. De proeftuinen werden doorlopend geëvalueerd door de eerstelijnsmedewerkers en de ex-inburgeraars die een beroep deden op een vervolgtraject (hierna: cliënten) (zie 3.5).
- Via overlegmomenten en gerichte communicatie, aangevuld met jaarlijkse trefdagen, werden inzichten gedeeld met partners actief binnen onderwijs, rond werk en welzijn. Deze **kennisuitwisseling** vertrok vanuit de onderzoeksresultaten en praktijkervaringen uit de proeftuinen en het aanbod en de dienstverlening van partners. Dit voedde het bredere netwerk en versterkte de afstemming tussen diensten.
- Op basis van de bevindingen uit het onderzoek, de proeftuinen en de kennisuitwisseling, werd een gedragen **concept** ontwikkeld voor vervolgtrajecten na inburgering. Het concept, maar ook heel wat andere goede praktijken en aanbevelingen zijn gefundeerd op theorie en praktijk en bieden concrete handvatten voor de versterking van ex-inburgeraars in hun duurzame participatie en integratie (zie Hoofdstuk 5: Aanbevelingen).

De vier werkpakketten versterkten elkaar iteratief: inzichten uit het onderzoek voedden de concept-ontwikkeling, die op haar beurt werd getest in de proeftuinen. De praktijkervaringen uit de proeftuinen leidden tot nieuwe kennis die werd gedeeld via kennisuitwisseling, afgestemd en opnieuw meegenomen in het concept. Zo ontstond een dynamisch en lerend projectmodel. De kracht van het project en de vier werkpakketten lag in de combinatie van theorie en praktijk, waarin partners een belangrijke rol speelden en de ex-inburgeraar steeds centraal stond.

2 Proeftuinmethodiek: vervolgtraject na inburgering

2.1 Concept en methodiek van de vervolgtrajecten

De vervolgtrajecten werden opgezet als aanvullend aanbod na het inburgeringstraject, gericht op ex-inburgeraars met vragen of noden. Deelname aan dit aanbod was vrijblijvend en niet betalend. De enige voorwaarden waren een domicilie in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het beschikken over een inburgeringsattest, ongeacht de datum daarvan, ongeacht of men al elders in begeleiding zat, uitkeringsgerechtigd of beroepsactief was. Het vervolgtraject verving het inburgeringstraject of andere reguliere dienstverlening niet, maar vormde hier een versterkende aanvulling op.

De methodiek vertrok vanuit drie kernwaarden: eigenaarschap, zelfredzaamheid en maatwerk. De ex-inburgeraar stond centraal in en zat aan het stuur van het eigen traject. Elk traject vertrok vanuit het doel en de unieke situatie van de cliënt. De eerstelijnsmedewerkers boden ondersteuning op maat, afgestemd op de individuele noden. Zij beschikten over expertise inzake de doelgroep, de sociale kaart, NT2- en ander competentieversterkend aanbod[3] en de arbeidsmarkt.

2.1.1 Conceptueel trajectmodel

De vervolgtrajecten waren flexibel en afgestemd op de veranderende situatie van de cliënt. Het basisconcept bestond uit drie delen: werving, intake en opvolging.

Werving

Ex-inburgeraars die met onbeantwoorde vragen zitten, dienden tot bij het aanbod te geraken. Zij werden bereikt via actieve en passieve methodes, zowel intern als extern.
De werving binnen de proeftuinen gebeurde via verschillende kanalen:

- Interne toeleiding: cliënten werden toegeleid vanuit andere diensten van de Agentschappen I&I, zoals diploma-erkenning of trajectbegeleiding.
- Externe toeleiding: cliënten werden toegeleid door partners zoals VDAB, OCMW, onderwijs-instellingen of welzijnsorganisaties.
- Spontane aanmelding: cliënten namen zelf contact op, bijvoorbeeld via het online formulier op de website of na het zien van flyers.
- Outreachende werving: medewerkers contacteerden potentiële cliënten telefonisch en er werden brieven gestuurd. Daarnaast werd men (veelal per mail) uitgenodigd voor evenementen en waren er medewerkers aanwezig bij partnerorganisaties (zie Bijlage I).

Tijdens de werving vond een (eerste) nodendetectie plaats om de vraag en het doel helder te krijgen. Bij een concrete vraag met een eenduidig antwoord werd de cliënt meteen geïnformeerd en/of

[3] In dit rapport hanteren we het volgende onderscheid binnen het onderwijsaanbod: NT2-cursussen, studies (in het hoger onderwijs) en opleidingen (in het volwassenonderwijs).

doorverwezen. Bij complexere situaties volgde een intakegesprek. In beide gevallen werd de cliënt later opgevolgd (zie verder).

Intake en actieplan

Indien nodig werd in een verdiepend gesprek de vraag en/of het doel, de intrinsieke motivatie hierachter en de situatie en context van de cliënt (verder) geanalyseerd. Op basis hiervan informeerde de eerstelijnsmedewerker de cliënt over het relevante aanbod. Indien mogelijk en nuttig werd tijdens of na het intakegesprek samen een realistisch actieplan opgesteld, eventueel met een plan B voor als het initiële actieplan niet haalbaar zou blijken.

Het was niet altijd mogelijk om tijdens het intakegesprek een actieplan gaande van de huidige situatie tot en met het bereiken van het doel op te stellen, bijvoorbeeld in het geval van

- cliënten die afhankelijk waren van toelatingsvoorwaarden of externe goedkeuring;
- cliënten voor wie het beoogde doel niet haalbaar bleek;
- cliënten met meerdere opties die eerst moesten worden afgewogen.

In deze gevallen werd het actieplan verder uitgewerkt tijdens een opvolggesprek.

Wanneer bleek dat het beoogde doel niet haalbaar was of dat de cliënt bijvoorbeeld niet voldeed aan toelatingsvoorwaarden van het beoogde aanbod, werd het traject bijgestuurd of overgeschakeld op het plan B.

Het actieplan was geen standaardplan, maar een dynamisch traject dat vertrok vanuit de doelstelling van de cliënt, diens persoonlijke situatie en de context waarbinnen die zich bevindt. Het actieplan werd opgedeeld in behapbare stappen die per mail werden gedeeld en doorheen en na het traject door de cliënt werden aangepakt.[4]

Opvolging

De opvolging vond plaats in functie van de voortgang van de cliënt. Het ging om contact op schakelmomenten; wanneer een actie werd ondernomen. De opvolging werd afgestemd op de noden van de cliënt en kon variëren in vorm en duur. De cliënt werd aangemoedigd om zelf te laten weten of een actie gelukt was en of die verder kon of niet. Zo niet, werd naargelang de noden nieuwe informatie verschaft, gecoacht en/of het actieplan bijgestuurd zodat de cliënt weer verder kon.

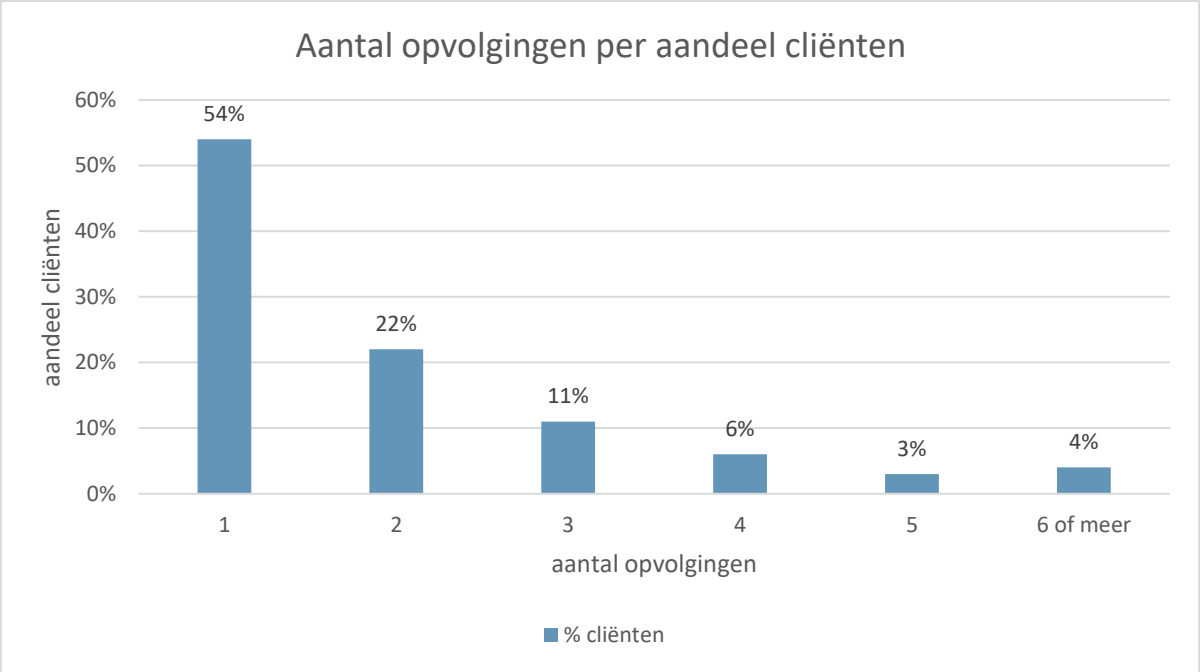
Dankzij de opvolging bekwamen de medewerkers nuttige informatie over de courante drempels, noden en mogelijkheden. Bovenal bood de opvolging de medewerker inzicht in de groeiende zelfredzaamheid van diens cliënt. Zo kon de ondersteuning worden afgebouwd naarmate de cliënt zelfredzamer werd. Het vervolgtraject eindigde dus niet wanneer het doel van de cliënt was bereikt, maar wanneer die voldoende zelfredzaam was om het te bereiken.

2.1.2 Intensiteit, duur en einde van een traject

Er was geen vooraf bepaalde tijdslimiet voor de intensiteit en duur van een vervolgtraject. Deze varieerden afhankelijk van de noden van de cliënt. Er werd gewerkt met fysieke of digitale afspraken, alsook de mogelijkheid tot open inloop. Dit was overdag of in de avond mogelijk.

[4] Overzichten van NT2-niveaus zoals deze werden hierbij als hulpmiddel gebruikt om de mogelijke trajecten richting het doel te structureren en de intensiteit en duur te duiden.

Elk traject startte met een nodendetectie, zo nodig gevolgd door een verdiepend gesprek. Alle cliënten werden opgevolgd, dit ook om de dienstverlening te evalueren. Daaruit blijkt dat 66% van alle cliënten al verder kon na het wervingsgesprek. 34% kreeg een intakegesprek van gemiddeld één uur. Voor 54% van alle cliënten volstond één opvolging na het wervings- of intakegesprek (zie onderstaand figuur). De opvolging was vaak kort en digitaal (telefonisch, via WhatsApp of mail), tenzij er drempels en/of nieuwe vragen opdoken waardoor er bijvoorbeeld een alternatief plan uitgestippeld moest worden. In dat geval was het mogelijk dat een cliënt die na het wervingsgesprek werd opgevolgd, alsnog een verdiepend intakegesprek kreeg.



Figuur 1: De verhouding van het absolute aantal opvolgingen ten aanzien van het totaal aantal cliënten.

De gemiddelde intensiteit of looptijd van een traject is moeilijk te bepalen. Enerzijds door de projecttermijn en de (bijkomende) opvolgingen in functie van de proeftuinevaluatie. Anderzijds omdat sommige cliënten zich alvast wilden informeren voor de toekomst, bijvoorbeeld vrouwen die hun traject willen voorbereiden voor wanneer hun kinderen naar school gaan. In de zeldzame gevallen dat er geen mogelijk en/of wenselijk alternatief doel of vervolgstap was, werd het traject in samenspraak stopgezet.

2.1.3 Rol van de eerstelijnsmedewerker

De eerstelijnsmedewerker bood voornamelijk informatie en, zo nodig, bijkomende ondersteuning, en trad zo op als consulent. Met het oog op de beoogde zelfredzaamheid en het eigenaarschap van de cliënt over het traject, gaf de eerstelijnsmedewerker duidelijk de grenzen van diens rol en verantwoordelijkheden hierin aan.

We onderscheidden drie rollen binnen de functie van de eerstelijnsmedewerker:

- Informeren: het verstrekken van objectieve en feitelijke informatie in functie van de vraag en/of het doel van de cliënt. Dit omvat ook het bevestigen van bestaande kennis en het toeleiden naar relevante interne of externe diensten.

- Coachen (indien nodig en wenselijk): het begeleiden van de cliënt bij het identificeren van een concreet doel, het ondernemen van acties richting dit doel en het omgaan met drempels hierbij. Dit gebeurde via ondersteuning bij zelfreflectie.
- Adviseren (indien gevraagd): het geven van raad of aanbevelingen op basis van de persoonlijke situatie en het doel van de cliënt.

De eerstelijnsmedewerkers beschikten over een diepgaande kennis van de doelgroep en het aanbod. Ze zetten professionele vaardigheden zoals coaching en duidelijke communicatie in in hun dienstverlening. Daarnaast onderhielden ze een breed professioneel netwerk dat ze voor de individuele trajecten inzetten.

2.2 Bijkomend regionaal aanbod

Het onderzoek en de proeftuinen identificeerden zowel overkoepelende als regionaal meer uitgesproken noden. Naast het conceptuele vervolgtraject met individuele ondersteuning werd bijkomend aanbod ontwikkeld in samenwerking met interne en externe partners, om maximaal aan de verschillende noden tegemoet te komen. Het ging om aanbod dat hiaten in het reguliere aanbod én de individuele ondersteuning binnen de proeftuinen invulde.

Het aanbod richtte zich op:

- informatie-ontsluiting op maat;
- versterking van vaardigheden;
- samenwerking met partners in functie van gezamenlijke begeleiding naar een duurzame educatief-professionele loopbaan;
- samenwerking in functie van nieuw opleidingsaanbod: screening en toeleiding;
- samenwerking met inclusieve werkgevers met (knelpunt)vacatures: screening en toeleiding.

Voorbeelden van dit aanbod zijn infosessies, taaloefenkansen in de zomer, infomarkten rond beroepsgerichte opleidingen en netwerkevenementen in functie van werk. In functie van het te bereiken doel en de specifieke doelgroep werden bepaalde methodieken ingezet; het diverse aanbod en de aanpak hiervan wordt verder toegelicht in Bijlage I.

Hier werd naar toegeleid vanuit het reguliere aanbod, zowel intern als extern, en vanuit de individuele ondersteuning in de vervolgtrajecten. Omgekeerd werd ook vanuit de verschillende samenwerkingen en evenementen naar de vervolgtrajecten of reguliere dienstverleningen toegeleid.

3 Bevindingen van de proeftuinen en het onderzoek

Dit hoofdstuk bespreekt de bevindingen uit de proeftuinen, gelinkt aan de onderzoeksresultaten[5]. Beide zijn gestoeld op kwalitatieve en kwantitatieve data. Een belangrijk verschil tussen de resultaten van het onderzoek en de proeftuinen, is de bereikte doelgroep waarop de resultaten gebaseerd zijn. Het onderzoek richtte zich op alle ex-inburgeraars. De proeftuinenresultaten hebben enkel betrekking op ex-inburgeraars met nog vragen of noden die hiervoor hun weg naar het Agentschap I&I vonden. Dit hoofdstuk geeft inzicht in de vragen, doelen, bepalende factoren, drempels en noden van ex-inburgeraars, alsook de impact van de proeftuin en de evaluatie ervan door cliënten.

3.1 Vragen

Uit het onderzoek blijkt dat ex-inburgeraars nog met tal van vragen zitten, vaak over verschillende onderling verbonden thema's. De meest voorkomende vraagthema's zijn werk, Nederlands, opleidingen en nationaliteit. Beroepsactieven hebben minder vaak vragen dan niet-beroepsactieven. Een kwart van de bevraagde ex-inburgeraars – vooral kortgeschoolden – gaf in de bevraging aan geen vragen te hebben. [6]

In de proeftuinen gingen de meeste vragen over (een combinatie van):

- Nederlands (24%);
- werk (22%);
- opleidingen (18%).

Dit komt min of meer overeen met de onderzoeksresultaten. Opvallende verschillen met de proeftuinen is dat vragen over nationaliteit maar 4% van alle vragen in de vervolgtrajecten uitmaakten en werden voorafgegaan door vragen over diploma-erkenning (8%).

De vragen over Nederlands omvatten vooral vragen naar een NT2-cursus (64%), alsook algemene vragen over de versterking van het Nederlands (20%) en vragen naar een georganiseerde taaloefenkans (16%).

Van de cliënten met vragen over werk was 35% beroepsactief en 65% niet-beroepsactief. De meeste vragen gingen over hoe (ander) werk te bekomen.

In tegenstelling tot de hypothesen uit het oorspronkelijke projectvoorstel (zie 4.1.2), bleven vragen over kinderen (2%) of versterking van het sociaal leven (ongeveer 1%) beperkt. Andere thema's zoals financiën, studies, rijbewijs, wonen en vrijwilligerswerk kwamen iets vaker voor (2 à 3%). In het onderzoek kwamen deze vragenthema's meer voor.

3.2 Doelen

Zowel uit het onderzoek als de proeftuinen blijkt dat het overgrote deel van ex-inburgeraars, zowel beroepsactieven als niet-beroepsactieven, duurzame tewerkstelling als voornaamste doel heeft. Ze

[5] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering. In dit rapport komen meer doelen, drempels, vragen en noden aan bod, welke daar ook meer uitgebreid worden geduid.
[6] Ibid.

omschrijven duurzaam werk als werk waarvoor ze hun diploma of ervaring kunnen gebruiken, stabiel werk, en werk zonder medische gevolgen dat ze lang kunnen volhouden.[7] Niet-duurzame tewerkstelling kan beschouwd worden als werk in omstandigheden die ervoor zorgen dat de werknemer niet beroepsactief kan blijven.

Het merendeel van de proeftuincliënten met werk als doel heeft een concreet beroep voor ogen. De bereikbaarheid van het geambieerde beroep, ondanks dat dat doorgaans realistisch was, hangt sterk af van zowel de vereisten die aan het beroep en als aan de verschillende stappen daarnaartoe verbonden zijn. Dat gaat veelal om het volgen van een (erkende) opleidingen of studie en/of het behalen van bepaalde taalniveaus (ook erkend indien nodig voor andere onderwijsstappen). Men is afhankelijk van het beschikbare regionale aanbod om al dan niet aan die vereisten te kunnen voldoen.

De combinatie van werk, Nederlands en opleiding kwam erg vaak terug binnen het project, zowel als doel op zich, maar ook als drempel, vraag en nood. Deze elementen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en bouwen sterk op elkaar voort. Zo vereist het bereiken van het professionele doel bijvoorbeeld de versterking van het Nederlands via formeel onderwijs en het verwerven van erkende beroepsvaardigheden. De combinatie van werk, Nederlands en opleiding bleek fundamenteel voor het realiseren van de doelen van ex-inburgeraars. In de proeftuinen werd deze zogenaamde ‘heilige drievuldigheid van VIB’ als één geheel benaderd om het doelgerichte traject zo efficiënt mogelijk te laten verlopen.

Naast deze centrale doelen kwamen, vooral in het onderzoek, ook andere doelstellingen naar voren. Zo bleek uit het onderzoek dat het verkrijgen van de Belgische nationaliteit een belangrijk doel was, als stap richting volwaardige integratie.[8] In de proeftuinen daarentegen kwam dit relatief weinig ter sprake. Ook degelijke huisvesting en een goede gezondheid bleken uit het onderzoek belangrijke doelen van ex-inburgeraar, maar ook dit kwam minder ter sprake in de proeftuinen.

3.3 Proeftuindoelgroep en bepalende factoren

Onder de verzamelnaam ex-inburgeraars bevindt zich een heterogene groep mensen. Het onderzoek benadrukte de grote verschillen binnen deze erg brede doelgroep. Desalniettemin deelde een merendeel van de proeftuincliënten gelijkaardige doelen en noden. Uit het onderzoek bleken drie factoren het meest bepalend voor de noden in functie van het doel: de werkstatus, het geslacht en de scholingsgraad. [9]

Deze bevinding werd verder verfijnd op basis van de proeftuinresultaten. Ook de ex-inburgeraars die een weg vonden naar de proeftuinen waren erg divers. De haalbaarheid van hun doelen en de invulling van (noden en mogelijkheden in) de trajecten daarnaartoe werden bepaald door veel en uiteenlopende factoren. Deze factoren hadden enerzijds betrekking tot iemands individuele situatie en anderzijds tot de brede context waarin die zich bevond.

De structurele factoren bepalend voor de haalbaarheid van én het traject naar het doel, zijn:

1) De individuele situatie van de ex-inburgeraar wat betreft:
- werk;

[7] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.
[8] Ibid.
[9] Ibid.

- financiën;
- gezinssituatie en geslacht / zorgtaken;
- scholing;
- taal;
- basisbehoeften.

Factoren die ook een rol speelden bij de respondenten van het onderzoek, maar in de proeftuinen minder uitgesproken aan bod kwamen, waren de digitale vaardigheden en het (Nederlandstalige) netwerk (zie 3.4.2 en 3.4.5). Al deze elementen kwamen in wisselende combinaties voor bij de verschillende cliënten. Bovendien ging het bij elk element om een momentopname waarin men mogelijk evolueert. Het was precies die evolutie die geambieerd werd in de proeftuinen: de dynamiek waardoor mensen vooruit geraken (richting hun doelen) in gang houden of zetten.

2) De context van de ex-inburgeraar:

- het beschikbare aanbod;
- de mate van inclusie.

Die context is onafhankelijk van de individuele ex-inburgeraar, maar wordt mee bepaald door de lokale-regionale samenleving.

Deze factoren (individuele situatie en contextuele factoren) zijn bepalend voor

- de haalbaarheid van het doel;
- de vormgeving van het traject richting het doel (mede op basis van de toegankelijkheid van het aanbod);
- de nood eventuele ondersteuning voor en binnen dit traject.

Deze bepalende factoren worden hieronder verder toegelicht.

3.3.1 Werk

Wat de factor werk betreft, speelt niet de beroepsstatus en -intensiteit een rol, maar bijvoorbeeld ook de werkervaring binnen of buiten België. Hieronder ligt de focus vooral op de invloed van (niet-)beroepsactiviteit.

Beroepsactief

Ongeveer 42%[10] van de cliënten was bij aanvang van het vervolgtraject beroepsactief: de helft van de mannelijke cliënten en 38% van de vrouwelijke cliënten. Zij waren veelal werkzaam in toegankelijke sectoren. Zo was ruim een kwart actief in de schoonmaaksector, een tiende in de horeca en nog een tiende als fabrieksarbeider.

[10] Deze percentages zijn gebaseerd op 1058 trajecten waarvan de beroepsstatus geregistreerd werd. Afhankelijk van de situatie, vraag en doel van de cliënten, was het niet altijd relevant om dit te bevragen, zoals bij jonge ex-inburgeraars inwonend bij de ouders die willen studeren, bij mensen met vragen over bijvoorbeeld diploma-erkenning, rijbewijs, of vragen waarvoor zij extern werden toegeleid zoals welzijnsvragen. Bij de meest voorkomende vragenthema's (Nederlands, werk en opleiding), die veelal ten dienste stonden van (ander) werk als doel, was dit wel steeds relevant. De beroepsactieven omvatten ook mensen in Artikel 60. De niet-beroepsactieven omvatten ook mensen actief als vrijwilliger en wie niet kan en mag werken wegens gezondheidsredenen.

83% van de beroepsactieve cliënten ambieerde ander werk. Dit voornamelijk omdat

- men wil werken in lijn met of op het niveau van hun diploma en/of ervaring;
- de huidige job fysieke problemen veroorzaakt en/of;
- er sprake is van een onzeker arbeidscontract of onvoldoende financiële stabiliteit. [11]

Omdat ze al beroepsactief zijn, krijgen ze in de praktijk geen begeleiding van VDAB of andere activeringsinstanties. Wie bij deze instanties aanklopt, wordt meestal toegeleid naar hetzelfde of ander niet-duurzaam of -werkbaar[12] werk. Dit terwijl de cliënten goed weten wat ze wel en niet willen en daar ook realistisch in zijn.

Ze zijn echter financieel afhankelijkheid van hun werk. Het zou dan ook ideaal zijn dat ze rechtstreeks kunnen doorstromen naar een betere job. Bij de geambieerde beroepen horen echter bijkomende eisen, wat de meeste cliënten wel beseffen. De meest voorkomende eisen zijn een betere kennis van het mondeling en schriftelijk Nederlands, een erkend – en voor de meeste werkgevers liefst ook gekend – diploma en bepaalde (erkende) beroepsvaardigheden.

Deze cliënten willen inzetten op hun Nederlands en een beroepsopleiding om professioneel te groeien en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Echter, ondanks hun educatief-professionele ambities, laat hun huidige werk, vaak gecombineerd met gezinszorg na de werkuren, dit binnen het huidige NT2- en (geïntegreerd) opleidingsaanbod niet toe.

Niet-beroepsactief

58% van de cliënten was bij aanvang van het vervolgtraject niet-beroepsactief. Daarvan wil 99% werken. Bij de resterende 1% is werk niet aan de orde wegens gezondheidsredenen of omdat ze buiten de beroepsactieve leeftijd vallen.

Velen van de niet-beroepsactieve cliënten willen (een opleiding volgen in functie van) een bepaalde duurzame job, maar weten niet hoe te starten. Sommigen staan onder druk om snel werk te vinden door financiële noden, gezinshereniging of nationaliteitsaanvraag. Een beperkt deel ontvangt geen uitkering en is niet (langer actief) ingeschreven bij activeringsinstanties (zie 3.4.4); zij vallen buiten het beeld van OCMW of VDAB.

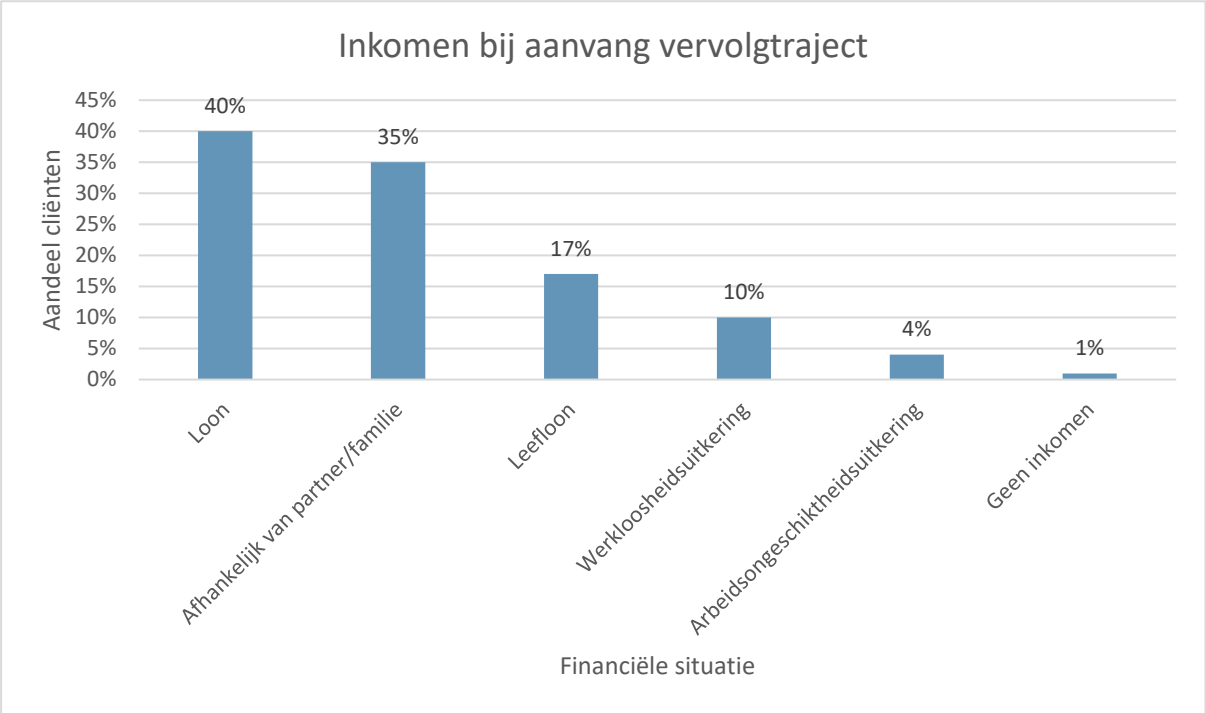
81% van de niet-beroepsactieve cliënten heeft werkervaring binnen of buiten België. Wie geen werkervaring heeft, is meestal te jong en/of bezig met onderwijs, of neemt de zorgtaken op in het gezin. Bij die laatste groep gaat het bijna uitsluitend over vrouwen.

Wie werkervaring binnen België had, werd meestal snel geactiveerd in een toegankelijk beroep dat niet aansluit bij hun ervaring, scholing en/of motivatie. Zij missen hierdoor kansen en verliezen tijd om hun Nederlands of andere beroepsvaardigheden te versterken of bewijzen via onderwijs, diploma-erkenning of werkervaring in lijn met hun potentieel en interesses. Sommige ex-inburgeraars, al dan niet beroepsactief, gaven aan dat ze niet bij VDAB of interimbureaus terecht kunnen met vragen over duurzamer werk, omdat ze er (terug)gestuurd worden in een richting die niet aansluit bij hun ambities. Wie dit ervaart of deze signalen van anderen krijgt, wordt ontmoedigd om naar deze instanties te gaan.

[11] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.
[12] Zie de duiding van werkbaar werk: werkbaar werk.

3.3.2 Financiën

De financiële situatie van de cliënten aan de start van het vervolgtraject was als volgt verdeeld:



Figuur 2: De verhouding van de financiële situatie van de cliënten (%) bij de aanvang van het vervolgtraject.[13]

Van de 35% die volledig financieel afhankelijk was van het inkomen van de partner of familie[14], was 81% vrouw. Dit houdt in dat ruim een kwart van alle vrouwen in de proeftuin niet over een eigen inkomen beschikte en financieel volledig afhankelijk was van haar partner (of familie).

De financiële situatie bepaalt mee de mogelijkheden qua opleiding (inclusief NT2) of studie. Wie niet beroepsactief is, ervaart hierin mogelijk ook sturing van begeleiders (bijvoorbeeld van OCMW of VDAB) of de partner. Wie wel beroepsactief en financieel afhankelijk is van het werk, is ook gehinderd in de mogelijkheden (zie 3.4.4).

3.3.3 Gezinssituatie en geslacht / zorgtaken

Vrouwen zijn vaker niet-beroepsactief dan mannen; dat blijkt zowel uit het onderzoek als de proeftuinen. Het is duidelijk dat de zorg voor kinderen hier een fundamentele rol in speelt.

Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen meer vragen hebben over werk en opleidingen dan mannen. Hun doelen tonen dat zij vaker een (andere) job willen, een opleiding willen volgen of hun diploma willen laten erkennen. Zij missen echter vaker ondersteuning om duurzaam werk te vinden.[15]

[13] Er is overlap mogelijk tussen de categorieën, bijvoorbeeld wie (deeltijds) werkt en een aanvullende uitkering krijgt, met uitzondering van de 35% die volledig financieel ten laste is van de partner of familie en de 1% die niet over een inkomen beschikt.

[14] Dit bevat ook een klein deel ex-inburgeraars die nog bij de ouders wonen en willen studeren.

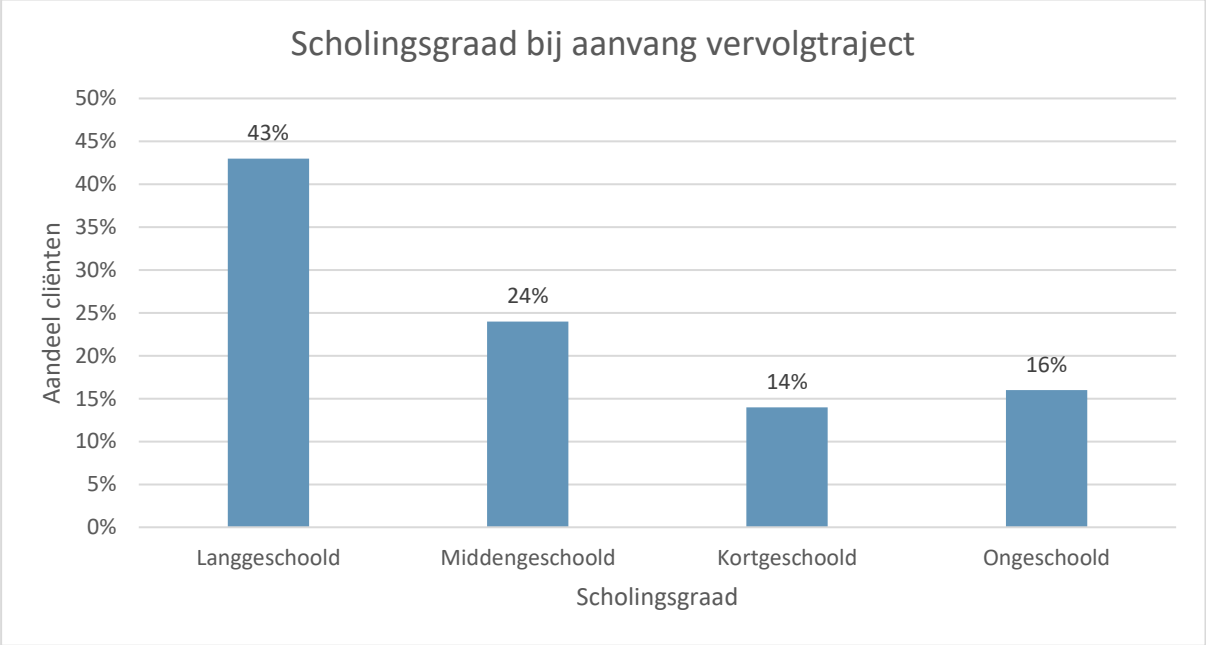
[15] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

Opvallend meer vrouwen (66%) dan mannen (34%) deden beroep op de proeftuin. De cliënten waren ouders met jonge of oudere kinderen, mensen zonder kinderen, alleenstaanden en relatief jonge ex-inburgeraars die bij hun ouders wonen.

65% van de cliënten had kinderen. De helft daarvan kreeg die pas na het volgen van het inburgeringstraject. Net zoals uit het onderzoek bleek, ligt de zorgtaak hiervoor quasi volledig bij de vrouwen. Dit is vaak prioritair en weegt zwaarder door in bepaalde levensfasen van de vrouw en de kinderen. Ook de verantwoordelijkheid voor andere zorgbehoevende familieleden ligt meestal bij de vrouw. Omdat de zorgtaken moeilijk te rijmen zijn met het beschikbare aanbod van NT2, opleidingen of studies, en werk, limiteert dit vrouwen in hun mogelijkheden. Daarenboven belemmeren een gebrek aan (informele) kinderopvang (zie 3.3.5) en de financiële afhankelijkheid van de vrouw ten opzichte van haar partner (zie 3.3.2) haar zelfredzaamheid.

3.3.4 Scholing[16]

De meeste proeftuincliënten waren bij de aanvang van het vervolgtraject langgeschoold:

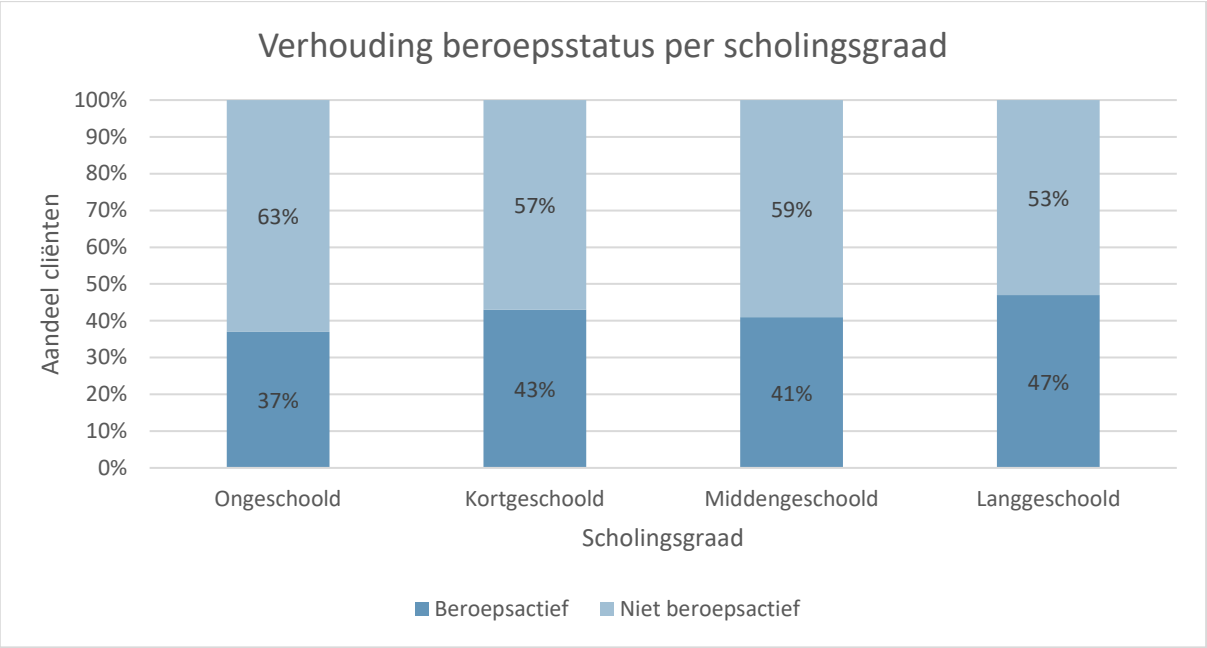


Figuur 3: De verhouding van de scholingsgraden van de cliënten (%) bij de aanvang van het vervolgtraject.

De scholingsgraad is veelal bepalend voor de toegang tot het onderwijs- en werkaanbod, en dus ook voor de mogelijkheid om de doelen te realiseren. Naast de scholing zelf speelt ook diploma-erkenning een rol. De erkenningsprocedure van het buitenlands diploma leidt echter niet altijd tot het gehoopte (gelijke) resultaat. Ter compensatie moet men hier nog een lang NT2- en studietraject of eventueel alternatief opleidingstraject volgen (zie 3.4.3).

In de proeftuin was er volgende verhouding tussen de scholingsgraad en de beroepsstatus:

[16] Het gaat om scholing binnen of buiten België, waarvan de diploma's al dan niet erkend zijn. Langgeschoolden beschikken over een diploma hoger onderwijs, middengeschoolden over een diploma secundair onderwijs. Kortgeschoolden ervaarden enkel het lager secundair onderwijs en ongeschoolden genoten geen scholing. 3% valt onder de restgroep 'andere', met alternatieve scholingsvormen, zoals religieus onderwijs, die niet binnen de vier gekende categorieën passen.



Figuur 4: De verhouding van de beroepsstatus (%) per scholingsgraad van de cliënten bij de aanvang van het vervolgtraject.

Voor kortgeschoolden in de proeftuin zou het behalen van een secundair diploma hun kansen op de arbeids- en onderwijsmarkt vergroten, maar hoe later daarmee gestart wordt, hoe minder haalbaar dit lijkt te worden. Ook Ligo-profielen kunnen na het behalen van NT2-niveau 2.1 de opleiding Aanvullende Algemene Vorming (AAV) volgen en een secundair (ASO-)diploma behalen, maar dit traject duurt nog langer[17]. Bovendien is deze mogelijkheid voor uitkeringsgerechtigden afhankelijk van de toestemming van de uitkeringsinstantie.

Middengeschoolden volgen vaker bijkomende cursussen Nederlands na het inburgeringstraject om toegang te krijgen tot opleidingen of hogere studies. Ten opzichte van kort- en langgeschoolden ambiëren ze vaker een diploma hoger onderwijs en stellen diploma-erkenning vaker als doel. Ze hebben ook de meeste vragen over opleidingen. [18] Om hun kansen op de arbeids- en onderwijsmarkt te vergroten, dient hun secundair diploma erkend te worden. In de proeftuinen vroeg 13% van de middengeschoolden naar diploma-erkenning en nagenoeg ieder van hen ging hiermee aan de slag.

Van de langgeschoolden vroeg 27% naar diploma-erkenning en ook hierbij ondernam zowat iedereen actie. Een deel van de langgeschoolde cliënten deed beroep op het vervolgtraject na het bekomen van een (tegenvallend) resultaat van diploma-erkenning. Diploma erkend of niet, de meesten zochten onsuccesvol en soms al jarenlang naar werk op het niveau van hun diploma en eventueel eerdere ervaring. Werkgevers geven weinig kansen omdat de (erkende) diploma's niet kennen, door taalbarrières en door discriminatie (ook op basis van (onbewuste) vooroordelen), zo bleek ook uit het onderzoek. Hierdoor belanden zowel de langgeschoolden als de midden- en kortgeschoolden vaak in gelijkaardige toegankelijke jobs zonder doorgroeimogelijkheden. Voor langgeschoolden verkleint dit verder de kans op werk op het diplomaniveau of het kunnen opdoen van zinvolle ervaring in lijn hiermee.

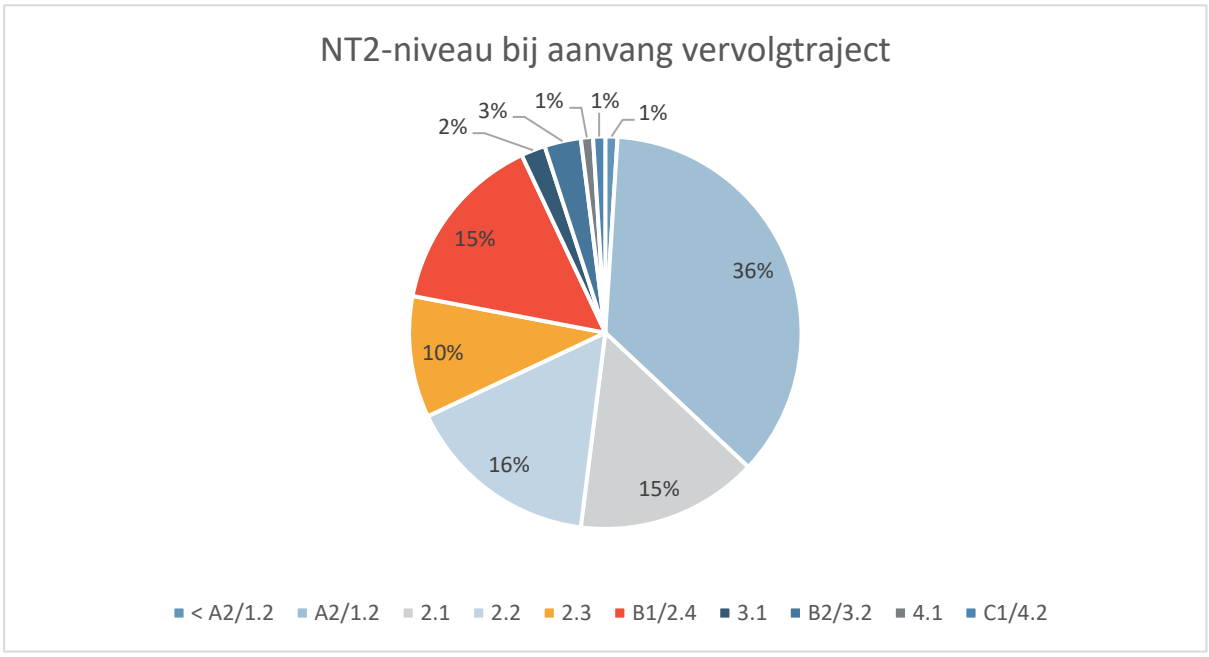
[17] In Gent en Antwerpen moeten Ligo-cursisten een schakelcursus volgen voor zij kunnen starten met de NT2-cursus A2/2.1.
[18] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

Ten opzichte van ex-inburgeraars met andere scholingsgraden, streven langgeschoolden het meeste naar werk op diploma- of ervaringsniveau. Zij botsen echter vaker op een taaldrempel door de hoge taalvereisten van die beroepen. Dit terwijl beroepsactieve langgeschoolden het minst vaak gebruikskansen Nederlands op de werkplek hebben. Zij hebben dan ook vaker als doel om het Nederlands te verbeteren en zetten hier vaker verder op in na het inburgeringstraject.[19]

3.3.5 Taal

Wat taal betreft, speelt niet enkel het NT2-niveau een rol, maar ook het NT2-traject, bijvoorbeeld in welke onderwijsinstelling (Ligo, CVO of universitair talencentrum) de NT2-cursus(sen) werden gevolgd en aan welke intensiteit (verkorte, standaard of verlengde cursus(sen)). Voor wie kennis heeft van andere (Germaanse) talen is er meestal een grotere leercapaciteit voor het Nederlands. De kennis van het Frans of Engels kan een troef zijn voor werk en onderwijs, alsook voor sociale contacten en informatievergaring, maar dit brengt ook valkuilen met zich mee (zie 3.4.1).

De erkende NT2-kennis bij de aanvang van de vervolgtrajecten, op basis van het formeel behaalde mondelinge niveau, was als volgt verdeeld:

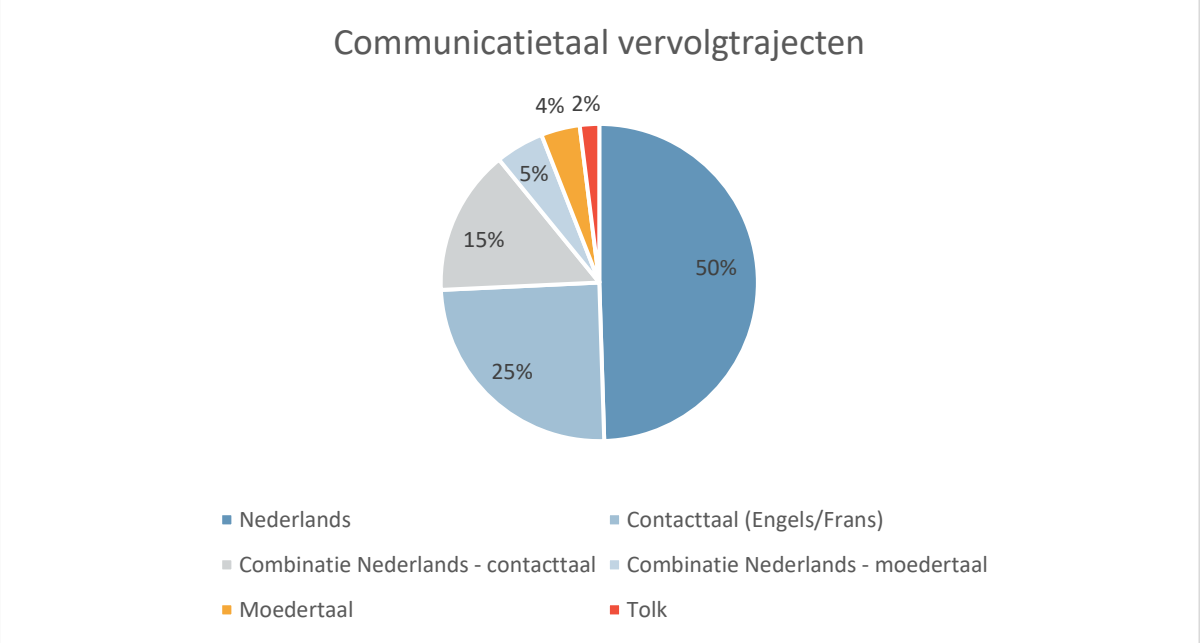


Figuur 5: De verhouding van het NT2-niveau van de cliënten (%) bij de aanvang van het vervolgtraject. [20]

In totaal had 63% van de cliënten bij de aanvang van het vervolgtraject een NT2-niveau boven A2/1.2 en dus boven het niveau dat tijdens het inburgeringstraject wordt bekomen. Dit hangt deels samen met het relatief hoog aandeel langgeschoolden in de proeftuin (zie 3.3.4).[21] De proeftuincliënten hadden erg vaak de vraag om het Nederlands verder te versterken (zie 3.1). Bij wie het niveau sinds het behalen van het inburgeringsattest achteruit was gegaan, lag dit veelal aan een gebrek aan gebruiks- en/of oefenkansen (zie 3.4.1).

[19] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.
[20] Het hoogste te behalen NT2-niveau is C2; geen van de proeftuincliënten beschikte hierover.
[21] Uit het onderzoek, waar ook relatief veel langgeschoolden aan deelnamen, bleek dat 73% van de ex-inburgeraars minstens één extra NT2-cursus volgde na het inburgeringstraject. Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

De taal waarin werd gecommuniceerd in de vervolgtrajecten, werd gekwantificeerd op basis van de taal van het intakegesprek van een representatief deel van de cliënten:



Figuur 6: De verhouding van de communicatietaal van de cliënten (%) binnen de vervolgtrajecten.

De helft van de intakes verliep volledig in het Nederlands. Een kwart deed beroep op een contacttaal, veelal Engels of Frans. Binnen de beperkte groep die in de moedertaal communiceerde, sprak men vooral Arabisch, Pools, Russisch, Spaans of Turks. Wanneer een tolk werd ingezet voor de communicatie, werd deze veelal voorzien door de cliënt zelf (bijvoorbeeld een familielid, vriend of kind).

3.3.6 Basisbehoeften

Het element 'basisbehoeften' heeft betrekking op bepaalde noden die binnen de vervolgtrajecten prioritair ingevuld moesten worden in functie van een ander doel of vraag. De meest voorkomende waren huisvesting, welzijn, kinderopvang en mobiliteit. Expliciete vragen hierover waren beperkt in de proeftuinen;[22] vaak kwamen deze noden pas later aan het licht in de vorm van drempels (zie 3.4.5).

Meestal was de cliënt voor deze elementen afhankelijk van extern aanbod waarbinnen structurele tekorten heersen. Zonder stabiliteit op deze vlakken, was het echter vaak onmogelijk om een doelgericht (educatief-professioneel) traject met succes op te starten of te doorlopen. Bovendien stelt heel wat aanbod net deze elementen als 'randvoorwaarden' voorop, die ingevuld moeten zijn om toegang tot de dienst- of hulpverlening te krijgen (zie 5.5.1).

Ook digitale vaardigheden bleken bepalend voor de toegang tot informatie en (officiële) communicatie, hulp- en dienstverlening, opleidingen, studies en de arbeidsmarkt. De duurzaamheid van de invulling van de verschillende basisbehoeften hangt ook samen met de financiële situatie (zie 3.3.2).

[22] De niet (duurzame) invulling van de basisbehoeften van de cliënten werd niet structureel in kaart gebracht binnen de proeftuinen, tenzij een element als expliciete vraag, nood, doel of drempel optrad.

3.3.7 Contextuele factoren

Net zoals de individuele factoren, kunnen ook de contextuele factoren evolueren doorheen de tijd. Het gaat om factoren die los staan van het individu, maar bepaald worden door de bredere lokaal-regionale samenleving en context. Het gaat om:

- het beschikbare aanbod;
- de mate van inclusie.

Dit mag breed opgevat worden. Zo omvat het aanbod

- het voorziene aanbod NT2, opleidingen en studies;
- de mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- de beschikbaarheid van hulp- en dienstverlening;
- de beschikbaarheid van huisvesting, gezondheids- of welzijnszorg, openbaar vervoer …

De inclusie in de lokale samenleving omvat

- de toegankelijkheid van het aanbod en informatie hierover;
- de effectieve kansen om beroep te kunnen doen op het aanbod (cfr. (onbewuste) discriminatie (door vooroordelen) op de woon- en arbeidsmarkt;
- de bereikbaarheid van het aanbod.

Onderstaande duiding van de drempels gaat hier dieper op in.

3.4 Drempels

Ex-inburgeraars worden geconfronteerd met uiteenlopende drempels die hun verdere participatie op het vlak van werk, onderwijs, Nederlands, welzijn en burgerschap – en zo ook duurzame integratie – bemoeilijken.

Binnen het project kwamen twee grote clusters van drempels naar voren. Enerzijds zijn er de structureel-maatschappelijke uitdagingen: huisvesting, kinderopvang, welzijn, mobiliteit, administratie en informatietoegankelijkheid. Anderzijds worden deze aangevuld en versterkt door elementen specifiek voor de doelgroep, het reguliere aanbod en bredere maatschappelijke dynamieken. Denk hierbij aan taalbarrières, beperkte mogelijkheden tot competentie-erkenning en -versterking, een gebrek aan netwerk, discriminatie en racisme.

Dit hoofdstuk licht de drempels en noden toe die aan het licht kwamen in het onderzoek en de proeftuinen. De voornaamste drempels hangen samen met taal, informatie-ontsluiting, onderwijs, werk en basisbehoeften. De voornaamste noden zijn ondersteuning in functie van duurzaam werk, meer NT2-aanbod en oefenkansen, toegankelijke informatie. De bevraagde eerstelijnsmedewerkers benadrukken hierbij ook de rol van de ontvangende maatschappij. [23]

3.4.1 Taal als bepalende basis(barrière)

Taal is cruciaal voor participatie en erkenning binnen de samenleving en vormt zo ook een hardnekkige drempel. In het onderzoek werd aangekaart dat er een kloof is tussen het Nederlands dat in een cursus wordt aangeleerd en het Nederlands dat nodig is in het dagelijkse leven. Veel ex-inburgeraars gaven aan dat er onvoldoende kansen zijn om het Nederlands te onderhouden buiten de klas. Op de werkplek

[23] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

wordt vaak geen Nederlands gesproken en het gebrek aan een Nederlandstalig netwerk bemoeilijkt het oefenen. Daarnaast speelt ook spreekdurf een rol: niet iedereen die Nederlands leert, durft meteen contact in die nieuwe taal te maken. Wanneer dat wel gebeurt, schakelt de gesprekspartners soms al te snel over op een contacttaal.

Voor anderstaligen die beroepsactief en/of ouders van jonge kinderen zijn, is het bovendien erg moeilijk om het NT2-traject verder te zetten na het behalen van niveau A2/1.2. Het aanbod is beperkt: er zijn weinig tot geen cursussen geïntegreerd met werk, buiten de werkuren of (te combineren) met kinderopvang. Hierdoor kunnen zij niet voldoen aan de taalvereisten die gelden voor opleidingen, studies of ander, duurzamer werk.

Het gebrek aan passend NT2-aanbod vormt een drempel in de proeftuinen. Voor beroepsactieve cliënten was er niet zomaar een toegankelijke cursus of was die snel volzet. Als het aanbod volzet was, moest men minstens drie tot zes maanden wachten op de start van een nieuwe cursus. Bovendien moet de ex-inburgeraar zich op het juiste moment aanmelden en/of inschrijven om een plek te kunnen bemachtigen, terwijl dat precieze inschrijvingsmoment (en aanbod) niet op voorhand gekend is.

Voor wie start met een NT2-cursus, is het ook niet gegarandeerd dat deze met succes afgerond kan worden. De voornaamste reden van de proeftuincliënten om een cursus voortijdig te stoppen, is het vinden van en starten met werk. De tweede voornaamste reden was omwille van een zwangerschap. Zo stagneert het erkende niveau Nederlands.

Ook het uiteindelijke niet slagen is een mogelijke drempel om de vooropgestelde doelen te kunnen behalen. Zeker in functie van studies of beroepen die een formeel taalniveau vereisen. Universitaire studies vereisen bovendien een geslaagde Interuniversitaire Taaltest Nederlands voor Anderstaligen (ITNA)[24], wat een bijkomende drempel vormt, vooral voor wie NT2-cursussen buiten een universitair talencentrum volgde. Na jarenlange succesvolle NT2-trajecten kan deze test de doelen alsnog verhinderen, wat erg demotiverend is. Voor cliënten in deze situatie was het niet duidelijk of er alternatieve educatief-professionele mogelijkheden en trajecten zijn en hoe hieraan te beginnen.

Aan de andere zijde geven werkgevers en onderwijspartners aan dat er grote verschillen bestaan in de taalvaardigheid binnen eenzelfde NT2-niveau. Deze verschillen zijn het gevolg van uiteenlopende factoren zoals het leervermogen, de cursusintensiteit, de schoolcontext en onzekerheid. Hierdoor wordt de waarde van het formele niveau in vraag gesteld en dit zowel door aanbodverstrekkers als door werkgevers en ook cursisten zelf. De verschillen in cursusintensiteit en school hebben ook een directe impact op mogelijke vervolgstappen. Zo kan iemand met niveau A2/1.2 alsnog geweigerd worden voor een opleiding met die taalvoorwaarde omdat de gevolgde NT2-cursus als onvoldoende intensief wordt beschouwd. Zowel de anderstalige alsook heel wat toeleiders weten dit niet bij de aanvang van het NT2-traject.

Daarnaast is er vaak onduidelijkheid over de taalvereisten van opleidingen en jobs. Vage, subjectieve omschrijvingen zoals ‘goed Nederlands’ of ‘basiskennis’ leiden tot misverstanden en valse verwachtingen bij zowel aanbieders als kandidaten. Sommige taalvereisten lijken bovendien onnodig hoog als instapvoorwaarde, terwijl er geen ondersteuning of groeiruimte wordt voorzien. Die hoge taalvoorwaarden vormen een grote drempel voor het aanvatten van opleidingen, studies en bepaalde jobs. Werkgevers en HR-diensten zijn zich vaak niet bewust van de talige drempels die aanwezig zijn in

[24] Zie duiding van deze test: ITNA.

vacatures, sollicitatieprocedures, *onboarding*, contracten en op de werkplek zelf. Tegelijkertijd kennen ze de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden onvoldoende.

De combinatie van een beperkt taalniveau bij de doelgroep en hoge taalvereisten binnen onderwijs en (duurzaam) werk, bemoeilijkt de haalbaarheid van de professionele doelen. Bovendien kaart 28% van de beroepsactieve ex-inburgeraars in het onderzoek aan dat er geen Nederlands wordt gesproken op de werkplek, wat een mogelijke reden is om van werk te willen veranderen.[25]

Uit het onderzoek blijkt Nederlands niet alleen de grootste drempel, maar ook de grootst mogelijke hefboom. Meer dan de helft van de ex-inburgeraars gaf in het onderzoek aan dat een vorm van aanbod Nederlands hen zou helpen om hun doelen te bereiken. Ook de bevraagde eerstelijnsmedewerkers benadrukken dat de grootste nood bij bepaald NT2-aanbod ligt. Zowel ex-inburgeraars als eerstelijnsmedewerkers geven aan dat er nood is aan meer:

- NT2-cursussen op maat, vooral voor de taalniveaus boven A2/1.2 en vooral in het weekend en buiten de werkuren.
- Geïntegreerd aanbod dat Nederlands combineert met een beroepsgerichte opleiding en idealiter ook werk.
- Laagdrempelige oefenkansen buiten de lescontext,[26] vooral conversatiegroepen buiten de werkuren, idealiter in het weekend, of binnen de schooluren van kinderen.

Het gaat niet enkel om meer aanbod, maar ook om meer:

- opstartmomenten;
- variatie in cursusintensiteit, vooral intensieve cursussen;
- informele trajecten;
- taalonderwijs gericht op spreken (eventueel conversatiecursussen);
- flexibele lesmomenten;
- aanbod op maat van specifieke doelgroepen: laaggeletterden, moeders, jongeren, langgeschoolden (universitaire cursussen), kortgeschoolden (korte intensieve cursussen), beroepsactieven en shiftwerkers;
- Nederlands op de werkvloer.

3.4.2 Beperkte informatie-ontsluiting ten gevolge van beleidsversnippering

Beleidsversnippering en gebrek aan regie

De manier waarop dienstverlening in Vlaanderen en Brussel is georganiseerd, vormt een minder zichtbare maar wel cruciale drempel. Er zijn tal van betrokken actoren zoals de Agentschappen I&I, lokale besturen, VDAB, OCMW's, NT2-centra en andere onderwijsinstellingen, CAW's … die elk opereren binnen hun eigen beleidsdomein (Inburgering en Integratie, Werk, Onderwijs, Welzijn …). Elke dienst heeft een eigen werking, opdracht, prioriteiten en financieringsstructuren. Door de beleidsmatige fragmentatie ontbreekt een gezamenlijk kader waarin partners samenwerken rond één geïntegreerd traject of doel voor de gezamenlijke cliënt. Elke dienst volgt uitsluitend het traject binnen

[25] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.
[26] Hier wordt binnen het huidige beleid op ingezet: project oefenkansen Nederlands Vlaamse Overheid.

de eigen organisatie op, met een eigen registratiesysteem en zonder rechtstreekse afstemming in functie van alternatieve of parallelle trajecten.

Het gebrek aan gedeelde regie veroorzaakt frustratie bij zowel begeleiders als cliënten. Begeleiders willen wel domeinoverschrijdend werken, maar missen de ruimte, structuur en het mandaat om dit te doen. Hierdoor sluiten trajecten niet vlot op elkaar aan en blijft samenwerking structureel beperkt. Ook een gedeeld platform dat cliëntgegevens en -acties (in trajecten) bundelt, ontbreekt. Dit leidt tot inefficiëntie, dubbel werk en miscommunicatie, zowel bij de cliënt als de begeleidende instantie. Cliënten geven zelf informatie door tussen diensten, mogelijk met misverstanden en tegenstrijdige adviezen tot gevolg. Er is ook geen centraal cliëntportaal met een overzicht van het eigen traject, wat de opname van eigenaarschap hierover verhindert.

Voor de cliënt is het vaak niet duidelijk waar men met verschillende vragen terecht kan, wie waarvoor verantwoordelijk is en waar te beginnen. Regionale verschillen kunnen deze drempels vergroten: in sommige regio's zijn er sterke netwerken en innovatieve projecten, terwijl andere regio's samenwerking, kennis of aanbod missen.

Informatie-ontsluiting: versnippering en ontoegankelijkheid

De toegankelijkheid van informatie is bepalend voor de kansen en mogelijkheden van ex-inburgeraars. Wie een vervolgtraject startte, miste enerzijds een helder overzicht van het aanbod en anderzijds de reële mogelijkheden in hun situatie en context. Concrete informatie waarmee zij effectief aan de slag kunnen gaan, ontbreekt. Deze drempels belemmeren niet alleen de zelfredzaamheid en het eigenaarschap van mensen, maar ondermijnen ook hun perspectief en motivatie.

Vooral de complexiteit binnen het Vlaamse onderwijsveld vormt een drempel. Niet alle informatie is publiek beschikbaar en wat wel te vinden is, is vaak onduidelijk, incompleet of verouderd. Zowel het aanbod als de bijhorende regelgeving veranderen ook regelmatig: voorwaarden wijzigen, kosten en/of de verhouding tot uitkeringen veranderen, opleidingen worden stopgezet of opgestart … zonder dat de beoogde doelgroep of toeleiders hierover rechtstreeks en/of tijdig geïnformeerd worden.

Het brede aanbod dat nodig is om vaardigheden te versterken in functie van (duurzamer) werk, namelijk het aanbod van NT2, opleidingen en studies, is voor veel ex-inburgeraars grotendeels onbekend. Een duidelijk en toegankelijk overzicht van de verschillende mogelijkheden en voorwaarden is er niet. Bovenal zijn de verbanden tussen het onderwijsaanbod en de mogelijkheden en vereisten op de arbeidsmarkt niet helder, wat men ervan verhindert om een eigen traject richting een jobdoelwit uit te stippelen.

Ook voor professionals vormt deze realiteit een uitdaging: het is moeilijk om de juiste informatie te vinden, het aanbod te overzien en de linken te leggen tussen het brede onderwijs- en werkveld. Gebeurt dit voor anderstaligen, dan vraagt dit ook kennis van het NT2-veld, de situatie van de anderstalige en mogelijke bijkomende drempels. Verschillende domeinspecifieke professionals bieden elk een stukje van de puzzel, maar het vormgeven en uitstippelen van een volledig, realistisch en efficiënt educatief-professioneel traject richting het jobdoelwit is ook voor hen erg uitdagend.

Zo kennen diensten elkaars maar soms ook de eigen werking en aanbod onvoldoende, waardoor cliënten verschillende antwoorden krijgen afhankelijk van wie ze spreken of waar ze met hun vraag komen. De informatiebeschikbaarheid en -toegankelijkheid is al even versnipperd als het aanbod. Zo

zijn er bijvoorbeeld her en der in Vlaanderen Leerwinkels die informeren over het onderwijsaanbod, maar een structureel aanbod met opvolging ontbreekt.

Wie zich rechtstreeks informeert bij een onderwijsinstelling of VDAB(-tenders), wordt bovendien vooral toegeleid naar het aanbod dat de instantie zelf voorziet. Omdat hun financiering gekoppeld is aan het aantal deelnemers aan het eigen aanbod, ligt de focus op dat eigen aanbod in plaats van wat nodig of voorhanden is om het (achterliggende) doel van de cliënt zo vlot mogelijk te bereiken. Zo treden de instanties mogelijk op als *gate keepers.* Voor de cliënt verkleint dit de mogelijkheden en kans op succes eerder dan dat het ze vergroot.

In de proeftuinen bleek het niet (duidelijk) verkrijgen van de nodige informatie bij de aanbod-verstrekkende organisaties of begeleiders veelvoorkomend. De cliënten kwamen bijvoorbeeld bij een onthaal terecht waar men geen antwoord kon geven op hun concrete vragen of passend voor hun specifieke situatie. Deze drempel speelde ook na toeleidingen vanuit het vervolgtraject naar specifieke organisaties, waardoor de cliënten van het kastje naar de muur werden gestuurd.

Digitalisering biedt kansen voor informatie-ontsluiting, maar vormt tegelijk een extra drempel. Niet iedereen beschikt over de digitale vaardigheden die vandaag nodig zijn om informatie op te zoeken, zich online te registreren, aanvragen in te dienen of afspraken te maken. Wanneer dienstverlening en informatie-ontsluiting prioritair digitaal verlopen, worden de cliënten afhankelijk van tussenpersonen en verliezen ze een deel autonomie. De combinatie van taal- en digitale drempels zorgt ervoor dat anderstaligen sneller belangrijke communicatie missen, verkeerd begrijpen en/of niet weten hoe ze correct moeten of kunnen handelen.

Gezien de vele drempels rond informatie-ontsluiting, verbaast het niet dat uit het onderzoek bleek dat heel wat ex-inburgeraars geholpen zouden zijn met (online) infosessies, een aanspreekpunt voor vragen en een cursus digitale vaardigheden. De bevraagde eerstelijnsmedewerkers benadrukken de nood aan begeleiding mét opvolging. In de proeftuinen, zowel binnen de individuele ondersteuning als het aanvullend regionaal aanbod, was de eerste prioriteit dan ook het informeren van de cliënten. Rechtstreekse afstemming tussen begeleiders van verschillende instanties vormde een duidelijke meerwaarde: een eenduidig verhaal versterkt zowel de zelfredzaamheid als de motivatie van de cliënt én van de begeleiders.

3.4.3 Onderwijs en diploma-erkenning: kansen voor wie het zich kan permitteren

Wie een opleiding of studie ambieert, botst mogelijk op een reeks bijkomende drempels. Zo is het bestaande aanbod vooral gericht op niet-beroepsactieven. In tegenstelling tot het Nederlandstalig volwassenenonderwijs worden opleidingen en studies gericht op anderstaligen vrijwel uitsluitend overdag aangeboden. Veel beroepsactieve cliënten hadden echter de ambitie om een opleiding te volgen om professioneel te groeien en duurzaam aan het werk te blijven. Voor hen is er amper passend aanbod. Wie deeltijds werkt kan schijnbaar beroep doen op modulair ingerichte opleidingen, maar door de stage binnen de werkuren vallen ook zij uit de boot.

Voor wie er wel passend aanbod is, moet er nog plaats zijn. Heel wat populair aanbod gericht op anderstaligen is snel volzet. In het geval van projectmatig aanbod is het niet gegarandeerd dat de opleiding nog opnieuw ingericht wordt. Hierdoor belandt men mogelijk op een wachtlijst zonder

garantie om de opleiding te kunnen volgen.[27] Anderzijds konden sommige cliënten zogezegd starten in een beroepsgerichte opleiding, die op het laatste moment toch niet doorging omwille van het uitvallen van de leerkracht of onvoldoende inschrijvingen.

Het meeste aanbod is ook lineair opgebouwd: eerst moet men een NT2-traject afronden, pas daarna kan men starten met een beroepsgerichte opleiding of studie. Dit resulteert in een lang educatief traject dat, zoals hierboven werd toegelicht, moeilijk te combineren is met werk. Dit maakt een educatief traject enkel haalbaar voor wie over een stabiele en ruime financiële reserve beschikt. In de praktijk betekent dat dat het volgen van een opleiding of studie quasi uitsluitend mogelijk is voor wie financieel ondersteund wordt door een partner of ouders. Voor beroepsactieven is het onwenselijk om ontslag te nemen, niet alleen omdat hierdoor het inkomen wegvalt, maar ook omdat zijn dan werkzekerheid missen. Uitkeringsgerechtigden met het potentieel en de ambitie om een opleiding of studie te volgen, zijn afhankelijk van toestemming van OCMW of VDAB. Voor sommige cliënten maakte het hebben van een concreet actieplan, waarin de studie in een haalbare en jobdoelgerichte context werd geplaatst, het verschil. Dit was echter niet structureel zo en zowel voor de ex-inburgeraar als de begeleider was de motivatie van de beslissing niet altijd duidelijk.

Binnen de proeftuinen werd dankbaar gebruik gemaakt van geïntegreerde opleidingen die het aanleren van het Nederlands en beroepsvaardigheden combineren. Sommige van deze opleidingen starten vanaf taalniveau A1/1.1 of A2/1.2; niveaus bekomen binnen het inburgeringstraject. De meeste vereisen echter een hoger taalniveau. Bovendien is het aanbod, ondanks de grote interesse, relatief beperkt in functie van bepaalde beroepen of sectoren. Voor meeste niet-geïntegreerde opleidingen gelden hogere taalvereisten: vaak tussen niveau 2.1 en 2.4 (B1) mondeling en schriftelijk.

Uit de proeftuinen blijkt dat er ook ongepubliceerde voorwaarden gelden en toelatingsproeven nodig zijn. Zo kwam het regelmatig voor dat niet enkel het behaalde (erkende) NT2-niveau maar ook het traject (de lesintensiteit en/of de onderwijsinstelling) bepalend waren voor deelname. Ook bepaalde digitale of wiskundige vaardigheden en kennis van Frans of andere talen bleken soms onverwacht noodzakelijk. Verplichte vakken die niet altijd functioneel zijn voor het beoogde werkdoel vormen bijkomende obstakels. Zo is bijvoorbeeld het vak Frans noodzakelijk om een secundair diploma te behalen. Dit verhindert educatieve en/of duurzame professionele stappen voor heel wat kort- en ongeschoolden, waardoor zij hun potentieel niet kunnen inzetten.

Naast opleidingen en studies was ook diploma-erkenning een vraag of nood in de proeftuinen. Dit wijst erop dat niet alle inburgeraars met een secundair of hoger diploma hierover (tijdig) geïnformeerd zijn en/of dat ze concrete informatie over het belang ervan op lange termijn missen, waardoor ze de mogelijke ondersteuning hierbij misliepen.

De erkenningsprocedure zelf duurt lang, vaak een half tot anderhalf jaar of langer. Ze leidt ook niet altijd tot het verwachte, gehoopte resultaat. In de proeftuinen was er bijvoorbeeld een arts die na twee jaren wachten op het resultaat naar Duitsland verhuisde. Daar was hij aan het werk als dokter nog voor hij vanuit Vlaanderen het negatieve resultaat van diploma-erkenning ontving. Bovendien is de procedure kostelijk en administratief belastend. Het bekomen van de nodige documenten kan uitdagend of zelfs onmogelijk zijn, afhankelijk van de situatie in het land waar de documenten moeten worden opgevraagd. In sommige gevallen moet men veel betalen om de vereiste documenten te bekomen, los van de gangbare vertaalkosten hier.

[27] Zie ook Bijlage I.

Het resultaat van diploma-erkenning is bepalend voor de mogelijkheden binnen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt. Welke concrete opties er zijn (bijvoorbeeld volwassenonderwijs, bachelor versus graduaat, trajecten binnen of in combinatie met werk), hoe zo een traject eruitziet en in welke professionele mogelijkheden het resulteert, is voor velen onduidelijk. Voor wie een gedeeltelijke erkenning van het diploma krijgt, ontbreken concrete pistes om veelvoorkomende struikelblokken, zoals het niet beschikken over of erkennen van de stage of thesis, weg te werken.

Rigide toelatingsvoorwaarden in het hoger onderwijs en gereglementeerde beroepen beperken de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt verder. Dit speelt vooral in de zorgsector en voor leerkrachten, ondanks de grote tekorten op de arbeidsmarkt en, zoals bleek uit de proeftuinen, de ambities hierin van heel wat ex-inburgeraars.

Atlas en Amal bieden voortrajecten hoger onderwijs met NT2 aan in samenwerking met de lokale hogeronderwijsinstellingen: THEA (*try higher education Antwerp* of traject hogere educatie Antwerpen) en het voortraject hoger onderwijs in Gent. Het AgII kan in Limburg beroep doen op IVANHOE (Intensief Voortraject Anderstalige Nieuwkomers Hoger Onderwijs Extra). Dit aanbod is echter niet structureel ingebed bij de Agentschappen I&I of in alle hogeronderwijsinstellingen. Ook de dienstverlening rond educatieve loopbaanoriëntatie[28] is niet structureel voorzien bij de Agentschappen I&I en is beperkt tot eenmalige adviesgesprekken zonder opvolging.

Alternatieve erkenningsvormen zoals de erkenning van eerder verworven competenties (EVC) of eerder verworven kwalificaties (of kennis) (EVK) zijn weinig gekend bij (ex-)inburgeraars en begeleiders. Door het beperkte aanbod, de hoge kostprijs, de complexiteit van de procedures en het gebrek aan zichtbare resultaten, werd hier weinig op ingezet door de proeftuinmedewerkers. Het is positief dat het potentieel en de inzet hiervan binnen het project Vlot en Duurzaam Activeren van Inburgeraars (VDAI; het voormalige Turboplan)[29] verder wordt verkend zodat hier sterker op ingezet kan worden.

Tot slot bleek dat werkgevers soms sceptisch zijn over buitenlandse diploma's of erkenningsattesten. Ze verkiezen gangbare Belgische diploma's waar ze bekend mee zijn. Ze zijn onvoldoende geïnformeerd over wat diploma-erkenning of EVC/EVK precies inhoudt. Een duidelijke opdracht om hen hierover te informeren, ontbreekt en wordt bij de individuele sollicitant gelegd. Dit ondermijnt de waarde van deze attesten, wat demotiveert om aan de procedure(s) te beginnen.

De combinatie van de drempels in het onderwijs, rond de erkenningsprocedures, de informatie-voorziening en de houding van werkgevers maakt het bijzonder moeilijk om vroegtijdig een concreet educatief-professioneel traject met succesgarantie uit te stippelen. Dit benadrukt het belang van opvolging en begeleiding op maat door specialisten.

3.4.4 Snelle tewerkstelling: de kortste weg naar een vicieuze cirkel die potentieelvervulling structureel verhindert

Al voor en tijdens het inburgeringstraject wil men graag snel aan het werk om financiële stabiliteit en onafhankelijkheid te bereiken. Deze interne wens wordt ook extern aangemoedigd, onder meer door activeringsinstanties. De druk voor nieuwkomers om snel werk te vinden en voor begeleiders om snel te activeren blijkt voor velen echter nefast voor het bereiken van hun professionele doel en potentieel.

[28] Zie de duiding over de dienstverlening Educatieve Loopbaanoriëntatie bij Atlas.
[29] Zie de duiding over het project VDAI.

Het voornaamste doel van ex-inburgeraars, zowel beroepsactief als niet-beroepsactief, is dan ook duurzame tewerkstelling (zie 3.2). [30]

Drempels rond activering

Uit het onderzoek blijkt dat ondersteuning om een goede job te vinden de grootste hulp bij het bereiken van de doelen van zowel beroepsactieve als niet-beroepsactieve ex-inburgeraars zou betekenen.[31] Dat (duurzaam) werk ook het voornaamste doel van de proeftuincliënten was, bevestigt de nood hieraan. Heel wat ex-inburgeraars in het onderzoek en de proeftuinen getuigen echter van beperkt tot geen contact met de begeleiders die hiervoor instaan. Dit werd bevestigd door de vele onsuccesvolle pogingen tot contactname door de medewerkers.

In de praktijk ligt de focus van activeringsinstanties op het snel activeren van niet-beroepsactieven, onder meer door beperkte middelen en een hoge werkdruk. Hierdoor wordt slechts beperkt ingezet op trajecten die het noodzakelijke fundament leggen voor een duurzame loopbaan. Zo is er voor de werkzoekende mogelijk het behoud van een uitkering of tussenkomst voor kinderopvang of openbaar vervoer bij het volgen van een opleiding. Voor werkgevers is het interessant om in te zetten op bijvoorbeeld de individuele beroepsopleiding met taalcoaching (IBO(T)) of structurele instroom-kanalen via knelpuntvacatures (IKA). Werkgevers zijn echter onvoldoende op de hoogte van de mogelijkheden en missen ondersteuning bij de complexe administratie.

Er waren ook cliënten die contractueel vastzaten in trajecten die niet aansloten bij hun motivatie, ambities of educatief-professionele achtergrond. Deze trajecten boden weinig perspectief op duurzame tewerkstelling en sloten andere, meer passende trajecten uit. Zo moest iemand een algemene administratieve opleiding volgen die bij sollicitaties voor administratieve jobs geen meerwaarde bleek. Iemand anders had de garantie van een vast contract van een werkgever op voorwaarde dat ze een bepaalde beroepsgerichte opleiding volgde. Ze was hiertoe bereid en kon eraan starten, maar dit werd geweigerd omwille van een contractuele verbintenis in een begeleidingstraject. De cliënt getuigde dat er in de praktijk geen begeleiding werd geboden tijdens de groeps-bijeenkomsten, maar dat zij in tussentijd wel moest solliciteren voor toegankelijk werk buiten haar interessegebied. Soms werd het cliënten geweigerd om te mogen deelnemen aan nuttig aanbod binnen het vervolgtraject, zoals sollicitatieworkshops, vanwege regels rond dubbele financiering, zelfs als dit geen extra kosten opleverde voor de aanbieder (zie Bijlage I). De kosten-baten verhouding wordt daarentegen enkel positiever bij meer deelnemers die hier nood aan hebben. Tegelijkertijd werd er, zowel vanuit de Agentschappen I&I als vanuit de weigerende instantie, probleemloos toegeleid naar andere initiatieven met gelijkaardige overheidsfinanciering, zoals JobRoad.

Sommige cliënten hoopten via de proeftuin niet te moeten starten in intensieve trajecten of werkvormen zonder concrete vooruitzichten via het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) of de sociale tewerkstellingsvorm Artikel 60. Na afloop kwamen ze soms opnieuw in een vervolgtraject terecht, werkloos en ontmoedigd. Hoewel deze trajecten bepaalde competenties versterken, dragen ze niet altijd bij aan het bereiken van iemands jobdoelwit. In dat geval ontnemen ze mensen van hun eigenaarschap en ondermijnen hun vertrouwen in een duurzame professionele toekomst en de instanties die daarin bijstaan.

[30] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

[31] Ibid.

Drempels na snelle tewerkstelling

Snelle activering in laagdrempelige jobs verhindert heel wat anderstaligen in hun verdere loopbaanontwikkeling. Eens beroepsactief ontstaan er namelijk bijkomende hindernissen. Bovendien heeft het toegankelijke werk waar anderstaligen snel in kunnen starten vaak een negatieve impact op de gezondheid, motivatie en taalontwikkeling. In de proeftuinen was duurzaam werk dan ook het voornaamste doel, zowel van beroepsactieven als niet-beroepsactieven. 83% van de beroepsactieve cliënten wou ander, duurzamer werk (zie 3.3.1).

Meer dan een kwart van de beroepsactieve cliënten, van ongeschoolden tot langgeschoolden, werkte in de dienstenchequesector. Bij deze en andere jobs die erg toegankelijk zijn voor anderstaligen, ongeacht hun diploma of ervaring, ontbreekt het aan doorgroeimogelijkheden. Bovendien zijn ze vaak fysiek erg belastend en bieden ze weinig kansen om het Nederlands te onderhouden.[32] Zowel uit het onderzoek als de proeftuinen blijkt dat laatste een reden om van werk te willen veranderen; anderstaligen willen hun Nederlands net kunnen versterken op de werkvloer.[33]

Beroepsactieve ex-inburgeraars worden door activeringsinstanties veelal toegeleid naar een andere toegankelijke job op hetzelfde niveau. Daarbij heerst er bovendien een sectorbehoudbeleid: eenmaal geactiveerd in een bepaalde sector wordt men vooral gereactiveerd in dezelfde sector, ongeacht iemands ambities of competenties. De courante standaardtrajecten bieden zelden ruimte voor intersectorale mobiliteit. Nieuwkomers kunnen ook geen gebruik maken van ondersteuningsmaatregelen zoals opleidingsverlof of loopbaancheques om een ander pad in te slaan.

De vicieuze cirkel: hoe snelle activering in toegankelijk werk de (professionele) toekomst tekent

De beroepsactieven die ander werk willen, botsen vaak op drempels gerelateerd aan zowel

- hun huidige werk;
- het geambieerde werk;
- onderwijs (zie 3.4.3);
- hun financiële situatie.

Dit komt bovenop eventuele drempels op andere levensdomeinen zoals toegelicht in dit hoofdstuk en het onderzoeksrapport.

De beroepsactieve is financieel afhankelijk van het huidig werk, dat veelal fysiek zwaar en niet duurzaam is. Ook versterkt het de vaardigheden, die nodig zijn om elders terecht te kunnen, niet. Het geambieerde werk stelt namelijk andere eisen dan het toegankelijke werk waarin men reeds actief is. Er wordt vaak een erkend en liefst ook gekend diploma verwacht, alsook een hoger niveau Nederlands, meestal zowel mondeling als schriftelijk.

Tegelijkertijd is het onderwijsaanbod veelal ontoegankelijk voor beroepsactieve anderstaligen. Ook stellen de meeste beroepsgerichte opleidingen en alle studies hogere taalvoorwaarden dan het NT2-niveau dat werd bekomen voor de snelle activering, waarna op heel wat van deze werkvloeren weinig tot geen Nederlands wordt gesproken.

---

[32] Uit het onderzoek blijkt dat 28% van de beroepsactieve ex-inburgeraars geen gebruikskans Nederlands op het werk heeft. Zie rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

[33] Ibid.

De combinatie van dit alles (financiële afhankelijkheid, een beperkte positie op de arbeidsmarkt door gebrek aan (erkend) diploma of vaardigheden, taaldrempels, stagnatie van het Nederlands en ontoegankelijk competentieversterkend aanbod), verhindert professionele groei en doorstroom. Snelle tewerkstelling leidt zo mogelijk tot een mogelijke vroegtijdige of zelfs chronische de-activering. Deze vicieuze cirkel – snel aan het werk, geen ruimte voor competentieversterking, geen doorgroeimogelijkheden – verhinderen anderstaligen van duurzame professionele participatie en integratie. Zowel uit het onderzoek als de proeftuinen blijkt dat dit de voornaamste hindernis voor een duurzame educatief-professionele loopbaan voor ex-inburgeraars is.

Discriminatie op de arbeidsmarkt versterkt deze dynamiek. De bevraagde eerstelijnsmedewerkers wijzen op de essentiële rol van werkgevers; zij bepalen de kansen voor anderstaligen.[34] Ex-inburgeraars kennen hun rechten vaak niet, durven ze niet op te eisen of weten niet waar ze met hun vragen terechtkunnen. Zo blijven dubieuze contracten onder de radar.

Ook het ontbreken van een netwerk en structurele tekorten op vlak van basisbehoeften (zie 3.4.5) kunnen de vicieuze cirkel versterken. Bovendien dragen veel vrouwen de zorg voor het gezin, waar mannen zich inzetten voor de financiële voorzieningen. Voor ieder die vastzit in de vicieuze cirkel, is het dan ook erg moeilijk om deze eigenhandig te doorbreken.

3.4.5 Basisbehoeften: het onzichtbare fundament

Hoewel taal, werk en onderwijs cruciaal zijn voor duurzame integratie, blijkt uit het onderzoek en de proeftuinen dat ook basisbehoeften zoals huisvesting, welzijn, kinderopvang, mobiliteit en financiële stabiliteit, alsook een sociaal netwerk en inclusie bepalend zijn. Wie dagelijks geconfronteerd wordt met onzekerheid op (één van) deze vlakken, heeft weinig ruimte om zich te focussen op professionele of educatieve doelen.

Het gebrek aan kinderopvang weerhoudt vooral vrouwen ervan om een opleiding te volgen of een (voltijdse) beroepsactiviteit op te nemen. In de proeftuinen startten veel vrouwen pas starten met hun educatief-professionele traject zodra hun kinderen schoolgaand zijn; het gebrek aan (betrouwbare) kinderopvang limiteerde hun mogelijkheden. Zij moeten dan (terug) van nul beginnen.

Mobiliteit bleek een structurele hindernis, vooral in landelijke regio's waar men afhankelijk is van stedelijk aanbod en openbaar vervoer om daar te geraken. Dat openbaar vervoer is niet altijd afgestemd op de locatie en het tijdstip van opleidingen of werk. Sommige cliënten vroegen hun werkgever of ze vroeger mochten vertrekken om een NT2-cursus te volgen, maar geraakten er door mobiliteitsproblemen alsnog niet tijdig.

Onstabiele of ongezonde huisvesting maakt structurele vooruitgang haast onmogelijk. Het kan erg uitdagend zijn om een (huur)woning te bekomen. Bovendien kennen niet alle huurders hun rechten of weten ze niet waar ze terecht kunnen voor ondersteuning. Angst om onderdak te verliezen, gecombineerd met discriminatie op de woningmarkt, versterkt de kwetsbaarheid. De bevraagde eerstelijnsmedewerkers benadrukken de rol van de ontvangende maatschappij wat kansen op de woningmarkt betreft.[35]

[34] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.
[35] Ibid.

Mentale belasting zoals trauma, stress of relationele problemen blijft vaak onzichtbaar maar heeft een grote impact. Trauma uit het verleden of zorgen over familie in conflictgebieden, belemmeren de nodige stabiliteit en ruimte voor focus op groei. Dit bleek zowel uit het onderzoek als de proeftuinen. [36] Ook fysieke gezondheidsproblemen kwamen vaak voor, bijvoorbeeld bij cliënten in fysiek belastende jobs zoals poetshulp. Gezondheidsproblemen vormden de derde voornaamste reden waarom een cliënt een NT2-cursus of opleiding niet kon afmaken.

Relatieproblemen vormen bijkomende drempels, vooral in combinatie met financiële afhankelijkheid. Vrouwen die hun partner willen verlaten waar ze financieel afhankelijk van zijn, weten vaak niet hoe ze alleen verder kunnen of wat hun rechten zijn.

Financiële onzekerheid speelt een centrale rol in de vicieuze cirkel die duurzame professionele ontwikkeling verhindert. Door de nood aan een inkomen is een opleiding, stage of vrijwilligerswerk zonder werkgarantie of met verlies van uitkering geen optie. Dit werd ook duidelijk in de proeftuinen: beroepsactieven zonder ruime financiële reserve konden niet inzetten op de beroepsgerichte geïntegreerde opleidingen die noodzakelijk zijn om hun duurzame professionele doel te bereiken. De financiële drempel speelt echter ook breder: niet iedereen kan een NT2-cursus, vooral in universitaire talencentra, opleiding of studie betalen. Dat vergroot de druk op snelle tewerkstelling, wat de inzet op onderwijsaanbod alsnog uitsluit, zoals hierboven toegelicht.

Het ontbreken van een netwerk – vooral een Nederlandstalig netwerk – zorgt ervoor dat mensen kansen missen op de arbeidsmarkt en woningmarkt, waar daarenboven nog (onbewuste) discriminatie heerst. Zo maakte het in de proeftuin het verschil dat een Nederlandstalige medewerker mee op huisbezoek ging en het woord kon voeren. Ze missen ook kansen om hun Nederlands te oefenen. Bovendien missen ze sociale ondersteuning. Het ontbreken van een vertrouwenspersoon heeft een directe impact op het welzijn. [37]

De ondersteuning in de proeftuinen vertrok steeds vanuit de concrete doelen én de situatie en context van de cliënt. Daarbij werd afgestemd wat haalbaar was binnen die persoonlijke situatie. Huisvesting, gezondheid, kinderopvang, mobiliteit en andere basisbehoeften kwamen, in tegenstelling tot het onderzoek, in mindere mate voor als concreet doel of vraag in de proeftuin. In de praktijk bleken ze echter bepalend om succesvolle acties te kunnen ondernemen binnen het educatief-professionele traject. Om de nodige stabiliteit te creëren om op andere levensdomeinen vooruit te geraken, moeten deze basisbehoeften duurzaam ingevuld worden. Daarom werden ook deze elementen waar nodig meegenomen in de trajecten, waarbij cliënten werden toegeleid naar gespecialiseerde dienst- en hulpverleners.

3.4.6 Overzicht van drempels en noden

In onderstaande tabel zijn de drempels en noden per thema samengevat. Wat de situatie van ex-inburgeraars echter complex maakt, is de verwevenheid van de verschillende drempels. Ze treden zelden afzonderlijk op, maar zijn complementair en versterken elkaar. Hierdoor worden de mogelijkheden en kansen om doelen te bereiken en duurzaam te participeren en integreren systematisch beperkt.

[36] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

[37] Ibid.

Thema	Drempels	Noden
Taal	• Kloof tussen aangeleerd Nederlands en Nederlands in het dagelijks leven, onderwijs en werk. • Weinig oefenkansen, weinig tot geen Nederlands op de werkplek. • Gebrek aan Nederlandstalig netwerk. • Beperkt NT2-aanbod boven A2/1.2 vooral gericht op niet-beroepsactieven en moeilijk te combineren met gezinszorg. • Onvoldoende geïntegreerde trajecten. • Hoge en/of onduidelijke taalvereisten in onderwijs en werk. • Grote verschillen in de praktijk binnen hetzelfde NT2-niveau. • ITNA-test vormt extra drempel voor hoger onderwijs.	• Meer NT2-aanbod op maat, vooral boven niveau A2/1.2: flexibele lesmomenten (avond, weekend) en aanbod met kinderopvang. • Meer geïntegreerde trajecten (Nederlands en/of beroepsopleiding en/of werk). • Toegankelijke instapvoorwaarden van aanbod. • Laagdrempelige oefenkansen (conversatiegroepen, Nederlands op de werkvloer). • Heldere taalvereisten in functie van (het traject naar) het doel: aanbod toegankelijk vanaf een relatief beperkt taalniveau, waarbij taal opgenomen wordt als groeipad in plaats van een voorwaarde.
Informatie-ontsluiting en beleids-versnippering	• Verschillende diensten met elk eigen regels, systemen en prioriteiten, zonder gedeelde regie. • Geen centraal overzicht van traject(en), rechten of mogelijkheden voor de cliënt noch begeleider. • Cliënten moeten zelf informatie doorgeven tussen diensten, wat tot misverstanden kan leiden: foute informatie en tegenstrijdige adviezen. • Publiek beschikbare informatie en communicatie over onderwijs, werk … is complex, versnipperd, onduidelijk en/of verouderd. • Digitalisering creëert extra drempels zoals ontoegankelijke dienstverlening of informatie. • Complexe administratie. • Onvoldoende inzicht van organisaties in noden, drempels en mogelijkheden. • Contractuele verplichtingen en financieringsregels verhinderen deelname aan zinvol aanbod en groeikansen.	• Eén aanspreekpunt dat ook opvolgt. • Duidelijke, betrouwbare en toegankelijke (ook niet-digitale) informatie, organisaties en communicatie. • Transparante overzichten van aanbod, voorwaarden en rechten. • Eenvoudige en duidelijke administratie en communicatie. • Versterking van digitale vaardigheden. • Maatwerk in begeleiding. • Centraal cliëntportaal.

Thema	Drempels	Noden
Onderwijs en diploma-erkenning	• Opleidingen voor anderstaligen overdag zijn niet combineerbaar met werk of zorg. • Populaire opleidingen zijn snel volzet. • Het voortbestaan van projectmatig aanbod is jaar na jaar onzeker, ondanks wachtlijsten en bewezen succes. • Lineair aanbod (eerst NT2, dan pas opleiding) resulteert in lange trajecten, moeilijk te combineren met werk of zorg en financieel veeleisend. • Strenge, onduidelijke of niet-transparante toelatingsvoorwaarden (vooral rond Nederlands, Frans, digitale vaardigheden of wiskunde). • Diploma-erkenning is duur, traag, complex en weinig transparant, en de alternatieven zijn niet helder. • Werkgevers kennen de waarde van (erkende) buitenlandse diploma's of beroepservaring onvoldoende.	• Meer en duurzaam gefinancierde, geïntegreerde opleidingen die de versterking van het Nederlands en beroepsvaardigheden combineren, ook toegankelijk voor beroepsactieven. • Transparante toelatingsvoorwaarden. • Mogelijkheid om op een algemene vaardigheden in te zetten tijdens een opleiding (slaagvoorwaarde) in plaats van de vaardigheid als startvoorwaarde voorop te stellen. • Snellere, meer betaalbare, toegankelijke en meer transparante procedure van diploma-erkenning. • Meer bekendheid bij en erkenning van erkende buitenlandse diploma's door werkgevers. • Meer bekendheid en inzet van EVC/EVK, rechtstreeks gelinkt aan werk.
Werk: snelle tewerkstelling en de vicieuze cirkel van niet-duurzaam werk	• Druk om snel werk te vinden leidt tot instroom in laagdrempelige jobs zonder doorgroeimogelijkheden in plaats van duurzame tewerkstelling. • Begeleiding voor beroepsactieven ontbreekt. • Sectorbehoudbeleid beperkt de mogelijkheden en perspectief. • Geen ruimte of mogelijkheid om Nederlands te onderhouden of competenties te versterken op de werkplek. • Risico op vastzitten in moeilijk te doorbreken vicieuze cirkel van niet-duurzaam werk. • Discriminatie op arbeidsmarkt verhindert brede instroom en doorstroom. • Beroepsactieven kennen hun arbeidsrechten onvoldoende.	• Ondersteuning in functie van duurzaam werk, niet enkel snelle activering. • Aanbod en ruimte voor (erkende) taal- en competentieversterking of andere vormen van loopbaanontwikkeling of begeleidingstrajecten voor beroepsactieven. • Duidelijke informatie over en toegang tot (arbeids)rechten en mogelijkheden (zoals opleidingsverlof en loopbaancheques). • Opportuniteiten en trajecten in functie van mobiliteit binnen en tussen sectoren. • Inclusieve werkgevers, zich bewust van (talige) drempels op de werkplek en ondersteuningsmogelijkheden. • Elk werk is werkbaar werk.

Thema	Drempels	Noden
Basisbehoeften: huisvesting, gezondheids- en welzijnszorg, kinderopvang, mobiliteit, financiën, sociaal netwerk en inclusie	• Onstabiele huisvesting. • Financiële onzekerheid dwingt tot snelle activering. • Gebrek aan kinderopvang. • Gezondheidsproblemen en mentale belasting in combinatie met onvoldoende (toegankelijke) gezondheids- en welzijnszorg. • Beperkte, inflexibele mobiliteit. • Gebrek aan Nederlandstalig netwerk en sociale verbinding. • Discriminatie en racisme op arbeids- en woningmarkt. • Maatschappelijke drempels zoals wantrouwen of lage verwachtingen. • Instabiele invulling van basisbehoeften verhindert (slaagkansen in) onderwijs en (duurzaam) werk.	• Voldoende kwalitatief aanbod voor de stabiele invulling van basisbehoeften. • Toegankelijke, flexibele en betaalbare kinderopvang. • Voldoende zorgverlening/aanbod. • Netwerkopbouw en sociale verbinding. • Actieve bestrijding van discriminatie. • Werkgevers en instellingen die inclusief handelen.

Tabel 1: Overzicht van de drempels en noden per thema.

3.5 Impact van de proeftuinen

De impact van de proeftuinen werd op twee complementaire manieren in kaart gebracht.[38] Enerzijds door de systematische registratie van data tijdens de contacten tussen de medewerker en de cliënt. Dit resulteerde in een objectief en kwantitatief beeld van welke acties men tijdens en na het vervolgtraject ondernam (zie 3.5.3). Anderzijds evalueerde een willekeurige steekproef van cliënten de dienstverlening.[39] Daarbij werd nagegaan hoe de cliënt het meest recente gesprek in het vervolgtraject ervoer en wat de impact hiervan was. Dit leverde subjectieve data op over de meerwaarde van het traject (zie 3.5.1), inclusief de impact op de motivatie en het zelfvertrouwen van de cliënten (zie 3.5.2).

Het project en de bevindingen leidden ook tot nieuwe externe initiatieven of de uitbreiding van bestaand aanbod dat inspeelde op de gedetecteerde noden, zoals:

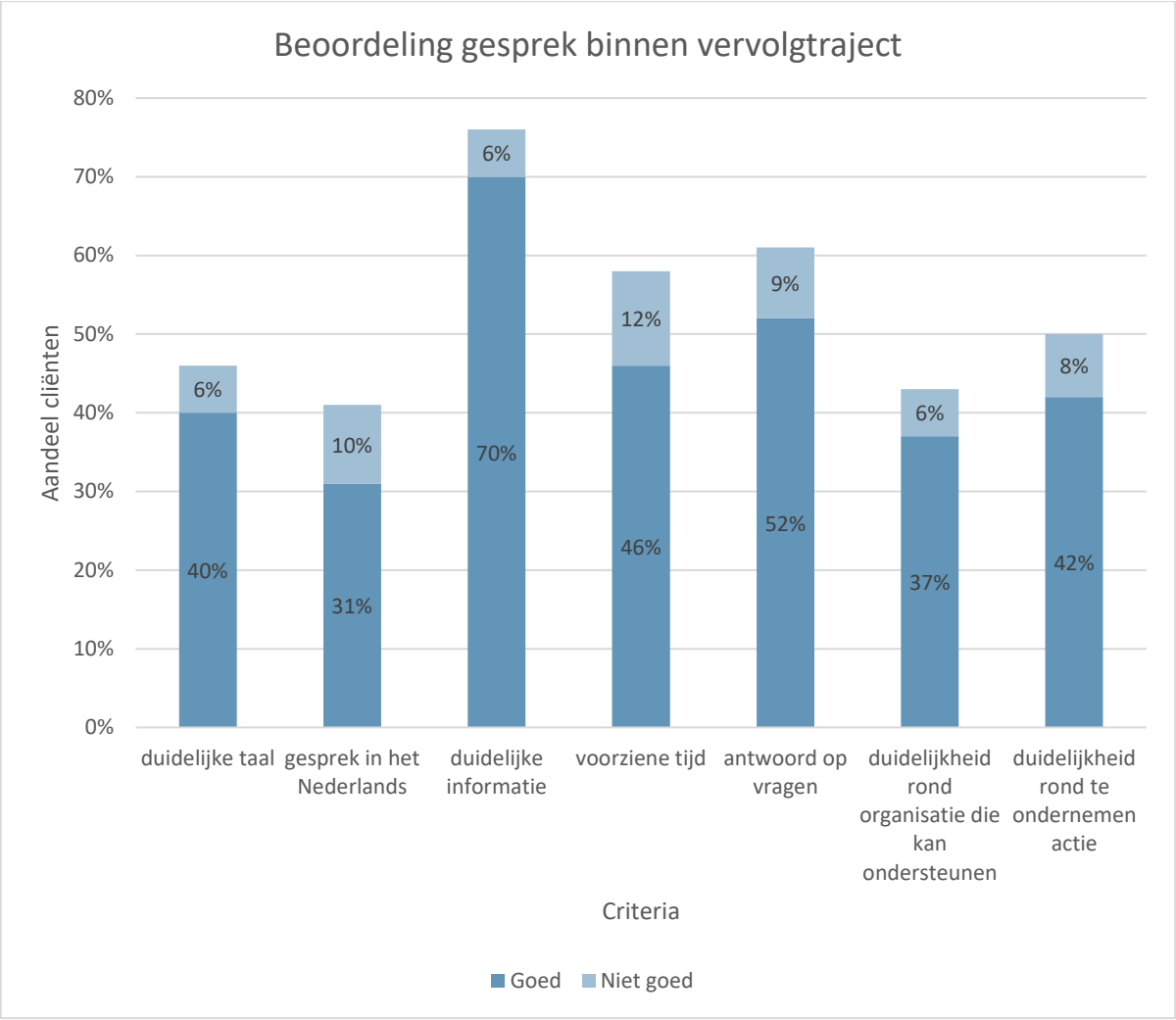
- De uitbreiding van de opleiding KindXtra van LBC Mechelen naar Berchem.
- De voortzetting van de niet-reguliere opleidingen Kansen voor Talent in de Tinderopvang (KATA) en Krachtig Activeren Naar Zorg (KANZ) door Thuiszorg Vleminckveld.
- De opstart van het project Taal en Talent (TNT), waarin betaalde werkervaring binnen de kinderopvang wordt gecombineerd met opleiding op de werkplek en regulier NT2-aanbod. Dit traject leidt tot attestering van NT2 en beroepscompetenties voor kinderbegeleider binnen een geïntegreerd en betaald traject van anderhalf jaar.

3.5.1 Duidelijke informatie-ontsluiting

Bij de evaluatie door de cliënten werd gevraagd wat er goed of niet goed was aan het meest recente gesprek in het vervolgtraject. De antwoordopties waren gebaseerd op wat belangrijk bleek voor cliënten die nog vragen en noden hadden tijdens het onderzoek. Het meest gewaardeerde aspect van het vervolgtraject was de duidelijke informatie (zie onderstaande figuur). Meer dan de helft van de cliënten gaf aan dat hun vragen waren beantwoord. Geen enkel element werd uitgesproken negatief beoordeeld.

[38] In Bijlage I staan waar mogelijk specifieke resultaten van bepaald regionaal aanbod.

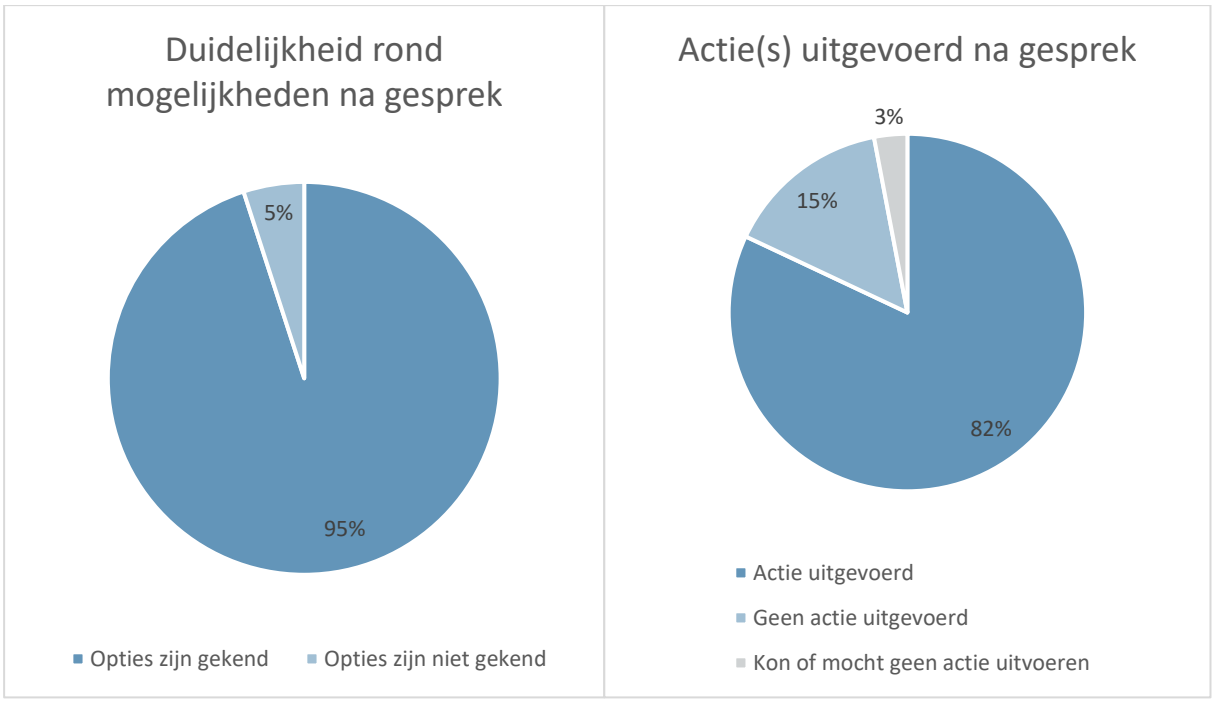
[39] Doorheen de vervolgtrajecten ontvingen cliënten na een recent gesprek met de medewerker een digitaal evaluatieformulier over de dienstverlening. In totaal vulde een willekeurige steekproef van 144 respondenten de anonieme bevraging in.



Figuur 7: De cliëntenbeoordeling van de verschillende criteria met betrekking tot de dienstverlening binnen het vervolgtraject.

Bij de vraag wat er niet goed was, werden dezelfde antwoordopties in negatieve zin gegeven. Er was ook steeds een open antwoordoptie ‘andere’. Bij de vraag wat er niet goed was, vulde 48% van de respondenten daaronder in dat alles goed was. Hoe het gesprek ervaren werd, was ook een vraag op zichzelf: 86% vond het gesprek goed, 13% was neutraal en 1% vond het niet goed.

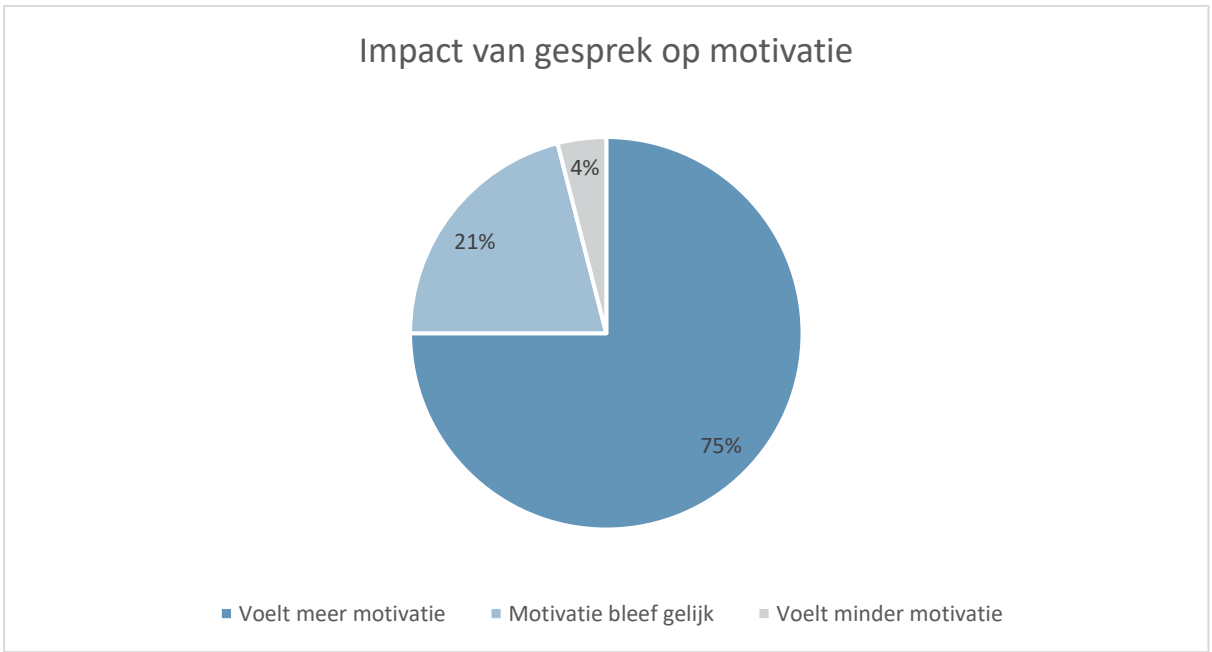
Verder werd gevraagd of de cliënt na het gesprek wist welke opties die heeft en of die actie ondernam (zie ook 3.5.3):



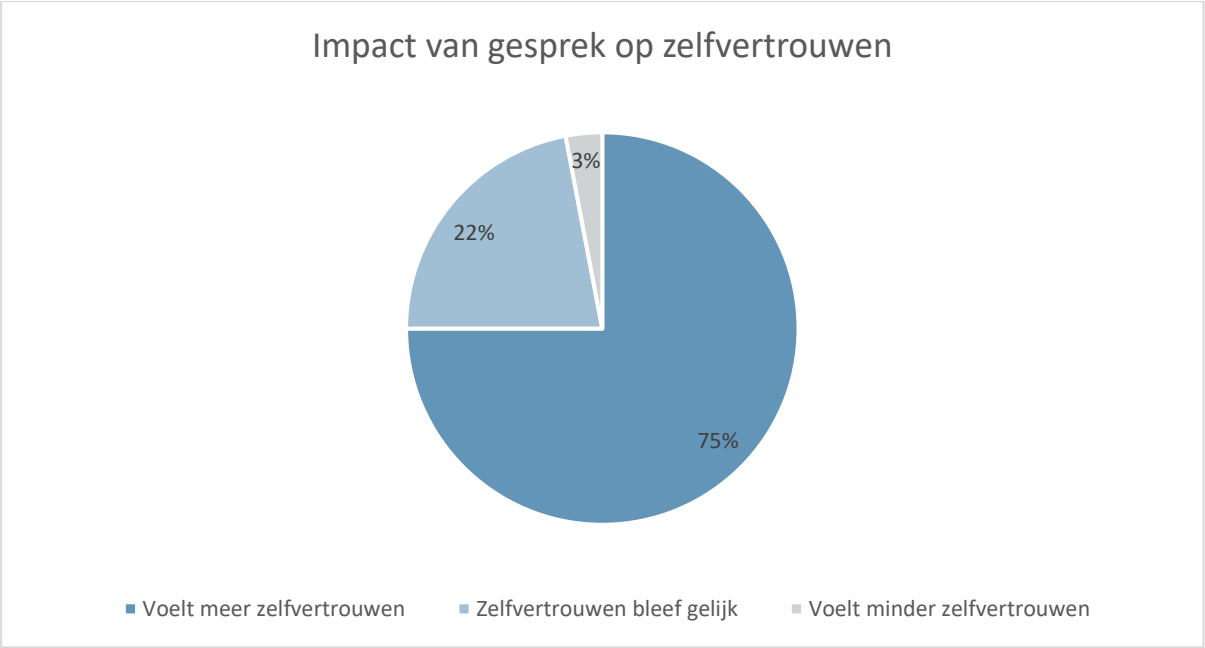
Figuur 8: De cliëntfeedback over de duidelijkheid van mogelijkheden en het al dan niet ondernemen van acties na een gesprek binnen het vervolgtraject.

3.5.2 Sterkere motivatie en zelfvertrouwen

Uit de cliëntevaluatie blijkt dat het vervolgtraject een merkbare positieve impact heeft op de motivatie en het zelfvertrouwen:



Figuur 9: De cliëntfeedback over de impact van een gesprek binnen het vervolgtraject op hun motivatie.



Figuur 10: De cliëntfeedback over de impact van een gesprek binnen het vervolgtraject op hun zelfvertrouwen.

Een beperkt deel van de cliënten gaf aan minder motivatie of zelfvertrouwen te voelen na het gesprek. Meestal werd dit veroorzaakt door het inzicht, dat tijdens het gesprek werd bekomen, dat hun initiële ambities (opleiding, studie of specifiek beroep) niet bereikbaar zijn.

3.5.3 Effectieve opstap naar actie

De positieve impact van de proeftuinen wordt weergegeven door het aantal cliënten dat actie ondernam tijdens of volgend op het vervolgtraject, het gemiddelde aantal acties en het soort acties dat zij ondernamen. Voor 85% van alle cliënten kon dit in kaart worden gebracht. [40] Daarvan ondernam 88% één of meerdere actie(s). De cliënten die actie(s) ondernamen, ondernamen gemiddeld 1,7 acties.

De acties konden in 21 thema's verdeeld worden: administratie, andere (restgroep), diploma-erkenning, financiën, gezinshereniging, gezondheid, juridisch, kinderen, nationaliteit, Nederlands, Nederlands formeel, Nederlands informeel, opleiding, rijbewijs, sociaal/netwerk, studie, vreemdelingenrecht, vrije tijd of hobby's, vrijwilligerswerk, werk, wonen. Op basis van het doel van de verschillende acties werden vier actiecategorieën onderscheiden: competentieversterkende acties, contextgerichte acties, rechtstreekse acties richting werk(verbetering) en oriënterende acties. Onderstaande tabel duidt elke categorie en bevat per categorie de meest uitgevoerde acties binnen de vervolgtrajecten.

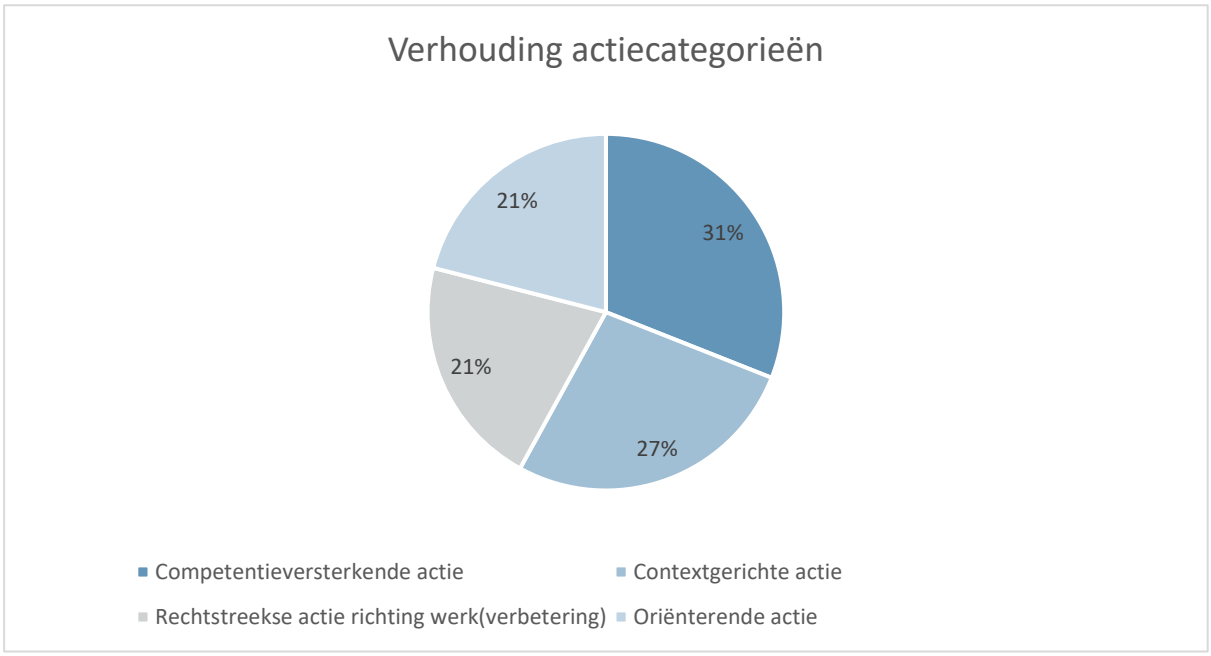
[40] Om de reële impact van de dienstverlening te meten, zijn uitsluitend de acties geteld die effectief door de cliënt werden uitgevoerd binnen de actieve vervolgtrajecten. Optionele of geplande acties die (nog) niet werden uitgevoerd door cliënten, zijn niet meegenomen. De uitvoering werd nagegaan tijdens de cliëntopvolging(en). 15% van de cliënten werd na het eerste contact binnen het vervolgtraject niet meer bereikt. Bij gebrek aan opvolging is er voor hen geen zicht op de uitgevoerde acties of impact. Dankzij bijkomende opvolgingen bij een willekeurige steekproef cliënten, in functie van de proeftuinevaluatie, bleek dat er na het stopzetten van de individuele ondersteuning nog heel wat acties waren ondernomen en doelen bereikt, zoals het bekomen van een diploma en/of (beter) werk. Omdat die bijkomende opvolgingen niet consequent bij alle cliënten werd uitgevoerd, zijn deze resultaten hier niet mee opgenomen. Acties van medewerkers, zoals het informeren over aanbod of een toeleiding naar partners, maken deel uit van de dienstverlening en zijn ook niet meegeteld.

Actiecategorie met omschrijving	Meest voorkomende acties
Contextgerichte actie: actie gericht op het invullen van basisbehoeften en wegwerken van situationele drempels die het bereiken van doelen verhinderen.	• Een diploma-erkenningsprocedure opstarten, zo mogelijk en nodig met ondersteuning vanuit het Agentschap I&I of VDAB, of rechtstreeks via NARIC. • Juridische bijstand bekomen via het Agentschap I&I, CAW, …, bijvoorbeeld voor nationaliteitsaanvraag. • Antwoorden op of ondersteuning voor financiële vragen bekomen bij RVA, een vakbond, OCMW, de mutualiteit, bank … • Een studiebeurs aanvragen. • Een rijbewijs behalen of fietslessen volgen. • Duurzame huisvesting zoeken; een situatie aankaarten en mogelijkheden bevragen bij de huurdersbond en/of huisbaas. • Gezondheids- of welzijnszorg bekomen bij een huisarts, ziekenhuis, CAW, therapeut of psycholoog. • Het sociaal netwerk uitbreiden door deelname aan sociale activiteiten, oefenkansen Nederlands of vrijwilligers-werk. • Opvang, een school, schoolvakantieactiviteit, sport of andere hobby voor de kinderen bekomen. • Discriminatie aankaarten bij UNIA. • Administratieve ondersteuning bekomen via de gemeente of FOD financiën
Competentieversterkende actie: actie gericht op het versterken van kennis en vaardigheden, meestal via formeel aanbod en in functie van een bepaald jobdoelwit.	• Een NT2-cursus, beroepsgerichte opleiding, secundair volwassenonderwijs, studie of workshop (bijvoorbeeld sollicitatietraining of digitale vaardigheden) volgen. • Deelnemen aan een oefenkans Nederlands. • Bepaalde beroepsvaardigheden versterken door middel van vrijwilligerswerk.
Oriënterende actie: actie gericht op het verkennen van de mogelijke, meestal professionele, doelen en de (educatieve) stappen daarnaartoe, veelal vertrekkende vanuit het erkende taalniveau.	• Deelnemen aan een jobbeurs, opendeurdag bij een onderwijsinstelling, een infosessie of infomarkt over opleidingen (zie Bijlage I). • Aanmelding of gesprek bij VDAB(-tender bijvoorbeeld GTB) of Actiris, een onderwijsinstelling, Werkwinkel, Leerwinkel, Tracé, een interimbureau of ondersteuningsdiensten voor beginnende zelfstandigen. • Een niveaubepaling Nederlands of certificerende taaltest afleggen. • Een ITNA afleggen in functie van studies; deelname aan een toelatingsproef of -examen voor een opleiding of studie. • Een voortraject hoger onderwijs volgen. • Toestemming voor een opleiding of studie en/of bijhorend NT2-traject vragen aan de (OCMW-)begeleider.

Actiecategorie met omschrijving	Meest voorkomende acties
Rechtstreekse actie richting werk(verbetering): actie gericht op het bekomen van (ander) werk en/of het verbeteren van de huidige werksituatie.	• Solliciteren: een sollicitatie insturen, een sollicitatiegesprek voeren, of solliciteren op/na een jobevent of door deelname aan JobRoad. • Mogelijkheden bevragen bij de huidige werkgever of personeelsdienst, bijvoorbeeld een andere functie, meer werkuren, het combineren van werk met een opleiding of NT2-cursus. • Aanmelding bij Duo For a Job met sollicitatie(s) tot gevolg. • Een stage of vrijwilligerswerk uitvoeren bij een werkgever in functie van een vacature. • Starten als zelfstandige. • Artikel 60 aanvragen bij OCMW.

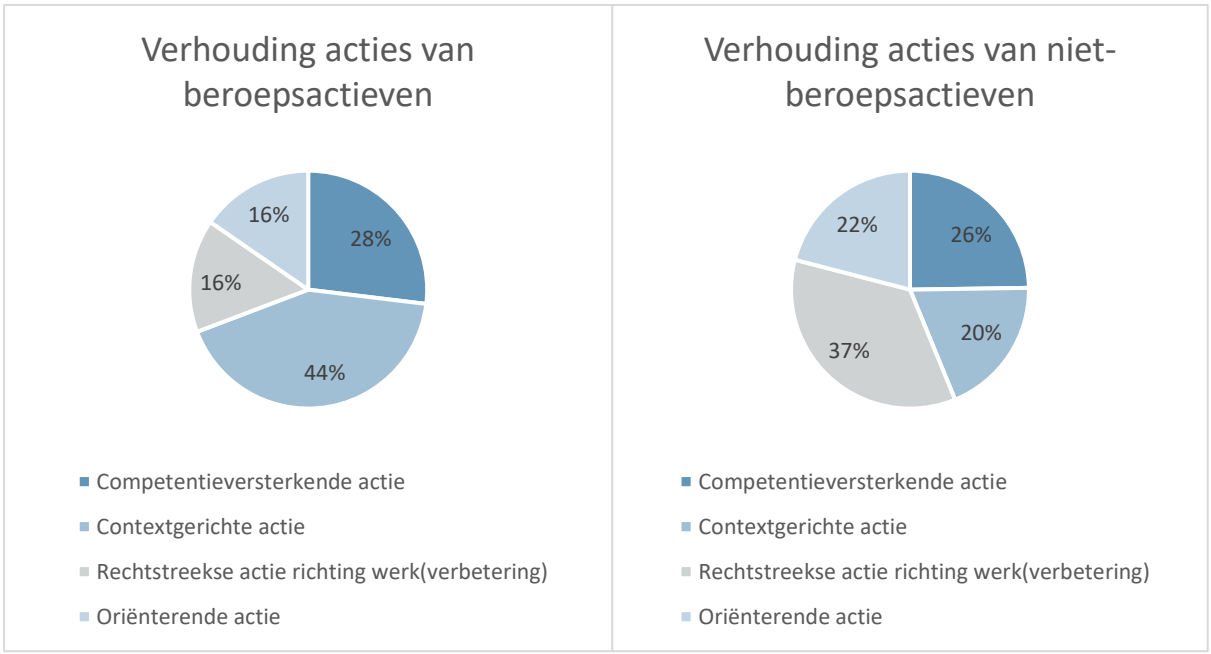
Tabel 2: Overzicht van de meest voorkomende ondernomen acties per actiecategorie.

De ondernomen acties zijn als volgt verdeeld binnen de vier categorieën:



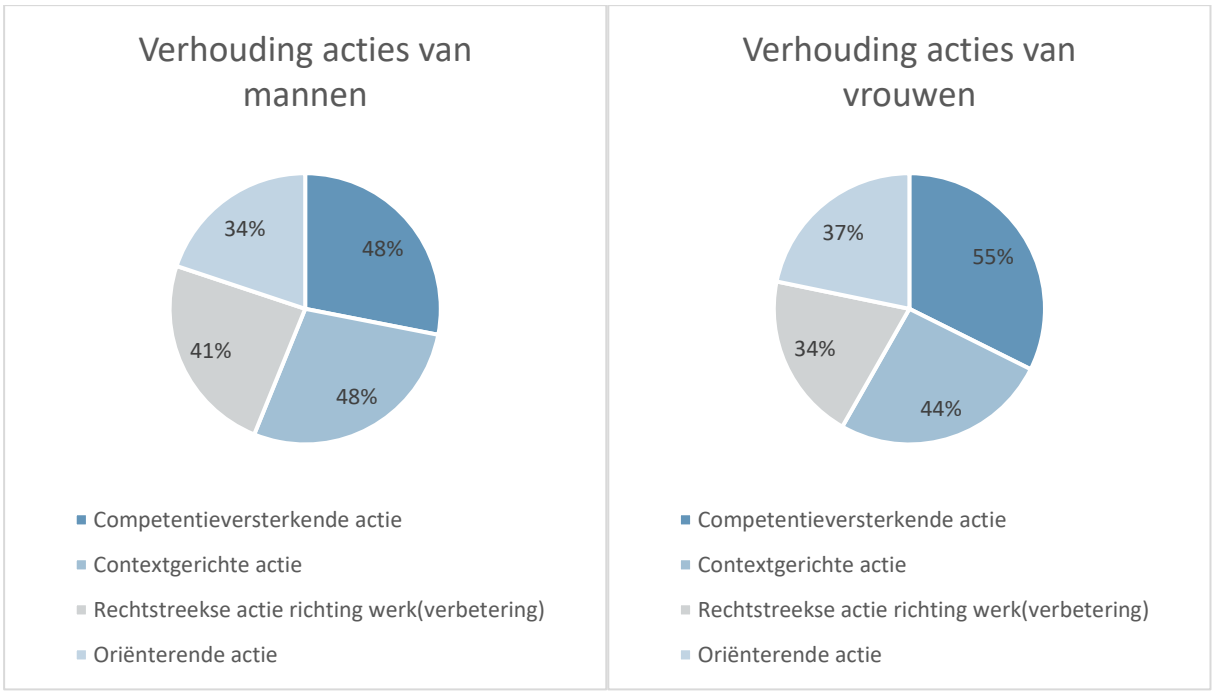
Figuur 11: De verhouding van de actiecategorieën.

Deze verhoudingen verschillen naargelang de beroepsstatus van de cliënten, vooral wat de contextgerichte acties en rechtstreekse acties richting werk betreft:



Figuur 12: Het verschil in de verhouding van actiecategorieën tussen beroepsactieve en niet-beroepsactieve cliënten.

Het verschil tussen mannen en vrouwen valt vooral op wat de competentieversterkende acties en de rechtstreekse acties richting werk betreft:



Figuur 13: Het verschil in de verhouding van actiecategorieën tussen mannen en vrouwen.

Er is geen verschil in het gemiddelde aantal acties tussen beroepsactieven en niet-beroepsactieven of tussen mannen en vrouwen.

4 Geleerde lessen

De analyse van de onderzoeksresultaten en de praktijkervaringen uit de proeftuinen leidde tot inzichten over de doelgroep, hun noden, drempels en de context waarin zij hun doelen proberen te bereiken. Dit toont aan dat duurzame integratie, alsook duurzame professionele participatie van ex-inburgeraars, een diepgaand begrip van hun realiteit vraagt, zodat hierop ingezet kan worden om drempels te verlagen en meer mogelijkheden en kansen te creëren.

Deze geleerde lessen vormen een fundament voor het herdenken van beleid, praktijk en samenwerking. Ze zijn onderverdeeld in vier thematische clusters: doelgroep, drempels, begeleiding en trajectwerking, en context en systeemniveau. Aan het einde van dit hoofdstuk volgt ook een reflectie op het huidige inburgeringstraject.

4.1 Doelgroep

De bevindingen uit het onderzoek en de proeftuinen tonen aan dat het beleidsmatige onderscheid tussen ‘inburgeraars’ en ‘ex-inburgeraars’ onvoldoende aansluit bij de werkelijkheid. De realiteit is dat het om een diverse en dynamische groep mensen gaat. Zoals bij iedereen, veranderen de noden, doelen en mogelijkheden doorheen de tijd – ze zijn niet statisch maar evolueren mee met het individu doorheen verschillende levensfasen en de veranderlijke context waarin iemand zich bevindt. Daarom volstaat één standaardtraject niet en is maatwerk noodzakelijk.

Onderstaande geleerde lessen bieden een verdiepend inzicht in de doelgroep ex-inburgeraars en hoe hun noden evolueren.

4.1.1 Het onderscheid tussen inburgeraars en ex-inburgeraars is kunstmatig

Het beleidsmatige en administratieve onderscheid tussen inburgeraars en ex-inburgeraars is kunstmatig: het gaat om dezelfde mensen op verschillende momenten. Het onderzoek en de proeftuinen toonden wel enkele belangrijke verschillen aan tussen waar de meesten (maar niet allen) na het inburgeringstraject staan ten opzichte van ervoor of tijdens:

- Ex-inburgeraars hebben meer ervaring met en informatie over de context waarin ze zich bevinden.
- Ex-inburgeraars hebben geen verplichtingen meer binnen het inburgeringstraject, waardoor er meer ruimte vrijkomt voor acties richting andere doelen.
- Ex-inburgeraars hebben vaker een gestabiliseerde situatie qua basisbehoeften waardoor nieuwe prioriteiten zoals NT2, opleiding of werk mogelijk worden.
- Ex-inburgeraars zijn vaker beroepsactief, wat een drempel vormt voor inzet op basisbehoeften, NT2, opleidingen of studies, of (beter) werk.
- Bij ex-inburgeraars is er meer tijd verstreken. Daarin werden al dan niet (zinvolle) stappen richting een educatief-professioneel doel gezet, wat hun motivatie en ambitie kan beïnvloeden.

Hierdoor weten ex-inburgeraars meestal beter wat er (niet) mogelijk is. Ze hebben vaker een realistischer beeld van de toekomst. De doelen die ze ambiëren zijn meestal haalbaar. Is de nodige

kennis en ruimte om stappen te zetten beschikbaar, dan resulteert dit in gerichte acties. Echter, zolang de basisbehoeften niet duurzaam zijn ingevuld, stagneren de prioritaire noden en vragen. En zolang het niet duidelijk is hoe ze hun educatief-professionele doelen kunnen bereiken, geraken ze ook op dit vlak moeilijk vooruit.

4.1.2 Hypothetische versus reële doelgroepen

Het projectvoorstel uit 2019 stelde de hypothese voorop dat drie groepen ex-inburgeraars nood hebben aan een vervolgtraject. Dit was gestoeld op de mogelijke perspectieven die tijdens het inburgeringstraject worden geregistreerd: een professioneel, educatief of sociaal perspectief. De drie groepen waren:

- Personen met een professioneel perspectief: werkzoekenden.
- Personen met een educatief perspectief: zij die willen studeren.
- Personen met een sociaal perspectief: ouders met vragen over hun (schoolgaande) kinderen.

Deze hypothetische doelgroepen omvatten echter quasi alle ex-inburgeraars, afhankelijk van hun levensfase. De doelgroepen zijn dynamisch, terwijl de perspectieven momentopnames reflecteren. Zowel de drie groepen, alsook de doelen van de mensen hierbinnen overlapten. Mensen hebben ook meerdere doelen. Zo waren er in de proeftuinen werkzoekende ouders die willen studeren in functie van een professioneel doel, beroepsactieven die een opleiding ambiëren in functie van ander werk of net om hun huidige werk te kunnen behouden en erin door te groeien, mensen die stabiele huisvesting zochten om aan hun educatief-professioneel traject te kunnen starten, enzovoort.

Het ‘sociale perspectief’ bleek overschat voor het vervolgtraject. In de proeftuinen kwam de vraag naar netwerkversterking het minste voor van alle vragen en ook vragen over kinderen waren beperkt tot amper 2% van alle vragen. Werk, Nederlands en beroepsgerichte opleidingen – studies in mindere mate, ondanks het grote aandeel langgeschoolden – stonden centraal.

De hypothetische doelgroepopdeling bleek niet representatief voor de vervolgtrajectcliënten, hun vragen en doelen. Dit benadrukt dat zowel beleid als aanbod, inclusief begeleiding, moeten vertrekken vanuit de reële situatie, ambities en vragen van het individu binnen de concrete doelgroep.

4.1.3 Wie heeft nood aan bijkomend aanbod

De vooropgestelde doelgroepen en perspectieven sloten dus niet aan bij de realiteit van een vervolgtraject na inburgering. Een representatieve kwantitatieve analyse was nodig, zoals die in het onderzoek en de socio-demografische analyse van de proeftuincliënten in 2023.

Op basis daarvan konden twee grote groepen worden onderscheiden die nood hebben aan (vervolg)trajecten of alternatief aanbod op maat (zie 4.3):

- (Ex-)inburgeraars die willen en kunnen studeren: (potentieel) langgeschoolde anderstaligen die studies ambiëren in functie van een specifiek jobdoel.
- Ex-inburgeraars, al dan niet beroepsactief, die duurzaam werk en eventueel een opleiding in functie hiervan ambiëren.

Binnen deze twee grote groepen, zijn verschillende en mogelijk overlappende profielen te onderscheiden:

- vrouwen met kinderen;

- beroepsactieven versus niet-beroepsactieven;
- uitkeringsgerechtigden versus niet-uitkeringsgerechtigden;
- personen met één concrete vraag (nood aan informatie en/of toeleiding) versus personen met meerdere of complexere vragen zoals het uitstippelen van een educatief-professioneel traject (nood aan ondersteuning en opvolging).

De meest uitgesproken groepen in de proeftuinen waren:

- Vrouwen die, naarmate hun kinderen ouder worden, hun professionele loopbaan (verder) willen uitbouwen

Vrouwen waren sterk oververtegenwoordigd in de proeftuinen: twee derde van de cliënten was vrouw. De meesten hiervan wensten in te zetten op hun educatief-professionele ambities eens de kinderen ouder en zelfstandiger zijn. Ze willen verder NT2 en een beroepsgerichte opleiding volgen, wat voordien onvoldoende toegankelijk was voor hen als zorgdragende moeders. Opdat ze al eerder stappen kunnen zetten, is er nood aan aanbod dat combineerbaar is met het ouderschap van jonge kinderen en eventueel (deeltijds) werk. Dit vraagt enerzijds om flexibele lesmomenten, digitale alternatieven, onderwijsaanbod met kinderopvang, of geïntegreerd aanbod dat werk en opleiding combineert, en anderzijds om meer flexibele kinderopvang.

- Jonge midden- en langgeschoolde ex-inburgeraars die willen studeren, al dan niet na diploma-erkenning

Jonge (potentieel) langgeschoolde ex-inburgeraars willen vaak (verder) studeren en werk op niveau vinden. Zij stoten op hoge taalvereisten, lange diploma-erkenningsprocedures en een gebrek aan begeleiding. Ze verliezen tijd en motivatie, en belanden vaak in jobs onder hun niveau, waarin ze vast komen zitten. Er is nood aan snellere, meer transparante procedures voor diploma-erkenning, doelgerichte NT2-trajecten en vroege ondersteuning gericht op het jobdoelwit.

- Beroepsactieven die ander werk ambiëren

Beroepsactieven ambiëren ander werk in lijn met hun (eerdere) ervaring, diploma en/of potentieel, of in functie van een duurzame professionele loopbaan, met werk dat ook op lange termijn werkbaar is. Het aanbod dat nodig is om hierop in te zetten – NT2, beroepsgerichte opleiding of studie en begeleiding – wordt echter voornamelijk ingericht op maat van niet-beroepsactieven. Beroepsactieven met ander werk als doel hebben nood aan aanbod voorafgaand aan hun werk, toegankelijk aanbod naast het werk of geïntegreerd aanbod dat gecombineerd wordt met het werk, waardoor zij zich professioneel kunnen versterken. Anderzijds hebben ze nood aan doorgroeimogelijkheden en eventueel ondersteuning, waarbij hun werk, waarvan zij financieel afhankelijk zijn, geen hindernis maar net een hefboom voor een duurzame professionele loopbaan vormt.

- Niet-beroepsactieven met een specifiek jobdoelwit

Niet-beroepsactieven zonder uitkering verdwijnen, ondanks hun ambities, mogelijk van de radar. Ze willen werken en een opleiding volgen, maar weten niet waar te beginnen. Deze groep moet actief benaderd worden en heeft nood aan laagdrempelige toegang tot informatie en ondersteuning. Ze

hebben ook nood aan een betere aansluiting tussen (al dan niet erkende) kwalificaties en de arbeidsmarkt.

4.2 Drempels

De haalbaarheid van de doelen van ex-inburgeraars wordt bepaald door een combinatie van factoren waarbij heel wat drempels kunnen spelen. Het vorige hoofdstuk bood een overzicht van drempels die ervaren worden (zie 3.4).[41] Hieronder staan de voornaamste geleerde lessen per thema:

Taal

- Taal is tegelijk de grootste drempel én een belangrijke hefboom voor het bereiken van (educatief-professionele) doelen.
- Het NT2-aanbod boven niveau A2/1.2 is onvoldoende afgestemd op de realiteit van ex-inburgeraars; er is ook minder (consequent) zicht op de noden.[42]
- Aanbod dat toegankelijk is vanaf een relatief beperkt taalniveau, waarbij taal wordt meegenomen als een groeipad (slaagvoorwaarde) in plaats van een uitsluitingscriterium, is een meerwaarde.

Informatie-ontsluiting en beleidsversnippering

- Cruciaal voor een kwalitatieve ondersteuning met duurzame resultaten is één toegankelijk aanspreekpunt dat instaat voor beleidsdomeinverbindende begeleiding op maat, met opvolging en een centraal cliëntportaal.
- Toegankelijke informatie en dienstverlening is essentieel, zowel voor de zelfredzaamheid van de rechtstreekse doelgroep als voor een kwalitatieve en efficiënte ondersteuning door begeleiders en (andere) toeleiders.
- Domeinoverschrijdende (samen)werking en toegankelijke, transparante informatie verhoogt de motivatie en zelfredzaamheid.
- Duidelijke communicatie is een basisvoorwaarde voor effectieve participatie.
- Overbodige en/of onnodig complexe administratie verhindert de vooruitgang, beperkt de mogelijkheid om beroep te doen op rechten en kansen, en kan tot financiële of gerechtelijke problemen leiden.

Onderwijs en diploma-erkenning

- Bepaalde voorwaarden voor onderwijs of lesonderdelen die mogelijk drempels vormen, zijn niet noodzakelijk voor het beoogde beroep.
- Er zijn heel wat efficiënte en zinvolle, flexibele en korte geïntegreerde beroepsopleidingen die de versterking van het Nederlands en beroepsvaardigheden combineren. Echter, ondanks

[41] Zie ook het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

[42] Dit blijkt uit de grote vraag die aan het licht kwam dankzij de proeftuinen (zie 3.1).

bewezen succes is veel populair aanbod niet-regulier. Het doorlopend moeten zoeken van subsidiëring brengt niet enkel de continuïteit van het aanbod in gedrang, maar kost ook veel tijd en energie van de organisatoren.

- Diploma-erkenning is een noodzakelijke (administratieve) voorwaarde voor het bereiken van heel wat (educatief-professionele) doelen. De bereikbaarheid van educatief-professionele doelen en de efficiëntie van het traject daarnaartoe, is voor velen afhankelijk van een positief resultaat van diploma-erkenning. De procedure duurt echter lang en alternatieve trajecten zijn niet gekend of onduidelijk. Zolang het resultaat onzeker is, zijn alternatieven mogelijk ook onwenselijk. Dit leidt tot onnodig lange en inefficiënte educatief-professionele trajecten, verlies van tijd en kansen, demotivatie, langdurige inactiviteit, en onderbenutting van professioneel talent in de maatschappij.
- Een overzicht met mogelijke trajecten richting een jobdoelwit, inclusief en exclusief (een positief resultaat van) diploma-erkenning, met transparantie over de voor- en nadelen, tijdsduur en de te bereiken (job)doelen, ontbreekt.
- (Het belang van) diploma-erkenning en alternatieven zoals EVC/EVK is nog te onbekend bij verschillende stakeholders.

Werk: snelle tewerkstelling en de vicieuze cirkel van niet-duurzaam werk

- Snelle activering in toegankelijk werk, wat mensen (financieel) vooruit moet helpen, leidt vaak tot meer drempels en minder kansen. De financiële afhankelijkheid van niet-duurzaam werk zonder doorgroeimogelijkheden, gecombineerd met een extern aanbod gericht op niet-beroepsactieven, kan mensen vastzetten in een vicieuze cirkel die de verdere groei in het educatief-professionele traject verhindert.
- Beroepsactieven kennen hun arbeidsrechten en mogelijkheden onvoldoende.
- Duurzame tewerkstelling vraagt ondersteuning (mogelijk beperkt tot informeren), aanbod en ruimte voor (erkende) competentieversterking.
- Begeleiding om (verder) in te zetten op een duurzame educatief-professionele loopbaan ontbreekt of is ontoegankelijk voor veel beroepsactieve ex-inburgeraars, ondanks hun motivatie en ambitie om (zich professioneel te ontwikkelen en) ander werk te vinden.
- Sectorbehoud verhindert professionele mobiliteit, groei en dus duurzame tewerkstelling.
- Werkgevers spelen een sleutelrol in kansen voor anderstaligen, maar nemen een onvoldoende actieve rol op op vlak van inclusie (herkennen, erkennen en aanpakken van (talige) drempels) en werkbaar werk. Ondersteuningsmogelijkheden hiervoor zijn echter veelal onbekend, erg veranderlijk en/of onnodig administratief belastend.

Basisbehoeften: huisvesting, gezondheids- en welzijnszorg, kinderopvang, mobiliteit, financiën, sociaal netwerk en inclusie

- Stabiele basisbehoeften zijn noodzakelijk voor duurzame participatie en integratie. Stabiele basisbehoeften zijn bepalend voor de timing en haalbaarheid van (educatieve of professionele) acties, ondersteuning en trajecten.

- Instabiele basisbehoeften, zoals onzekere of ongezonde huisvesting, gebrek aan (toegankelijke) gezondheids- of welzijnszorg, onvoldoende (flexibele) kinderopvang, onvoldoende (flexibele) mobiliteitsmogelijkheden en financiële instabiliteit, leiden tot stress en onzekerheid. Dit belemmert het vermogen om informatie te verwerken, duurzame keuzes te maken en acties te ondernemen én met succes te volbrengen. Het ondermijnt de (ontwikkeling van) zelfredzaamheid en de opname van eigenaarschap.
- Basisbehoeften zijn essentieel, maar structurele aandacht hiervoor ontbreekt in heel wat begeleidingen.
- Het gebrek aan (flexibele) kinderopvang, verhindert vooral mogelijkheden voor vrouwen.
- Een Nederlandstalig netwerk vormt een belangrijke hefboom voor taal, informatie-ontsluiting, welzijn en kansen op werk en huisvesting.
- Mentale belasting zoals trauma en stress, bijvoorbeeld door zorgen om familie in het buitenland, blijft vaak onzichtbaar maar is bepalend voor succesvolle trajecten en duurzame participatie.
- Integratie is tweerichtingsverkeer. Duurzame integratie vraagt, naast inspanningen van nieuwkomers, ook openheid en bewustzijn van de ontvangende samenleving. Deze maatschappelijke houding is bepalend voor kansen. Discriminatie en racisme blijven, vooral op de arbeids- en woningmarkt, structurele drempels. Daarnaast wordt soms met de beste intenties integratie bemoeilijkt, door bijvoorbeeld over te schakelen op een andere taal dan het Nederlands of door onbewust foute informatie te delen.

Het project maakt duidelijk dat veel ex-inburgeraars gemotiveerd en ambitieus zijn. Ze stoten echter mogelijk op verschillende, vaak structurele drempels die veelal met elkaar verweven zijn en elkaar onderling versterken. Het is dan ook niet enkel het doel of de motivatie dat telt: de situatie en de context waarin iemand diens doel probeert te bereiken, bepalen of die effectief stappen kan zetten en al dan niet vooruit geraakt. Denk bijvoorbeeld aan de vele vrouwen – al dan niet beroepsactief – die jarenlang prioritair een zorgrol opnamen en, zodra hun gezinssituatie dit toelaat, aan hun loopbaanontwikkeling willen werken, maar ook afhankelijk zijn van het aanbod en hun financiële mogelijkheden op dat moment.

4.3 Beleid en begeleiding

De vele drempels waar anderstaligen op kunnen stoten, zijn verweven met én versterken elkaar. Dit creëert vicieuze cirkels die moeilijk te doorbreken zijn zonder ondersteuning. De vragen van ex-inburgeraars zijn net zo veelzijdig en verweven. Hun noden situeren zich vaak op meerdere domeinen tegelijk: werk, onderwijs, taal, administratie, financiën, gezin, gezondheid, ... De versnippering tussen beleidsdomeinen en aanbod leidt echter tot parallelle trajecten die niet (optimaal) op elkaar zijn afgestemd (zie 3.4.2). Begeleiders botsen op systeemgrenzen en missen het mandaat om domein-overschrijdend en -verbindend te werken. Dit belemmert continuïteit in de vooruitgang van de cliënt. Een geïsoleerde aanpak is dan ook onvoldoende. Trajecten moeten integraal zijn; afgestemd op de volledige situatie en context van de cliënt. Er is nood aan een geïntegreerde aanpak waarbij verschillende beleidsdomeinen samenwerken rond het geheel van de cliëntcontext. Dit vereist een gedeelde visie, centrale regie en structurele, doelgerichte samenwerking tussen diensten. Een centrale, vaste contactpersoon kan hierin, volgens de bevraagde eerstelijnsmedewerkers,[43] een

[43] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

sleutelrol spelen. Deze persoon moet betrouwbaar aanvoelen voor de doelgroep en professioneel onderlegd zijn om hen te kunnen ondersteunen richting hun doelen of uit precaire situaties.

De proeftuinen tonen aan dat professionele ondersteuning op maat een wezenlijk verschil maakt. Daarbij zijn eigenaarschap en zelfredzaamheid van de cliënt essentieel. Begeleiding moet vertrekken vanuit het doel en/of de motivatie van de cliënt, en ruimte bieden voor alternatieven en bijsturing. Een wendbaar traject, afgestemd op de individuele noden en context, verhoogt de kans op succes.

In tegenstelling tot signalen van de bevraagde eerstelijnsmedewerkers,[44] hadden de meeste proeftuincliënten – mede dankzij hun ervaringen na het inburgeringstraject (zie 4.1.1) – een helder en realistisch doel. Oriëntering was geen noodzakelijke eerste stap, de cliënten zochten ondersteuning zodat ze doelgericht actie konden ondernemen. Hun perspectief en motivatie werden versterkt door het kunnen toewerken naar hun doel(en) in duidelijke en behapbare stappen, met een plan B om zo nodig op terug te vallen. Hun noden waren vooral gerelateerd aan praktische, situationele en contextuele drempels.

Ook de timing van de ondersteuning is essentieel voor degelijk maatwerk. Voor heel wat ex-inburgeraars kwam ondersteuning in het vervolgtraject eigenlijk te laat. Vroegere interventie in functie van een duurzame educatief-professionele loopbaan, gericht op de lange termijn, had hen (sneller) verder kunnen brengen. Anderzijds hadden velen pas de noodzakelijke ruimte om actief in te zetten op hun professionele doelen na het stabiliseren van de basisbehoeften. Daarom is het belangrijk dat elke vorm van begeleiding aandacht heeft voor de basisbehoeften. Beleid en begeleiding moeten vertrekken vanuit iemands individuele situatie, prioriteiten en mogelijkheden. Daarbij kan opvolging (zie verder) op kantelmomenten in het leven van ex-inburgeraars, zoals bij het bekomen van stabiele huisvesting, wanneer de kinderen naar school gaan of bij het behalen van een bepaald taalniveau, het verschil maken in hun duurzame integratie.

Ze hebben nood aan ondersteuning die op twee sporen inzet. Enerzijds moeten ze concreet geïnformeerd worden, met doelgerichte toeleidingen richting onderwijs (NT2, opleidingen, studies, diploma-erkenning) en eventueel oriëntatie, op basis van hun intrinsieke motivatie, richting alternatieve (educatief-professionele) trajecten. Anderzijds moeten ze begeleid worden naar werk in lijn met hun kennis, ervaring en ambitie. Deze tweeledige ondersteuning dient zo vroeg mogelijk beschikbaar te zijn: hoe vroeger er in functie van de lange termijn wordt gewerkt, hoe vlotter het verdere traject. Kan men nog niet starten met het doelgerichte traject, dan is er baat bij deze ondersteuning op een later moment, bijvoorbeeld na het inburgeringstraject.

Opvolging hierbij versterkt het zelfvertrouwen en verhoogt de kans op succesvolle acties. Ook bij cliënten met een ogenschijnlijk eenvoudige vraag, kwamen bij de opvolging soms bijkomende noden naar boven. Dankzij die opvolging kan een traject snel bijgestuurd worden zodat het doel zo efficiënt mogelijk te bereiken is. Zonder opvolging kan men blijven hangen in onzekerheid, met gemiste kansen en demotivatie tot gevolg. Gerichte en constructieve (tijdelijke) opvolging garandeert een grotere kans op continuïteit en succes in het traject van de cliënt. Bovendien levert de opvolging van cliënten ook waardevolle informatie op voor begeleiders en beleidsmakers. Een ondersteunend traject, zoals de vervolgtrajecten, loopt echter niet door tot wanneer het doel van de cliënt is bereikt; het traject is geslaagd wanneer de cliënt zelfstandig verder kan. De mate van zelfredzaamheid mag bij de aanvang van een traject niet zomaar verondersteld worden door de begeleider. Zelfredzaamheid is geen statisch kenmerk waarover iemand al dan niet beschikt; het wordt gevormd in een proces dat

[44] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.

ondersteund kan worden. Iemands zelfredzaamheid groeit dankzij informatie, vertrouwen, ervaring en ondersteuning. Het is belangrijk dat zowel het beleid als het middenveld zelfredzaamheid erkennen als proces en niet als een concrete voorwaarde of resultaat.

Binnen de proeftuinen werd, naast de individuele ondersteuning, ook bijkomend aanbod in samenwerking met partners ontwikkeld (zie 2.2 en Bijlage I). Dit werd geëvalueerd door deelnemers, partners en de eigen medewerkers. Hieruit werden volgende lessen getrokken:

- Groepsaanbod is efficiënt om overkoepelende basisinformatie met veel mensen tegelijk te delen. Sommige deelnemers blijven echter met vragen zitten over de concrete mogelijkheden binnen hun individuele situatie en context. Om mensen niet enkel te informeren, maar ook aan te zetten tot het ondernemen van actie, wordt het groepsaanbod idealiter gecombineerd met een vorm van individuele ondersteuning (ruimte voor individuele vragen tijdens het groepsgebeuren, feedback, opvolging). Dit benadrukt het belang en de meerwaarde van maatwerk.
- Laagdrempeligheid is een troef op vlak van:
    - De locatie van het evenement: bijvoorbeeld een gekende en vertrouwde locatie die makkelijk bereikbaar is met het openbaar vervoer.
    - De deelnamevoorwaarden: bijvoorbeeld geen of concrete taalvoorwaarden.
    - De werving: bijvoorbeeld via sociale media versus doelgroepgerichte mails of brieven voor aanbod in functie van bepaalde noden, doelen of profielen.
    - De aanmelding: bijvoorbeeld vrije inloop versus met inschrijving vooraf.
    - Het voorzien van kinderopvang zodat ook zorgdragende ouders kunnen deelnemen.
    - De timing: op verschillende dagen en dagdelen, bijvoorbeeld ’s avonds of in het weekend, zodat ook beroepsactieven en ouders kunnen deelnemen.

4.4 Inburgering

Dat de proeftuinen vanuit de Agentschappen I&I werden voorzien, was een meerwaarde: dankzij de interne NT2-expertise, diepgaande kennis van de doelgroep en een neutraal, breed zicht op het aanbod, konden de medewerkers gericht informeren en toeleiden zonder risico op een bijkomend lineair traject. Dit was weliswaar enkel mogelijk dankzij de ontwikkeling van een gespecialiseerd medewerkersprofiel (zie 2.1.3). Die medewerker nam geen taken op in functie van het inburgeringstraject en stond in contact met interne en externe specialisten en begeleiders actief in de domeinen taal, onderwijs, werk, …

De bevindingen uit het onderzoek en de proeftuinen laten ook toe om te reflecteren op het inburgeringstraject: in welke mate sluit dit aan bij de langetermijndoelen van (ex-)inburgeraars? Het project en deze reflectie geeft inzicht in de sterktes en beperkingen van het huidige beleid, alsook aanknopingspunten voor de versterking ervan.

Het inburgeringstraject bestaat op het moment van schrijven uit vier pijlers: een cursus maatschappelijke oriëntatie, een NT2-cursus tot en met niveau A2/1.2, een toeleiding naar VDAB en 40 uren sociale participatie. Het inburgeringstraject vormt een waardevolle stap voor integratie,[45] maar sluit niet altijd aan bij de langetermijndoelen van inburgeraars, zo blijkt uit het project. Veel

[45] Zie het OESO-rapport over inburgering in Vlaanderen: Skills and labour market integration of immigrants and their children in Flanders.

nieuw- en oudkomers weten ook niet waarvoor ze – buiten het inburgeringstraject – nog bij de Agentschappen I&I terechtkunnen.

De cursus maatschappelijke oriëntatie blijkt erg nuttig te zijn voor inburgeraars, alleen strookt de timing van de informatie niet met de uiteenlopende levensfases en bijhorende prioriteiten binnen de diverse groepen cursisten. Wanneer bepaalde thema's later aan de orde zijn, is de verkregen informatie mogelijk niet meer actueel.

Het NT2-niveau A2/1.2 is onvoldoende om toegang te krijgen tot de meerderheid van opleidingen, studies en duurzaam, werkbaar werk. Dit wordt ook erkend in het decreet betreffende Vlaamse integratie, dat stelt dat het basisniveau dient als opstap tot een vervolgcursus.[46] Bovendien komt de huidige B1M-maatregel hier deels in tegemoet. Die stelt namelijk dat verplichte[47] inburgeraars na het inburgeringstraject hun mondelinge kennis van het Nederlands moeten versterken tot en met niveau B1. Er is echter nog ruimte voor optimalisatie van deze maatregel qua bereik en doelgerichtheid (zie 5.1). In de praktijk is een vervolgcursus NT2 ook niet voor iedereen toegankelijk (zie 3.4.1 en 3.4.4). Bovendien wordt het NT2-traject gevolgd tijdens het inburgeringstraject nog onvoldoende afgestemd op het potentieel van de cliënt, mogelijk omdat er op het moment van inschrijving geen passend aanbod maar wel alternatief aanbod beschikbaar is, of omdat de situatie van de inburgeraar het op dat moment niet toelaat, bijvoorbeeld door de zorg voor jonge kinderen of beroepsactiviteit. Dit NT2-traject is echter vanaf de eerste cursus bepalend voor de verdere educatief-professionele mogelijkheden én beperkingen van de anderstalige. Dit inzicht leeft nog onvoldoende bij zowel de inburgeraar als de NT2-toeleider.

Zowel uit het onderzoek als uit de proeftuinen kwam er een grote vraag naar en nood aan NT2-aanbod aan het licht. Daaruit blijkt dat de Agentschappen I&I, als regisseur van het NT2-aanbod, heel wat noden mislopen. De redenen hiervoor zijn dat

- niet alle anderstaligen met hun NT2-noden naar de Agentschappen I&I gaan (bijvoorbeeld ex-inburgeraars of niet-inburgeraars);
- de vragen en noden die gecapteerd worden bij de verschillende partnerorganisaties niet structureel samengebracht worden met de vragen en noden gecapteerd door de Agentschappen I&I;
- de anderstaligen doorgaans niet vraagt naar aanbod dat niet of amper bestaand en gekend is (bijvoorbeeld weekendaanbod), en de achterliggende noden en doelen niet altijd spontaan duidt of (samen met de NT2-consulent) onvoldoende op de hoogte is van de concrete NT2-voorwaarden los van het gevraagde niveau.

Ongeacht de nood aan meer aanbod (zie 3.1 en 3.4.1) ervaren aanbodverstrekkers reeds uitdagingen rond personeel en logistiek. Bovendien geraakt bijkomend (nieuw) aanbod niet gevuld als het doelpubliek daar onvoldoende (tijdig) van op de hoogte is.

De meeste ex-inburgeraars in de proeftuinen en het onderzoek volbrachten het inburgeringstraject onder de vorige regelgeving. Zij hebben het traject naar werk (3de pijler) en het participatietraject (4de pijler) niet ervaren.[48] Zowel uit de proeftuin als het onderzoek blijkt echter een grote nood aan begeleiding naar een duurzame educatief-professionele loopbaan. Hier zet de derde pijler alsook het

[46] Zie Art. 31 van het decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.

[47] Zie duiding over de verplichting tot inburgering: wie is verplicht tot inburgering.

[48] Zie het decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.

project VDAI[49] op in. Naar sociaal contact en netwerkversterking was er weinig vraag (zie 3.1); mogelijk zijn er andere prioriteiten of komt men met deze vraag niet bij de Agentschappen I&I aankloppen. Het onderzoek en de proeftuin tonen echter aan dat het beschikken over een (Nederlandstalig / Belgisch) netwerk een positieve impact heeft op de zelfredzaamheid (zie 3.4.5).[50] Als het educatief-professionele doel of de intrinsieke interesses duidelijk zijn tijdens het inburgeringstraject, en er aanbod is dat aan de bijhorende noden tegemoet komt, kan het participatietraject in functie hiervan ingevuld worden, bijvoorbeeld met een (kijk)stage of vrijwilligerswerk. Dit aanbod is echter beperkt voor wie pas Nederlands leert.

Structurele specialisatie rond en begeleiding in functie van opleidingen of studies ontbreekt voor medewerkers binnen het inburgeringstraject.[51] Dit terwijl het NT2-traject, dat begint met de eerste inschrijving vanuit de Agentschappen I&I, bepalend is voor de toegang tot meeste opleidingen en alle studies.

Voortrajecten hoger onderwijs met NT2, aangeboden door bepaalde hogeronderwijsinstellingen in samenwerking met de Agentschappen I&I, zijn erg waardevol voor anderstaligen. Het aanbod is echter niet structureel ingebed bij de Agentschappen I&I of in alle hogeronderwijsinstellingen. Ook ondersteuning in functie van studies is niet structureel voorzien bij de Agentschappen I&I en is beperkt tot eenmalige adviesgesprekken zonder opvolging. Elk Agentschap I&I biedt ondersteuning bij diploma-erkenning,[52] maar aangezien dit in de proeftuinen het vierde meest voorkomende vragen-thema was (zie 3.1), wordt hier nog onvoldoende actief op ingezet, zowel voor inburgeraars met een secundair diploma als voor wie een diploma hoger onderwijs heeft.

[49] Zie duiding van project VDAI.
[50] Zie het onderzoeksrapport (2024): rapport nodenonderzoek vervolgtrajecten na inburgering.
[51] De Leerwinkel komt hier deels in tegemoet, maar dit is geen structurele dienstverlening en behelst niet heel Vlaanderen en Brussel.
[52] Zie het decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.

5 Aanbevelingen

Op basis van de inzichten uit het onderzoek en de proeftuinen over deze drempels, de doelen, vragen en noden van ex-inburgeraars, werden onderstaande aanbevelingen geformuleerd, gericht op beleidsmakers en middenveld.

5.1 Inburgering

De Agentschappen I&I hebben een unieke positie als onafhankelijke NT2-regisseur en doelgroep-specialist. Hun rol kan nog versterkt worden voor zowel inburgeraars en anderstaligen als de samenleving. De inburgeringstrajecten kunnen versterkt worden in functie van het opstellen van een leerloopbaanplan, doelgerichte toeleiding en opvolging.

Aanbevelingen:

- Versterk inburgering in functie van duurzame integratie:
    - Integreer loopbaanoriëntatie en -planning, waar nodig met gespecialiseerde begeleiding, zo vroeg mogelijk in het inburgeringstraject. Geef de Agentschappen I&I een actieve rol in de vormgeving van educatief-professionele trajecten naar het (langetermijn)doel, samen met onderwijs, lokale besturen (OCMW's) en tewerkstellings-partners, inclusief werkgevers.[53] Zet in op de doelgerichte invulling van NT2, diploma-erkenning en het participatietraject, zodat inburgeraars hun (job)doel zo efficiënt mogelijk kunnen bereiken.
    - Voorzie opvolging op schakelmomenten (zoals het behalen van A2/1.2) in functie van het individuele actieplan, zo nodig ook na inburgering (bijvoorbeeld bij (potentieel) langgeschoolden en beroepsactieven).[54] Laat wie pas na het afronden van het inburgeringstraject kan inzetten op duurzaam werk (zoals vrouwen met jonge kinderen) niet los en maak het aanbod rond loopbaanoriëntatie en -planning toegankelijk voor hen.[55]
- Vul de B1M-maatregel[56] in in functie van de educatief-professionele doelen van de inburgeraar: breid voor wie mogelijk de NT2-focus uit en zet in op mondelinge én schriftelijke NT2-cursussen of geïntegreerd beroepsgericht opleidingsaanbod. Laat de strikte B1M-vereiste los wanneer alternatief aanbod doelgerichter is in functie van functioneel taalleren.
- Zet sterker in op maatwerk ter versterking van zelfredzaamheid en eigenaarschap. Implementeer hiervoor dynamische klantprofielen in het (inburgerings)traject.
- Versterk de regie rond NT2 zodat de noden van de volledige NT2-doelgroep – zowel (potentiële) instromers als doorstromers – beter gecapteerd worden. Voorzie structurele uitwisseling om de vraag bij instanties die NT2-noden detecteren (Agentschappen I&I, NT2- en volwassenonderwijs, VDAB, andere aanbieders van volwassenopleidingen, hoger onderwijs-instellingen, OCMW's en Leerwinkels), te capteren en geef hen hiervoor een signaalfunctie.
- Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid met de lokale besturen: zet in op voldoende en toegankelijk behoeftegericht aanbod oefenkansen Nederlands. Blijf inzetten op de ontsluiting van het aanbod op www.ikdoemee.be.

[53] Dit krijgt momenteel een plaats binnen de proeftuinen van project VDAI.

[54] In functie van (potentieel) langgeschoolden: zie het rapport van project MaxiPAC, de dienstverlening Educatieve Loopbaanoriëntatie bij Atlas en lessen uit VDAI-actie *ondersteuning na diploma-erkenning* (zie project VDAI).

[55] Hierop wordt ingezet binnen het sociaal cohesiebeleid, dat onder regie van de lokale besturen vanaf 2026 extra inzet op Nederlands, werk en onderwijs, met bijzondere aandacht voor vrouwen en meisjes met een migratieachtergrond, cfr. mededeling ondersteuning lokaal integratiebeleid door minister Crevits.

[56] Zie de mededeling aan de Vlaamse regering: B1 mondeling in het kader van het inburgeringstraject.

- Geef de Agentschappen I&I een formele signaalfunctie naar de regisseur volwassen-opleidingen (zie aanbeveling onder thema 'Werk') in functie van de behoefteanalyse en de opdracht rond toeleidingen naar beroepsgericht volwassenonderwijs.
- Geef de Agentschappen I&I een formele signaalfunctie voor noden op vlak van basisbehoeften: huisvesting, kinderopvang, mobiliteit, welzijn en digitale vaardigheden.

Door de rol van de Agentschappen I&I te versterken in de regie en opvolging van het educatief-professionele traject van inburgeraars, wordt hun expertise en toegankelijkheid maximaal benut. Het optimaliseren van de B1M-maatregel en het breder inzetten van opvolging biedt ex-inburgeraars gerichte ondersteuning op sleutelmomenten, wat hun kansen op succes verhoogt. Daarbij wordt de NT2-regierol consequenter ingevuld, wat leidt tot meer behoeftegericht aanbod en daaropvolgend meer kansen voor anderstaligen.

5.2 Onderwijs

Onderwijs en taalverwerving zijn cruciale hefbomen voor duurzame professionele participatie en integratie. Het huidige aanbod is echter onvoldoende afgestemd op de noden van beroepsactieve anderstaligen, ouders en diverse leerprofielen. Taal vormt zowel een drempel als een hefboom: het is tegelijk een uitsluitingscriterium en toegangspoort tot onderwijs en werk.

Aanbevelingen:

- Breid het NT2-aanbod boven niveau A2/1.2 zowel organisatorisch als inhoudelijk uit:
  - Voorzie voldoende aanbod toegankelijk voor beroepsactieven en ouders, zoals cursussen buiten de werkuren en op de werkplek, tijdens de schooluren en met kinderopvang. Voorzie ook zomeraanbod, meer intensieve cursussen en meer startmomenten doorheen het jaar.
  - Voorzie taalondersteuning tijdens opleidingen en studies, en op de werkvloer.
- Maak het NT2-aanbod inzichtelijk voor begeleiders, werkgevers en potentiële cursisten (anderstaligen): duid de mogelijke onderwijsinstellingen, de verschillende cursusintensiteiten en de taalniveaus, en link dit met verdere mogelijkheden binnen het onderwijs en de arbeidsmarkt.
- Versterk het leerproces door praktijkgericht taalgebruik te stimuleren via non-formele oefenkansen Nederlands.[57]
- Ontwikkel toegankelijke geïntegreerde trajecten die NT2 combineren met opleiding en/of werk,[58] met de mogelijkheid om het NT2-niveau te erkennen. Faciliteer de uitbreiding (meer en meer diverse opleidingen), toegankelijkheid en geografische verspreiding van geïntegreerde trajecten door in te zetten op gerichte kennisdeling tussen organisatoren en structurele gezamenlijke inzet van middelen en materiaal. Werk financiële, praktische en talige drempels in het aanbod weg. Maak het (geïntegreerde) aanbod toegankelijk voor beroepsactieven en ouders.
- Ontwikkel een centraal (digitaal) platform waarop geïntegreerde beroepsgerichte opleidingen geregistreerd worden, toegankelijk voor toeleiders en doelgroep, naar het voorbeeld van Nederlandsplusopleiding.

[57] Zie het project oefenkansen Nederlands Vlaamse Overheid.
[58] Zie het project Taal en Talent.

- Herbekijk taalvereisten, diploma- en andere voorwaarden in opleidingen en studies. Vermijd onnodige drempels en zet maximaal in op slaagvoorwaarden in plaats van startvoorwaarden, vooral wat het taalniveau betreft. Link de voorwaarden aan de noden van de tewerkstellings-mogelijkheden waarin de opleiding of studie resulteert.
- Zorg dat het onderwijsaanbod met alle voorwaarden transparant, volledig en tijdig ontsloten en gekend is, zowel bij de doelgroep als potentiële toeleiders.
- Implementeer (geïntegreerde) voortrajecten hoger onderwijs structureel in alle regio's. De voortrajecten in Gent, Antwerpen en Limburg (zie 3.4.3) kunnen hiervoor als goede praktijken dienen.
- Versnel en verbeter de procedure van diploma-erkenning.[59] Informeer vooraf over de mogelijke uitkomsten, de impact van die resultaten en eventuele alternatieve trajecten, zodat men een bewuste keuze kan maken over diens traject naar het geambieerde (job)doel.
- Zet sterker in op EVC en EVK en maak ze toegankelijker en impactvoller.

Door het NT2- en onderwijsaanbod beter af te stemmen op de realiteit van anderstaligen, krijgen ze meer kansen om hun competenties te versterken en aan te tonen. Dit verhoogt hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en vergroot de kans op duurzame tewerkstelling. Voor de samenleving betekent dit een betere benutting van talent, een minder krappe arbeidsmarkt en een hoger investerings-rendement in het integratiebeleid.

5.3 Werk en activering

Een duurzame professionele loopbaan draagt bij aan de duurzame integratie. Het is de ambitie van veel ex-inburgeraars. Snelle tewerkstelling in toegankelijke jobs kan hier een opstap naar zijn, maar hierin schuilt ook het gevaar dat anderstaligen vast komen te zitten minder werkbaar werk zonder doorgroeimogelijkheden. Begeleiding en onderwijsaanbod, waaronder ook NT2, zijn voor beroepsactieven maar beperkt beschikbaar. Dit bemoeilijkt de opbouw van een duurzame loopbaan.

Aanbevelingen:

- Verleg de focus van snelle activering naar duurzame educatief-professionele loopbanen. Zet in op begeleiding op maat, ook voor beroepsactieve werkzoekenden, zodat ook zij een professioneel doel kunnen bereiken dat aansluit bij competenties en ambities.
- Ontwikkel geïntegreerde trajecten die NT2, opleiding en werk combineren, met werkplekleren en taalcoaching. Investeer in goede praktijken zoals IBO(T) en IKA-vacatures, en maak deze kenbaar bij werkgevers.
- Stimuleer *job crafting* en *(re)design* in functie van effectieve en toegankelijke instapjobs die groeikansen bieden. Zet in op reële doorgroeimogelijkheden en transparantie hierover voorafgaand aan tewerkstelling. Doorbreek hierbij het sectorbehoudbeleid en stimuleer intersectorale mobiliteit, vooral in functie van knelpuntberoepen, bijvoorbeeld van de schoonmaak- naar de zorgsector. Haal hiervoor inspiratie bij het aanbod KANZ en JATZ, en project Taal en Talent gericht op kinderopvang.
- Stimuleer werkgevers om een inclusief arbeidsbeleid te voeren:
    - Bied ondersteuning aan waar nodig en informeer werkgevers over het beschikbare aanbod.

[59] Zie de adviezen voor efficiënte erkenning buitenlandse studiebewijzen van de SERV en het rapport van project MaxiPAC.

    - Ontwikkel een gebruiksvriendelijk instrument voor werkgevers om taalvereisten aan functies te koppelen. Maak deze vereisten transparanter en uniformer en verbindt ze aan concrete mondelinge en schriftelijke taalnoden in het beroep. Kijk verder dan startvoorwaarden; werkgevers kunnen bijvoorbeeld ruimte voorzien om (taal-)competenties te versterken in functie van een contractverlenging.
    - Zet in op competentiegerichte aanwerving die onnodige taaldrempels overstijgt. Maak alternatieve aanpakken en de voordelen daarvan kenbaar bij werkgevers. Haal bijvoorbeeld inspiratie uit JobRoad.
    - Waardeer inclusieve werkgevers. Ontwikkel hiervoor een kwaliteitslabel en een centrale databank met inclusieve werkgevers en hun vacatures, naar het voorbeeld van hijabisatwork.
    - Sensibiliseer werkgevers waar nodig omtrent de (meer)waarde van erkende diploma's, de voorafgaande procedure en welke rol zij hier mogelijk in kunnen spelen om zo meer werknemers aan te trekken.
    - Sensibiliseer werkgevers opdat zij (werk)ervaring van buiten België in reknening brengen.
- Informeer (potentiële) werknemers over hun rechten en beschikbare ondersteunings-maatregelen op de arbeidsmarkt, zoals opleidingsverlof, loopbaancheques en -begeleiding. Minimaliseer de (administratieve en voorwaardelijke) drempels om hier beroep op te doen.
- Voorzie een duidelijke regisseur voor beroepsgericht volwassenonderwijs. Voorzie een platform om, op een systematische manier, vragen en noden vanuit het terrein (via de Agentschappen I&I, VDAB, OCMW's) rond beroepsgerichte opleidingen voor anderstaligen te capteren en terug te koppelen naar de opleidingsverstrekkers (en werkgeversorganisaties). Stem zo het onderwijsaanbod beter af op de (toekomstige) arbeidsmarktnoden.

Inzetten op duurzame loopbanen en werkbaar werk helpen ook anderstaligen om hun potentieel in de samenleving te benutten. Dit versterkt de motivatie en verkleint de kans op uitval doorheen de carrière. Werkgevers krijgen hun vacatures op verschillende niveaus gemakkelijker ingevuld en de samenleving wint bij inclusie in/en duurzame economische participatie.

5.4 Inclusie en gelijke kansen

Ex-inburgeraars zijn mogelijk slachtoffer van (al dan niet bewuste) discriminatie en uitsluiting. Dit verhindert de toegang tot werk, onderwijs en maatschappelijke participatie, en heeft een negatieve impact op de motivatie en het welzijn. Ook digitale inclusie wordt steeds belangrijker om aansluiting te vinden bij aanbod en begeleiding. Een grondige inzet op inclusie en gelijke kansen is per definitie beleidsdomeinoverstijgend, zoals de aanbevelingen over werk en onderwijs al aantoonden. Duurzame integratie vereist dat de hele samenleving actief inzet op inclusie.

Aanbevelingen:

- Versterk en handhaaf het antidiscriminatiebeleid op de arbeids- en woonmarkt. Dit omvat consequente monitoring, toegankelijke meldpunten, praktisch-constructieve aanpak waar nodig en brede sensibilisering.
- Stimuleer diversiteitsbeleid bij werkgevers (inclusief de overheid) en onderwijsinstellingen via *incentives*, ondersteuning, vorming en sensibilisering rond inclusie. Maak inclusie een

kwaliteitscriterium bij subsidiëring en toezicht van organisaties. Informeer proactief over het beschikbare aanbod.

- Bevorder gendergelijkheid door (jonge) mannen en vrouwen te sensibiliseren over de impact van het (exclusief) opnemen van een zorgrol ten aanzien van educatieve en professionele ontwikkeling binnen het gezin. Faciliteer bewustwording over (het belang van) financiële onafhankelijkheid en de mogelijkheden daartoe.
- Zet in op positieve beeldvorming met campagnes die wederzijds begrip en respect bevorderen. Werk actief aan het doorbreken van stereotypen over anderstalige nieuwkomers.
- Voorzie een structurele vorming digitale basisvaardigheden, eventueel gekoppeld aan NT2, inburgering en/of opleidingen. Bied alternatieven aan voor digitale dienstverlening voor wie (nog) niet mee kan, zoals fysieke loketten, toegankelijke telefonische hulp en begeleiding bij digitale acties, zoals beschikbaar in de Digibanken.

Door discriminatie actief te bestrijden en inclusie te stimuleren, worden drempels weggenomen en groeit de maatschappelijke cohesie. Dit benadrukt de gedeelde verantwoordelijkheid van duurzame integratie en versterkt het wederzijdse vertrouwen en het zich thuis voelen in de maatschappij.

5.5 Beleidsdomeinoverkoepelende aanbevelingen

Een geïntegreerde visie op en aanpak in functie van duurzame integratie, leidt tot een eenduidig geïntegreerd traject voor nieuwkomers en iedereen die daar een rol in kan spelen. De duurzame invulling van basisbehoeften legt het fundament van duurzame integratie en participatie. Toegankelijke en duidelijke informatie is noodzakelijk om eigenaarschap op te kunnen nemen over diens traject en te evolueren richting de nodige zelfredzaamheid in de maatschappij.

5.5.1 Erken ‘randvoorwaarden’ als basisvoorwaarden in theorie en praktijk

Duurzame integratie en participatie kan niet los worden gezien van de duurzame invulling van basisbehoeften. Een gebrek aan stabiele huisvesting, kinderopvang, mobiliteit en welzijn(sondersteuning) verhinderen het behalen van educatief-professionele doelen.

Aanbevelingen:

- Breid het aanbod kinderopvang uit, ook in de ochtend, avond en in het weekend. Maak het betaalbaarder en toegankelijker voor niet-beroepsactieven zodat zij hun educatief-professioneel traject kunnen aanvangen en doorlopen.
- Investeer in betaalbare woningen, zoals voorgesteld in het rapport wonen in Vlaanderen van de SERV.
- Voorzie voldoende openbaar vervoer van landelijke regio’s naar locaties met werk- en onderwijsaanbod.
- Versterk het aanbod in welzijns- en gezondheidszorg, met aandacht voor mentale gezondheid.[60]
- Minimaliseer administratieve drempels door vereenvoudigde administratie en toegang tot ondersteuning hierbij. Hier zet het huidig beleid op in met het project Regelrecht.

[60] Zie de rapporten *Samen bouwen aan geestelijke gezondheid: de wetenschappelijke onderbouwing van een geïntegreerd beleidskader voor geestelijke gezondheidsbevordering in Vlaanderen* en *Het bevorderen van de toegankelijkheid van de geestelijke gezondheidszorg via (intersectorale) samenwerking in de geestelijke gezondheidsnetwerken voor volwassenen en ouderen* van Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

- Maak de duurzame invulling van basisbehoeften structureel een expliciet, integraal onderdeel van begeleidingstrajecten.

Een stabiel fundament van duurzaam ingevulde basisbehoeften creëert de ruimte om educatief-professionele doelen te realiseren. Investeren in basisvoorzieningen draagt rechtstreeks bij aan snellere en duurzamere professionele integratie.

5.5.2 Ontsluit informatie toegankelijk

Toegankelijke informatie is een voorwaarde voor zelfredzaamheid en eigenaarschap. Ex-inburgeraars missen vaak concrete, correcte en actuele informatie over het aanbod dat de weg naar hun doel bepaalt. Informatie is bovendien versnipperd, complex en vaak digitaal, wat de toegang bemoeilijkt. Daarom moet informatie structureel ontsloten worden via digitale (websites, portalen, *tools*) én fysieke kanalen (infomarkten, infosessies, brochures).

Aanbevelingen:

- Ontsluit informatie in duidelijke taal[61] (voorzie eventueel een vertaalfunctie naar contacttalen) en zo volledig mogelijk. Hou de informatie actueel, zowel voor de doelgroep zelf als voor potentiële toeleiders.
- Ontwikkel en onderhoud een centraal, overzichtelijk digitaal platform met informatie over (het aanbod) NT2, opleidingen, diploma-erkenning, EVK/EVC, studies en werk.
- Voorzie een actueel platform met overzichtelijke juridische informatie in duidelijke taal.
- Organiseer (aanvullende) fysieke en digitale infosessies en infomarkten, waarvoor de doelgroep gericht wordt geworven, bijvoorbeeld met een preselectie op basis van de vereisten van het gepresenteerde aanbod op vlak van scholingsgraad en taalniveau.
- Voorzie een breed toegankelijke en structurele vorming, zowel voor professionele begeleiders, vrijwilligers als andere mogelijke informatieverstrekkers. Benadruk in deze vorming hun rol en verantwoordelijkheid in het correct verspreiden van informatie. Zo worden zij beter uitgerust om doordacht te informeren en te sensibiliseren over het belang van en de samenhang tussen NT2, opleidingen, diploma-erkenning, EVC/EVK, studies en werk.
- Stimuleer transparantie bij aanbodverstrekkers over de volledige (start- en slaag) voorwaarden en intakeprocedures.

Door de juiste informatie duidelijk, volledig en toegankelijk te ontsluiten, kan iedereen gemakkelijker zelfstandig en doelgericht een (educatief-professioneel) traject uitstippelen en opstarten. Dit verhoogt het eigenaarschap en de zelfredzaamheid en efficiëntie, wat leidt tot een vlottere, duurzame professionele participatie en integratie.

5.5.3 Werk samen toe naar een overkoepelend doel

De versnippering van informatie en diensten belemmert een efficiënte, integrale aanpak. Ex-inburgeraars missen het overzicht van, continuïteit in en eigenaarschap over hun traject(en). Begeleiders stoten op systeemgrenzen en missen informatie en het mandaat om domein-overkoepelend te werken. De ontwikkeling van een geïntegreerde aanpak vraagt om een betere afstemming tussen beleidsdomeinen.

[61] Zie de duiding over duidelijke taal.

Aanbevelingen:

- Ontwikkel een heldere, gedeelde visie op en missie rond duurzame integratie. Deze moet gedragen worden door alle betrokken beleidsdomeinen en vertrekken vanuit de brede cliëntcontext. Voorzie hierbij een duidelijke rolverdeling tussen en structurele samenwerking met partners binnen werk, onderwijs, welzijn en lokale besturen, in functie van een duurzaam educatief-professioneel traject van de gedeelde cliënten. Het inburgeringstraject kan hierbij als het startpunt van een breder geïntegreerd traject worden beschouwd.
- Vermijd bijkomende (administratieve) werkdruk voor begeleiders en cliënten of voorzie structureel bijkomende middelen om hieraan tegemoet te komen en om kwalitatief werk te garanderen.
- Implementeer een overkoepelend registratiesysteem, gedeeld met VDAB, OCMW, onderwijsinstellingen en de Agentschappen I&I. Zo is er toegang tot eenduidige trajectinformatie en kan begeleiding makkelijker op elkaar afgestemd worden, zonder dubbel werk.
- Ontwikkel een overkoepelend cliëntportaal zodat de cliënt een overzicht heeft van diens traject en begeleiding(en), met acties, afspraken en documenten. Zorg voor transparantie en duidelijkheid over rollen, zowel voor de cliënt als de begeleiders, zodat duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Stimuleer regionale samenwerkingen en kennisdeling tussen organisaties. Bouw verder op bestaande netwerken en goede praktijken en breid dit consequent uit naar alle regio's.

Het formuleren van een gezamenlijke visie tussen verschillende beleidsdomeinen bevordert een efficiënte integratie. Door gebruik te maken van een gedeeld registratiesysteem en cliëntportaal, en door verbeterde informatie-ontsluiting en samenwerking, wordt grotendeels tegemoetgekomen aan de behoefte aan één centrale contactpersoon. Hierdoor zijn trajecten helderder en ervaart de cliënt meer continuïteit. Begeleiders kunnen dan weer beter afstemmen, wat leidt tot minder dubbel werk en meer impact per interventie.

6 Conclusies en nabeschouwing

Het project Vervolgtrajecten na Inburgering bracht een rijk en genuanceerd beeld van de realiteit waarin ex-inburgeraars zich bevinden. Het begon als een zoektocht naar de redenen waarom sommigen na het inburgeringstraject hun verdere doelen niet bereiken en met onbeantwoorde vragen blijven zitten. Gaandeweg groeide het uit tot een diepgaande analyse van structurele drempels, maar ook van noden en kansen binnen onze samenleving. Het project VIB toonde aan dat de Agentschappen I&I en andere reguliere en niet-reguliere dienstverleners een meerwaarde kunnen vormen voor heel wat anderstaligen. Het inburgeringstraject is een waardevolle stap voor hen, maar volstaat niet om duurzame integratie te garanderen. Project VIB toont namelijk aan dat duurzame integratie meer omvat dan inburgering; het is geen eindpunt waar je met behulp van een traject naartoe werkt. Het is een proces dat vraagt om samenwerking, afstemming en erkenning van elke anderstalige en hun potentieel, alsook om inzicht in hun dynamische en mogelijk complexe situatie en context. Werken aan duurzame integratie vereist dan ook een aanpak die verder gaat dan bepaalde individuele trajecten vertrekkend vanuit afzonderlijke beleidsdomeinen.

Ex-inburgeraars vormen een erg heterogene groep. Toch blijken heel wat noden, drempels en doelen overkoepelend. Het is belangrijk om in te zien dat deze vaak sterk met elkaar verweven zijn. Het gaat veelal om Nederlands, onderwijs en werk – een 'heilige drievuldigheid' die de kern van hun educatief-professionele loopbaan vormt en zo ook bepalend is voor hun duurzame professionele participatie. Ongeacht hun kennis, kunde, motivatie en ambities, botsen zij op tal van (tijdelijke of structurele) drempels, zoals de ontoegankelijkheid van onderwijs of werk en een gebrek aan duidelijke informatie. De proeftuinen toonden aan dat de verschillende drempels niet los van elkaar staan, maar elkaar versterken en samen vicieuze cirkels kunnen vormen die duurzame integratie verhinderen. Vooral anderstaligen die snel starten met werken komen gemakkelijk vast te zitten in een uitzichtloze positie zonder doorgroeimogelijkheden, waardoor hun potentieel onbenut blijft. Deze vicieuze cirkel van niet-duurzame snelle activering verhindert niet alleen duurzame integratie maar ook duurzame professionele participatie.

Naast de heilige drievuldigheid van werk, onderwijs en Nederlands, vormde het belang van eigenaarschap en zelfredzaamheid een rode draad in de vervolgtrajecten. Ex-inburgeraars willen vooruit, maar missen hiervoor vaak de nodige informatie, aanbod en ruimte. De proeftuinen bewezen dat gerichte ondersteuning op maat, met duidelijke informatie en een concreet actieplan voor een traject dat taal, onderwijs en werk integreert, het verschil maakt. Dit traject dient steeds te vertrekken vanuit de specifieke situatie en context van de cliënt. Het vervolgtraject stuurde mensen niet in de gemakkelijkste richting, maar versterkte hen in hun eigen traject. De impact hiervan is niet alleen individueel, maar bovenal maatschappelijk. De resultaten van het project tonen namelijk aan dat gerichte ondersteuning en opvolging de slaagkansen van ex-inburgeraars in hun educatief-professionele traject vergroot. Wanneer anderstaligen hun potentieel kunnen inzetten, versterkt dit niet alleen henzelf in hun persoonlijke situatie, maar ook de economische en sociale draagkracht en cohesie van de maatschappij. Wie duurzaam participeert en integreert, draagt bij aan een sterke, inclusieve en veerkrachtige samenleving.

De vastgestelde drempels – zoals gebrekkige informatie, discrepanties tussen taalniveaus, onderwijs en werk, onvoldoende huisvesting, kinderopvang en mobiliteit, beperkte samenwerkingen tussen diensten, en de druk tot snelle activering – vragen om een samenhangende, beleidsdomein-overstijgende aanpak. De aanbevelingen in dit rapport zijn geen losse suggesties, maar bouwstenen

samenwerking tussen beleidsmakers, middenveld, onderwijsinstellingen, werkgevers en begeleiders. Project VIB toont dat duurzame integratie geen trajectafhankelijk eindpunt is, maar een proces dat vraagt om visie, structurele middelen en vertrouwen. Het vraagt om een toekomstgericht langetermijnbeleid dat inzet op inclusie en gelijke kansen, zodat alle anderstaligen hun potentieel kunnen vervullen in de maatschappij, waar iedereen de vruchten van plukt.

Tot slot pleiten we vanuit project VIB voor een flexibele, mensgerichte aanpak. Een aanpak die vertrekt vanuit de realiteit van mensen, hun ambities en de context waarin ze zich bevinden en waar niet iedereen steeds vat op heeft. Een aanpak die niet alleen drempels wegneemt, maar ook kansen en perspectief biedt. Want wie perspectief heeft, kan bouwen aan een sterke toekomst, voor zichzelf en voor de samenleving.

7 Bibliografie

De Boeck, Shanah en Verbruggen, Kyra. (2024). *Onderzoeksrapport vervolgtrajecten na inburgering: eindrapport*. Antwerpen: Atlas integratie & inburgering Antwerpen. Raadpleegbaar via https://www.atlas-antwerpen.be/nl/professionals/over-atlas/projecten-van-atlas/vervolgtrajecten-na-inburgering.

Eurofound. (2022). *Sustainable work*. Raadpleegbaar via https://www.eurofound.europa.eu/nl/topic/sustainable-work.

OECD. (2023). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*. OECD Publishing, Paris. Raadpleegbaar via https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en.

Overzicht van websites waar naar verwezen wordt

- het inburgeringstraject en de doelgroep
- wie is verplicht tot inburgering
- werkbaar werk
- ITNA
- project oefenkansen Nederlands Vlaamse Overheid
- project VDAI
- THEA: *try higher education Antwerp* of traject hogere educatie Antwerpen
- voortraject hoger onderwijs in Gent
- IVANHOE: voortraject hoger onderwijs in Limburg
- dienstverlening Educatieve Loopbaanoriëntatie bij Atlas
- individuele beroepsopleiding met taalcoaching (IBO(T))
- structurele instroomkanalen via knelpuntvacatures
- Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB)
- sociale tewerkstellingsvorm Artikel 60
- decreet betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid
- overzicht oefenkansen ikdoemee
- project oefenkansen Nederlands Vlaamse Overheid
- project Taal en Talent
- rapport MaxiPAC m.b.t. diploma-erkenning
- mededeling ondersteuning lokaal integratiebeleid door minister Crevits
- mededeling aan de Vlaamse regering: B1 mondeling in het kader van het inburgeringstraject
- JobRoad
- hijabisatwork
- Nederlands plus opleiding
- project Regelrecht
- Digibanken
- rapport wonen in Vlaanderen van de SERV
- adviezen voor efficiënte erkenning buitenlandse studiebewijzen van de SERV
- Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

- erkenning van eerder verworven competenties (EVC)
- erkenning van eerder verworven kwalificaties (EVK)
- opleiding KindXtra van LBC Mechelen
- opleidingstraject Kansen voor Talent in de Kinderopvang (KATA)
- opleiding Krachtig Activeren Naar Zorg (KANZ)
- opleiding Jongeren Activeren Tot Zorg (JATZ)
- project Taal en talent (TNT)
- Duo for a Job
- duidelijke taal

COLOFON

Atlas integratie & inburgering Antwerpen
atlas@antwerpen.be
03 338 70 00