

ADVIES VERSTERKEN VAN DE ARBEIDSMARKT-PARTICIPATIE VAN EERSTE GENERATIE VROUWEN MET NIET-EU HERKOMST

Commissie Diversiteit
sterk door overleg

Advies van de Commissie Diversiteit, Wetstraat 34-36, 1040 Brussel

W www.serv.be/diversiteit – T +32 2 209 01 11 – E info@serv.be

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring raad 6 juli 2026

Contactpersoon Nele Vanheeswijck Nvanheeswijck@serv.be
Liselotte Hedebouw Lhedebouw@serv.be

Commissie Diversiteit
sterk door overleg

Mevrouw Zuhal DEMIR

Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Seven

Koning Albert II-Laan 7

B-1210 Sint-Joost-ten-Node

Versterken van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen van de eerste generatie niet-EU herkomst

Mevrouw de minister

Vrouwen van de eerste generatie met een niet-EU-herkomst kennen een zeer kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt, met een lagere werkzaamheidsgraad (55,7%) en een veel hogere inactiviteitsgraad (39,9%) op basis van zowel geslacht als geboorteland. Deze groep krijgt terecht aandacht in het Vlaams regeerakkoord 2024-2029 en de beleidsnota's Werk en Integratie, Inburgering en Samenleven. Met dit advies op eigen initiatief wil de Commissie Diversiteit bijdragen aan het versterken van hun arbeidsmarktparticipatie. Drie sleutelprincipes staan daarbij centraal:

- Complexe beleidsuitdagingen vragen een generieke beleidsbenadering,
- Opleiding en vorming als onmisbare schakel richting werk en duurzame loopbanen,
- De (latente) arbeidswens als belangrijk kompas bij activering.

De aanbevelingen zijn opgebouwd rond de levensfase van vrouwelijke nieuwkomers, met nadruk op de preventieve rol van het onderwijs en snelle en duurzame trajecten naar werk voor verzoekers tot internationale bescherming en inburgeraars. Duurzame arbeidsmarktintegratie vergt matching met een passend jobdoelwit, doorgroei en ondernemerschap als volwaardige loopbaankeuze. Ook in latere levensfases blijft het belangrijk om de (potentiële) arbeidswens proactief te verkennen. Daarnaast belichten we de combinatie arbeid en gezin als drempel en gaan we in op een inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt en het belang van monitoring voor evidence-informed beleid.

Wij hopen dat u deze aanbevelingen meeneemt in de verdere beleidsuitbouw en gaan hierover graag in gesprek.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Frank Beckx
voorzitter

Kopie aan: minister Hilde Crevits, minister Caroline Gennez

Inhoud

Krachtlijnen 5

Advies 9

1. Sleutelprincipes 10

1.1 Complexe beleidsuitdagingen vragen een generieke beleidsbenadering 10

1.2 Opleiding en vorming als onmisbare schakel richting werk en duurzame loopbanen 11

1.3 De (latente) arbeidswens als belangrijk kompas bij activering 11

2. Aanbevelingen 12

2.1 Zet sterk in op de preventieve rol van het onderwijs 12

2.2 Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk 15

2.3 Blijf ook in latere fases de (potententiële) arbeidswens proactief verkennen 23

2.4 Maak het beleid ter ondersteuning van de combinatie arbeid en gezin toegankelijker voor deze groep 24

2.5 Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen 27

2.6 Zorg voor meer structurele en voldoende fijnmazige monitoring en onderzoek 30

Krachtlijnen

Dit advies focust op **het versterken van de arbeidsmarktpositie van eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst in Vlaanderen.** Deze groep kent een zeer kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt, met een duidelijk lagere werkzaamheidsgraad en een (veel) hogere inactiviteitsgraad op basis van zowel geslacht als geboorteland. Dit advies vertrekt vanuit drie sleutelprincipes:

1. **Complexe beleidsuitdagingen vragen een generieke beleidsbenadering.**

De arbeidsmarktpositie van de eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst wordt bepaald door een complex geheel van individuele kenmerken, factoren binnen het gezin en de sociale context en institutionele kenmerken. Die complexiteit vatten vergt een beleidsbenadering die inzet op zowel integratie als inclusie, die drempels vanuit verschillende beleidsdomeinen aanpakt, die kijkt vanuit een intersectionele blik vanuit het snijpunt gender en herkomst en die contextgevoelig werkt.

2. **Opleiding en vorming als onmisbare schakel richting werk en duurzame loopbanen.**

Het versterken van vaardigheden zal meer en meer belangrijk worden om de toegang tot werk te verbeteren, loopbanen te verduurzamen en in te spelen op transities zoals AI/digitalisering. Daarbij moet rekening worden gehouden met de hogere opleidingsnood en lagere participatie aan levenslang leren bij kwetsbare groepen.

3. **De (latente) arbeidswens als belangrijk kompas bij activering.**

Vertrekken vanuit de (latente) arbeidswens betekent focussen op vrouwen die willen én kunnen werken en inzetten op trajecten richting duurzaam betaald werk in lijn met het (realistisch) jobdoelwit. De (latente) arbeidswens is geen statisch gegeven, het blijft belangrijk er op verschillende momenten in de levensloop proactief naar te peilen en blijvend te sensibiliseren over de mogelijkheden en meerwaarde van betaald werk.

De **aanbevelingen** in dit advies zijn in de eerste plaats opgebouwd rond de levensfase van vrouwelijke nieuwkomers. Daarnaast behandelt de commissie de combinatie arbeid en gezin als belangrijke drempel naar de arbeidsmarkt. Tot slot formuleert ze aanbevelingen voor een inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt en benadrukt ze het belang van monitoring voor evidence-informed beleid.

1. **Zet sterk in op de preventieve rol van het onderwijs**

Het (onthaal)onderwijs is een belangrijke hefboom voor de latere arbeidsmarktparticipatie van meisjes die op jonge leeftijd naar Vlaanderen migreren. Dat vraagt het wegwerken van capaciteits- en personeelstekorten, een versterkte invulling van het onthaalonderwijs, sterke ouderbetrokkenheid en kwaliteitsvolle, objectieve studiekeuzebegeleiding op basis van competenties en aspiraties. Extra ondersteuning is nodig voor leerlingen die pas op 16 jaar of ouder instromen, om ongekwalificeerde uitstroom te vermijden. Daarnaast moeten leerkrachten via duurzame professionalisering beter ondersteund worden in het omgaan met (taal)diversiteit, en draagt een diverser onderwijspersoneel bij aan gelijke kansen en rolmodelvorming.

2. Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk

Voor vrouwelijke nieuwkomers met een niet-EU herkomst op beroepsactieve leeftijd is het belangrijk om in te zetten op trajecten die zowel focussen op een snelle toegang tot werk als het realiseren van duurzameloopbanen. Dat vergt een generieke beleidsbenadering waarbij drempels ook (mee) vanuit andere beleidsdomeinen worden aangepakt, zoals mobiliteit en kinderopvang.

- **Benut de periode van opvang voor verzoekers om internationale bescherming beter** door te zorgen dat ze bij legaal verblijf vanaf dag 1 mogen werken, er een outreachend informatief aanbod is rond werk en opleiding vanuit het Agentschap I&I en ook werkgevers voldoende worden geïnformeerd over de toegang tot werk. Geef verzoekers om internationale bescherming opnieuw recht op een inburgeringstraject vanaf het moment dat ze kunnen werken.

- **Zorg voor en vlotte aansluiting inburgering-arbeidsmarkt**. Neem voor elke inburgeraar het arbeidsperspectief mee in het inburgeringstraject. Dat vereist onder meer een flexibel en maatgericht NT2-aanbod en het participatie- en netwerktraject sterker afstemmen op het (potentiële) professionele perspectief van deze vrouwen, bv. via een gevarieerd aanbod zoals vrijwilligerswerk en mentoring. Het ambitieniveau op het vlak van taal mag hoog liggen, maar ga vóór de invoering van de algemene B1-verplichting na of deze maatregel de instroom naar werk niet vertraagt. Zet ook sterker in op een geïntegreerde aanpak vanuit de agentschappen I&I, opleidingsactoren, VDAB en partners door onder meer hun rolverdeling te verduidelijken en verankeren in een samenwerkingsovereenkomst. Daarbij is het vergroten van het vertrouwen in VDAB en arbeidsbemiddelaars bij vrouwelijke nieuwkomers vanuit het ecosysteem rond VDAB een belangrijk aandachtspunt. Ondersteun ook langer gevestigde vrouwen bij in- en doorstroom naar werk dat aansluit bij hun jobaspiraties door de agentschappen I&I ook voor ex-inburgeraars als one-stop-shop te laten fungeren.

- **Zet in op duurzame arbeidsmarktintegratie via matching met een passend jobdoelwit, doorgroei en ondernemerschap.** Het is belangrijk dat deze vrouwen daarbij zelf de regie hebben over hun loopbaan en geïnvesteerd wordt in het uitwerken van een passend jobdoelwit. Blijf inzetten op sensibilisering en training van arbeidsbemiddelaars en

trajectbegeleiders in het onderkennen en omgaan met (onbewuste) vooroordelen en bias. Bijkomende (beroep)opleidingen, geïntegreerde trajecten van taalverwerving en opleiding/werk en methodieken als mentoring en buddywerking kunnen belangrijke elementen zijn van een traject op maat. Om te zorgen dat snelle matching geen rem zet op doorgroei vraagt de commissie de mogelijke invoering van groeivacatures te onderzoeken en bij voorkeur te matchen met jobs waarbij doorgroei of leren op de werkvloer mogelijk is. Zet ook specifiek in op doorgroei van midden- en hooggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU die oververtegenwoordigd zijn in kortgeschoolde jobs. Ondersteun tot slot ondernemerschap als volwaardige loopbaankeuze, met aandacht voor begeleiding, toegang tot financiering en het verbreden en verbeteren van het beeld van ondernemerschap.

3. Blijf ook in latere fases de (potentiële) arbeidswens proactief verkennen

Verken en blijf de eventuele arbeidswens stimuleren bij niet-beroepsactieve vrouwen die (nog) geen (bewuste) vraag naar werk hebben. Dat vergt een gericht en outreachende aanpak. Herfocus daartoe de lokale partnerschappen op hun initiële kernopdracht om niet-beroepsactieven zonder uitkering actief te bereiken. Leid deze vrouwen ook toe naar een lokaal aanbod dat aansluit bij hun noden. Vertrouwen opbouwen, werken met haalbare stappen en een integrale benadering zijn daarbij belangrijk.

4. Maak het beleid ter ondersteuning van de combinatie arbeid en gezin toegankelijker voor deze groep

Om de arbeidsmarktparticipatie van deze doelgroep te versterken is het essentieel om tegemoet te kunnen komen aan hun opvangnoden. Zet in op meer en betaalbare kinderopvangplaatsen voor iedereen, ook voor kwetsbare groepen. Creëer daartoe meer plaatsen, met een voldoende aandeel IKT-plaatsen en voldoende IKT-plaatsen in wijken met veel werkloosheid, inactiviteit en kwetsbare groepen. Ook is meer maatwerk nodig door aandacht voor een transparant prijsbeleid en lage tarieven om opleiding en (her)intrede te faciliteren en door (een begrensde vorm van) flexibiliteit zodat het opvangaanbod beter kan aansluiten bij de realiteit van flexibele en atypische werkuren. Daarbij blijft aandacht nodig voor de kwaliteit en werkbaarheid van de kinderopvang. Meer maatwerk is ook mogelijk door trajectbegeleiders, opleiders, sociaal werkers en werkgevers mee te laten zoeken naar oplossingen. Drempels kunnen verder worden weggewerkt door in te zetten op het outreachend bereiken, informeren en sensibiliseren over de huidige mogelijkheden van kinderopvang en het vertrouwen in de (formele) kinderopvang te versterken, o.a. door de (basis)vaardigheden rond interculturaliteit en diveristeit van alle medewerkers in de kinderopvang te versterken. Zet ook in de buitenschoolse opvang en activiteiten in op voldoende, toegankelijke en kwalitatieve plaatsen voorelk kind. Dat kan o.a. door vanuit verschillende beleidsdomeinen centraal samenwerking en overleg aan te moedigen tussen bv. scholen, sportverenigingen, jeugdwerk, … en door centraal de lokale toeleiding te versterken via transparante info over beschikbare plaatsen en prijzen. Daarbij is specifieke aandacht vereist voor

gezinnen die minder vertrouwd zijn met het lokaal aanbod, het Nederlands nog niet (vlot) beheersen, digitaal minder vaardig zijn of specifieke opvangnoden hebben.

5. Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen

Het is belangrijk om ondernemingen en organisaties te stimuleren en ondersteunen in hun verdere groei naar diverse en inclusieve werkvloeren. Diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt moet (opnieuw) een belangrijk beleidsthema zijn. De Vlaamse overheid heeft hierin een voorbeeldrol. Geef daarnaast de nodige autonomie, zorg voor co-creatie en een afdoende financiering om via de sectorconvenants blijvend, volwaardig en op een positieve manier op diversiteit en inclusie te kunnen inzetten.. Werk ook opnieuw meer outreachend naar werkgevers om inclusieve werkvloeren te stimuleren en ondersteunen, via een aanbod- en vraaggestuurd instrumentarium, gerichte informatiecampagnes en laat arbeidsbemiddelaars proactiever samenwerken met werkgevers. Stimuleer ook een meer diverse instroom op werkvloeren, onder meer via innovatieve technieken zoals open hiring, aandacht voor het creëren van draagvlak op de werkvloer en inzetten op een ruimere aanpak rond taal op de werkvloer. Tegelijk moet discriminatie krachtdadig worden aangepakt via een combinatie van sensibilisering, opleiding en handhaving, binnen de Vlaamse bevoegdheden. Zorg daarbij dat meldingen, klachten en handhaving van meervoudige en intersectionele discriminatie voldoende kunnen worden gevat.

6. Zorg voor meer structurele en voldoende fijnmazige monitoring en onderzoek

Werk evidence-informed en onderbouw beleidskeuzes met kwaliteitsvolle data en wetenschappelijke inzichten. Zorg daarom voor voldoende fijnmazige monitoring om beleidskeuzes voor te bereiden en te onderbouwen. Dit impliceert onder meer het beter koppelen van bestaande (administratieve) databanken, bijvoorbeeld tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Maar ook bekijken waar het relevant is om meer structureel de combinatie van gender en herkomst in te bouwen in monitoring en onderzoek. Daarnaast moeten deze vrouwen meer zichtbaar worden gemaakt in monitoring van de Vlaamse arbeidsmarkt en tewerkstellingsmaatregelen.

Advies

In dit advies staat **het versterken van de arbeidsmarktpositie van de eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst in Vlaanderen** centraal[1].

- In 2024 telde Vlaanderen 229.050 vrouwen geboren buiten de EU-27 op beroepsactieve leeftijd. Dat is **ruim 5% van de totale bevolking op beroepsactieve leeftijd**.
- Vrouwen geboren buiten de EU kennen **een zeer kwetsbare positie op de Vlaamse arbeidsmarkt.** Dat blijkt onder meer uit hun werkzaamheidsgraad: hoewel de werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren buiten de EU de afgelopen jaren is gestegen van 53,8% in 2021 tot 55,7% in 2024, ligt deze een stuk lager dan de gemiddelde werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (76,9%), de werkzaamheidsgraad van mannen geboren buiten de EU (73,6%) en van vrouwen geboren in België (76,4%).
- Onderzoek leert dat het versterken van de arbeidsmarktpositie van eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst **een positief intergenerationeel effect op de arbeidsmarktpositie van hun kinderen** heeft. Dat effect blijkt het grootst voor dochters van vrouwen geboren buiten de EU.[2]

Het **bijhorend cijfergedeelte onderbouwt dit advies** door de kernindicatoren en een aantal belangrijke bepalende factoren van de arbeidsmarktpositie van de eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst in kaart te brengen. Doorheen dit advies verwijzen we dan ook op regelmatige basis naar dit cijfergedeelte.

Ook het versterken van de arbeidsmarktpositie van de tweede generatie vrouwen met een niet-EU herkomst[3] blijft een belangrijk aandachtspunt (zie bijhorend cijfergedeelte). De drempels waar deze vrouwen op botsen verschillen deels met die van de eerste generatie: ze volgden doorgaans onderwijs in Vlaanderen en geven andere redenen voor inactiviteit[4]. De SERV en de Commissie Diversiteit formuleerden in diverse adviezen al aanbevelingen ten aanzien van deze groep. Het gaat onder meer over:

- De preventieve rol van onderwijs m.b.t. de arbeidsmarktparticipatie van jongeren met een migratieachtergrond: o.a. Advies laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond, Actielijst migratieachtergrond;

---

1 De aangehaalde cijfers in dit onderdeel zijn afkomstig van het Steunpunt Werk.

2 OECD (2023), *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en.; OECD (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264288041-en.

3 Vrouwen geboren in België, met minstens één ouder geboren buiten de EU-27.

4 Voor vrouwen met een niet EU-herkomst van de 1e generatie zijn gezinsredenen veruit de belangrijkste reden voor beroepsinactiviteit. Deze reden daalt substantieel in belang tussen de eerste en tweede generatie vrouwen met een niet-EU-herkomst (eerste generatie 45,2%, tweede generatie 14,3%). Voor vrouwelijke niet EU-migranten van de tweede generatie vormen onderwijs en opleiding (56,9%) de belangrijkste reden voor beroepsinactiviteit, gevolgd door ziekte en invaliditeit (20,9%).

- Het belang van diversiteit bij het onderwijzend personeel en personeel binnen de kinderopvang: o.a. Advies Diversiteit binnen het onderwijzen personeel, SERV-advies Kinderopvang als olie in het radarwerk gezin, arbeidsmarkt en samenleving;
- Het versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren (15-29 jaar) met een groter risico om in een langdurige NEET-situatie terecht te komen, waaronder jongeren met een migratieachtergrond: o.a. Advies Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie.

1. Sleutelprincipes

Dit advies over het versterken van de arbeidsmarktpositie van eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst vertrekt vanuit **3 sleutelprincipes**.

1.1 Complexe beleidsuitdagingen vragen een generieke beleidsbenadering

Het versterken van de arbeidsmarktpositie van de eerste generatie vrouwen met niet-EU herkomst is een **complexe beleidsuitdaging**. Een gelaagd samenspel van factoren[5] beïnvloedt de arbeidsmarktpositie van deze superdiverse[6] groep, met onder meer *individuele kenmerken* (leeftijd, opleiding, (taal)vaardigheden, land van herkomst, voorkeuren, arbeidsmarktverwachtingen,...), *factoren binnen het gezin en de sociale context* (tijdstip van moederschap, verdeling huishoudelijk werk, beperkte netwerken, gangbare sociale normen in land van herkomst, ...) en *institutionele kenmerken* (kinderopvang, erkenning van buitenlandse diploma's, taalbarrières, kenmerken van de arbeidsmarkt, discriminatie ...).

Dit vraagt om **een beleidsbenadering die**:
- **Inzet op zowel integratie als inclusie**: De verantwoordelijkheid ligt zowel bij het individu als bij de ontvangende samenleving met al zijn actoren (sectoren, onderwijsinstellingen, welzijnsorganisaties, sociale huisvestingsmaatschappijen, sociale partners, organisaties van kansengroepen, VDAB, e.a.).
- **Generiek is**: daarbij worden drempels vanuit verschillende beleisdomeinen aangepakt zodat de ruimere basisvereisten tot integratie en inclusie op de arbeidsmarkt en in de samenleving vervuld geraken, zoals bv. stabiele huisvesting, toegang tot betaalbare, flexibele kinderopvang, ... Daarbij is het belangrijk om outreachend en lokaal vanuit verschillende domeinen werk (steeds opnieuw) bespreekbaar te maken.

---

[5] Verschillende onderzoeken gaan in op de impact van (een deel van) deze factoren. O.a. Vujic, S., Deschacht, N. & Teixeira, F. (2025). De positie van vrouwen van niet-EU herkomst op de Belgische arbeidsmarkt. Insituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Binst, B. et al. (2023). Personen met een migratieachtergrond op de arbeisdmarkt in België. KBS. Vansteenkiste, S., & De Graeve, P. (2018). De arbeidsmarktintegratie van asielzoekers in Vlaanderen (Werk.Rapport 2018 nr.2). Leuven: Steunpunt Werk - KU Leuven.

[6] met o.a. grote verschillen naargelang het land van herkomst & cultuur, migratiereden, opleidingsniveau, leeftijd, positie binnen het gezin & het al dan niet hebben van kinderen,...

- **Kijkt vanuit een intersectionele blik**: deze vrouwen bevinden zich op het snijpunt van de assen *gender* en *herkomst* waarbij uitsluitingsmechanismen op beide assen kunnen voorkomen en/of elkaar kunnen versterken.
- **Contextgevoelig werkt**: zo kunnen algemene uitdagingen, zoals uitdagingen gelinkt aan ouderschap, in de specifieke migratie- en gezinscontext van de eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst een meer directe en sterkere impact hebben op hun arbeidsmarktpositie. Voor de impact van ouderschap heeft dat onder meer te maken met het parallel verloop van migratie en familievorming, de leeftijd van vrouwen bij het eerste kind, het aantal kinderen, de sterke impact van de meer precaire arbeidsmarktpositie voor ouderschap[7] … .

1.2 Opleiding en vorming als onmisbare schakel richting werk en duurzame loopbanen

Opleiding en vorming zal **meer en meer een onmisbare schakel** vormen bij bemiddeling en activering, transities van werk naar werk en duurzame loopbanen. Het versterken van vaardigheden vergroot niet alleen de kansen op werk, het maakt mensen ook wendbaar in een context van krapte en kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt en transities zoals AI/digitalisering.

- **Kwetsbare groepen** hebben vaak een **hogere opleidingsnood**. Zo is ruim een derde van de eerste generatie vrouwen met een niet-EU herkomst (34,5%[8]) kortgeschoold: één van de groepen die het meest nood heeft aan om- en bijscholing in Vlaanderen. Bovendien treffen transities in de economie en samenleving vaak eerst de meest kwetsbare groepen.
- Tegelijkertijd **participeren net kwetsbare groepen minder aan levenslang leren.** Drempels voor leren liggen volgens studies in een gebrek aan tijd, geld, steun, informatie, het opleidingsaanbod, beleidsmaatregelen en de mindset van personen t.a.v. opleiding.[9]

De Commissie Diversiteit benadrukt dat het advies *Investeren in Leren* ook voor vrouwen met een migratieachtergrond relevant is.

1.3 De (latente) arbeidswens als belangrijk kompas bij activering

Vertrekken vanuit de (latente) arbeidswens betekent focussen op **vrouwen die willen én kunnen werken** en inzetten op trajecten richting **duurzaam betaald werk in lijn met het (realistisch) jobdoelwit**.

- De (latente) arbeidswens is daarbij **geen statisch gegeven**, maar evolueert doorheen het leven en wordt beïnvloed door onder meer de gezinscontext, gezondheid, zorgtaken en maatschappelijke kansen. Een groot deel van de vrouwen geboren buiten de EU zijn niet-beroepsactief en doen geen beroep op enige vorm van sociale uitkering[10]. Naast betaald

---

[7] Zie bv. Kil, T., Neels, K., Van den Berg, L., & de Valk, H. (2015). Arbeidsmarkttrajecten van vrouwen met een migratieachtergrond voor en na de geboorte van een eerste king. Over.Werk, (2), 127-134.

[8] Vrouwen geboren buiten de EU, Vlaamse gewest, 25-64 jaar, 2024. Bron: Steunpunt Werk.

[9] SERV (8 juli 2025). Advies Investeren in leren: een sociaaleconomisch referentiekader voor het beleid rond levenslang leren. https://www.serv.be/node/17123

[10] Het verschil in het profiel van niet-beroepsactieve vrouwen op basis van geboorteland wordt ook weerspiegeld in de uitkeringsstructuur. Inactieve vrouwen geboren in België ontvangen in Vlaanderen vaker een pensioen (32% vs. 2% bij

werk kunnen deze vrouwen kiezen om op andere manieren om zinvol te participeren aan de samenleving, bijvoorbeeld via vrijwilligerswerk of het opnemen van zorgtaken. Het blijft wel belangrijk om op verschillende momenten in het levensverloop **proactief te peilen naar de (latente) arbeidswens** en blijvend **te sensibiliseren over de mogelijkheden en meerwaarde van betaald werk**.

- De (potentiële) arbeidswens als kompas, impliceert voor de commissie ook **vermijden dat vrouwen terechtkomen in precaire informele arbeid**. Dergelijk werk zorgt niet alleen voor oneerlijke concurrentie en een verlies aan inkomsten voor de overheid, het zorgt ook voor veel onzekerheid (geen contract, geen bescherming, geen pensioenopbouw, …) en weinig perspectief voor de betrokken personen.

2. Aanbevelingen

2.1 Zet sterk in op de preventieve rol van het onderwijs

De **schoolloopbaan** van jongeren vormt een **belangrijke basis voor hun werkloopbaan.** Dat geldt ook voor meisjes die op jonge leeftijd naar Vlaanderen migreren. In 2024 telde Vlaanderen ongeveer 1,2 miljoen kinderen tussen tussen 2 en 18 jaar[11], 4.795 daarvan zijn minderjarige vrouwelijke nieuwkomers (2-18 jaar), waarvan 37,5% op leeftijd basisonderwijs (6-11 jaar) en 36,6% op leeftijd secundair onderwijs (12-18 jaar).[12]

Jongeren die pas na de start van het basisonderwijs in Vlaanderen aankomen lopen, net als in andere OESO-landen, **een groter risico om achterop te raken in het schoolsysteem** dan hun autochtone leeftijdsgenoten en kinderen die vroeger arriveren. Het **onthaalonderwijs in Vlaanderen** heeft daarom tot doel om anderstalige nieuwkomers in het gewoon basis- en secundair onderwijs **Nederlands te leren en hen te integreren in de klaspraktijk en in de samenleving**.

De Commissie Diversiteit vraagt om **sterk in te zetten op de preventieve rol die (onthaal)onderwijs kan vervullen** voor de latere arbeidsmarktpositie van minderjarige vrouwelijke nieuwkomers en doet volgende aanbevelingen:

---

vrouwen geboren buiten de EU in 2014) of uitkering voor ziekte of invaliditeit (18% vs. 11% bij vrouwen geboren buiten de EU in 2014), terwijl vrouwen geboren buiten de EU vaker inactief zijn zonder uitkering (75% vs. 40% voor vrouwen geboren in België in 2014). Leeftijd is in dit verband een zeer belangrijke factor, aangezien inactieve vrouwen geboren in België doorgaans ouder zijn (gemiddeld 52 jaar vs. 32 jaar voor vrouwen geboren buiten de EU). Ook andere factoren, zoals de aanwezigheid van jonge kinderen in het huishouden, dragen bij aan de verklaring van de oneven-wichtige uitkeringsverdeling naar geboorteplaats. Bron: OECD (2023), Skills and Labour Market Integra-tion of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, p. 51-52

[11] https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/jongerenbevolking/cijfers-op-maat

[12] Bron: ABB op basis van Kruispuntbank Inburgering

Verbeter de toegang tot en versterk de invulling van het onthaalonderwijs

- **Centraliseer de aanmelding en registratie van capaciteitstekorten/wachtlijsten** voor OKAN op het Vlaams niveau. Vandaag is de capaciteit in bepaalde regio's waar veel nieuwkomers zich vestigen ontoereikend: deze jongeren zitten thuis of in een opvangcentrum.[13]
- **Werk capaciteits- en personeelstekorten weg**, zowel in het onthaalonderwijs als in (bepaalde richtingen in) het vervolgonderwijs.
- Zorg dat anderstalige nieuwkomers **al in hun laatste jaar van het basisonderwijs kunnen instromen in een OKAN-klas** voor een soepelere overgang naar het secundair onderwijs, door het opzetten van partnerschappen tussen basis- en middelbare scholen in dezelfde regio's.[14]
- **Actualiseer de ontwikkelingsdoelstellingen voor OKAN**, conform de conceptnota *leder kind taalheld,* en stem deze af op de minimumdoelen van het vervolgonderwijs door ook in het OKAN-onderwijs meer in te zetten op een kennisrijk curriculum.
- **Monitor** van bij de start de impact van **de *taalheldklas* anderstalige nieuwkomers in het basisonderwijs** op Nederlandse taalverwerving, sociale effecten en leerrendement. [15]
- Zet sterker in op **zomerklassen**. Deze zijn relevant om (ex-)OKAN-leerlingen ook tijdens de zomervakantie te blijven ondersteunen op vlak van taalverwerving en andere vaardigheden, en om zomerleerverlies tegen te gaan. Monitor ook in welke mate ze bijdragen aan een vlottere overgang naar het reguliere onderwijs[16].

Baseer vervolgonderwijsloopbanen op competenties en aspiraties

Investeer in **sterke vervolgonderwijsloopbanen op basis van competenties en aspiraties** van deze leerlingen, met taalkennis als middel. Cijfers leren dat deze aansluiting niet vanzelfsprekend is. Over het algemeen wordt vandaag een onevenredig groot deel van ex-OKAN-leerlingen doorverwezen naar de B-stroom of, in de tweede en derde graad van het secundair onderwijs, naar richtingen met een arbeidsmarktfinaliteit[17]. Hoewel deze opleidingen op zichzelf volwaardige en waardevolle trajecten vormen, komen ex-OKAN-leerlingen vaker dan andere leerlingen in minder

---

[13] VLOR. (2025). Advies Sterk Onthaalonderwijs door verbinding

[14] OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, VLOR. (2025). Advies 'Sterk Onthaalonderwijs door verbinding, Agodi (2020). Rapport Onthaalonderwijs 2016-2017 en 2017-2018.; Ook het advies 'Sterk onthaalonderwijs door verbinding' (2025) van de VLOR vraagt aandacht voor nieuwkomers die op 11-jarige leeftijd instromen in het onderwijs, en stel dat het voor sommigen goed kan zijn dat ze kunnen instromen in OKAN in functie van een doorstroomadvies en vervolg-schoolcoaching.

[15] VLOR (2025). Advies Sterk Onthaalonderwijs door verbinding; OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, p.234-239

[16] Bellens, K., De Smet, M, Nijlunsing, J., De Backer, I., Cabus, S. & Verachtert, P. (2024). De Vlaamse zomerscholen anno 2023: Weg met de groeipijnen? Onderzoeksrapport. Thomas More Hogeschool. https://thomasmore.be/nl/media/12109; Vandommele, G. (2016). Paving the way for adolescent L2 learners: Language learning through meaningful activities inside and outside school?

[17] OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, p.236-237, VLOR. (2025). Advies Sterk Onthaalonderwijs door verbinding, Agodi (2020). Rapport Onthaalonderwijs 2016-2017 en 2017-2018.

doorstroomgerichte onderwijsvormen terecht. Daarnaast blijft de doorstroom vanuit 1B naar 1A en 2A, evenals van 2B naar een derde jaar in de dubbele of doorstroomfinaliteit, zeer beperkt[18].

De commissie doet volgende aanbevelingen:

- Zorg voor **objectieve beoordelingsinstrumenten** om de **capaciteiten van OKAN-leerlingen** in te schatten en oriëntatieadvies op te baseren. Het is belangrijk dat die niet enkel focussen op de snelheid van taalverwering, wat vandaag vaak wel het geval is[19]. Objectieve beoordelingsinstrumenten helpen om bias in het oriëntatieadvies te voorkomen en leerlingen meer inzicht te geven in hun mogelijkheden.
- Zet in op een **sterke ouderbetrokkenheid.** Ouders betrekken bij het schoolgebeuren, inclusief de studiekeuze, is belangrijk om de slaagkansen van deze meisjes in het onderwijs te verhogen.[20] Ouders die zelf nieuwkomers zijn ervaren heel wat uitdagingen in hun betrokkenheid bij school o.a. rond de werking van het Vlaamse onderwijs, het juist interpreteren van lessenroosters en de kennis van het Nederlands. Zet daartoe bv. in op het gebruik van sociale tolken[21] of het aanbieden van lessen Nederlands in de context van de school. Zet ook in op structurele financiering van brugfiguren Onderwijs, die kunnen helpen om een constructieve dialoog tussen ouders en onderwijsdiensten te ondersteunen[22].
- Zet al **tijdens het OKAN-traject** in op **een sterke studiekeuzebegeleiding** en een waaier aan mogelijkheden om dat te begeleiden, waaronder *snuffelstages*, waarbij OKAN-leerlingen via een korte stage van 1 à 2 lesweken de sfeer van een reguliere klas ervaren en kennismaken met de verschillende vakgebieden, of *schakelklassen*, waarbij leerlingen reeds tijdens hun OKAN-periode bepaalde praktijkvakken volgen in een reguliere school.
- Zorg voor **extra ondersteuning van jongeren die bij aankomst in Vlaanderen 16 jaar of ouder zijn.** Zij zitten op een cruciaal scharniermoment en hun tijd in het secundair onderwijs na OKAN is erg beperkt. Dit kan bv. door (verder) in te zetten op initiatieven die anderstalige nieuwkomers na het onthaalonderwijs beter voorbereiden op de stap naar de arbeidsmarkt, zoals de *BENO-trajecten* in samenwerking met basiseducatie[23]. Om te voorkomen dat nieuwkomers die laat instromen in het secundair onderwijs, ongekwalificeerd uitstromen en/of beter de weg vinden naar tweedekansonderwijs kan ook meer

---

18 VLOR (2025). Advies Boost voor de B-stroom.

19 Emery, L., Spruyt, B., & Van Avermaet, P. (2023). 'That way there are no surprises in the end' : the cooling out function of reception education for newly arrived migrant students in Flanders. EDUCATIONAL REVIEW, 75(7), 1349–1368.; OECD (2023), Skills and Labour Market Integra-tion of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, P. 235-236.

20 Bv. De Witte, K. & Hindriks, J. (2017). De geslaagde school. Gent: Itenera Institute.

21 Het advies Sterk onthaalonderwijs door verbinding (2025) van de VLOR vraagt om hiertoe de sparingen op sociaal tolken terug te draaien, zodat scholen en CLB's voor eerste en diepgaande gesprekken met nieuwkomers en hun ouders een beroep kunnen doen op een tolk.

22 De evaluatie van het Plan Samenleven toont dat Brugfiguren Onderwijs tegemoet komen aan een nood in de praktijk, maar structurele financiering ontbreekt nog. Deze brugfiguren helpen bij het maken van huiswerk, het juist interpreteren van lessenroosters, het assisteren van ouders tijdens het oudercontact, doorverwijzing naar welzijnsdiensten,…

23 Tijdens een BENO-traject (Basiseducatie na OKAN) wordt één schooljaar lang intensief gewerkt aan basisvaardigheden taal, rekenen en ICT en vaardigheden en competenties in functie van werk of verdere opleiding. Daarnaast wordt begeleiding in de keuze van opleiding en/of werk voorzien, bijvoorbeeld via introducties op beroepsopleidingen. Zie ook: Commissie Diversiteit (18 november 2024). Advies Versterken van de transitie onderwijs-arbeidsmarkt van jongeren in een kwetsbare situatie.

samenwerking tussen OKAN-scholen, reguliere scholen en instellingen voor volwassenonderwijs helpend zijn.

Investeer in duurzame professionaliseringstrajecten regulier onderwijs

- Investeer in **duurzame professionaliseringstrajecten voor alle leerkrachten** in zowel basis- als secundair onderwijs. **Omgaan met diversiteit en het vak Nederlands als tweede taal vormen daarin een essentieel onderdeel.** Integreer dit zowel in de formele lerarenopleiding als in professionaliseringstrajecten tijdens de verdere loopbaan[24].
- Investeer daarbij in **trajecten van leren over eigen bias en stereotypes**. Dit kan een belangrijke impact hebben op kwaliteitsvolle oriëntering van leerlingen en kan gendergekleurd studieadvies vermijden. Zo blijkt bv. uit onderzoek dat meisjes uit etnische minderheidsgroepen relatief vaak STEM aspiraties hebben, maar dat die niet altijd vertaald worden in effectieve studiekeuzes. Zij kunnen daarbij niet alleen botsen op genderstereotypen, maar ook op (subtiele of directe) ontmoediging in schooladvies dat vertrekt vanuit lagere verwachtingen of een veilige oriëntatie die meer in lijn ligt met traditionele verwachtingen.[25] Het is daarbij ook belangrijk dat leraren, vanuit een gedeelde professionele kijk als team, hoge verwachtingen hebben ten aanzien van al hun leerlingen omdat dit een positieve impact heeft op de uiteindelijke prestaties van de leerlingen. De effecten van lage verwachtingen wegen daarbij sterker door op de prestaties van leerlingen met een migratieachtergrond[26].
- Zet in op **diversiteit binnen het onderwijspersoneel.** Leraren met een migratieachtergrond kunnen geloofwaardige rolmodellen zijn voor deze meisjes, als brug fungeren naar hun ouders en de ouderbetrokkenheid verhogen doordat ze als aanspreekpunt fungeren.[27]

2.2 Focus op snelle en duurzame trajecten naar werk

Zet in op een **snelle, maar duurzame arbeidsmarkintegratie van vrouwelijke nieuwkomers met niet-EU herkomst op beroepsactieve leeftijd.** Een snelle intrede op de arbeidsmarkt is ook voor vrouwelijke nieuwkomers belangrijk voor een geslaagd integratietraject. Langdurige inactiviteit heeft immers een negatief effect op de latere loopbaanontwikkeling, terwijl werken vaak zowel een wens als een noodzaak is voor deze groep. Tegelijkertijd is er aandacht nodig voor duurzame loopbanen: investeren in goede jobmatching, gerichte toeleiding en (bij)scholing tijdens de eerste verblijfsjaren leidt tot sterkere loopbaanuitkomsten op (middel)lange termijn dan een snelle instroom in eender welke job. [28]

Voor alle vrouwelijke nieuwkomers met niet-EU herkomst vergt dat **een generieke beleidsbenadering**: drempels moeten ook (mee) vanuit andere beleidsdomeinen worden aangepakt, zoals

---

[24] Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). Advies diversiteit binnen het onderwijzend personeel.

[25] Van Praag, L., Mickelson, R., Stevens, P. & Van Houtte, M., (2021) "STEM-aspiraties en studiekeuze in het secundair onderwijs in Vlaanderen: de intersectie van gender en etniciteit", Tijdschrift Sociologie 2, 117–140

[26] Commissie Diversiteit (23 mei 2018) Advies Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. ; Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). Advies Diversiteit binnen het onderwijzend personeel.

[27] Commissie Diversiteit (25 augustus 2020). Advies diversiteit binnen het onderwijzend personeel.

[28] OECD (2023), Skills and Labour Market Integra-tion of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en

huisvesting, mobiliteit en kinderopvang. **De commissie steunt het aangekondigde structureel overleg dat de minister van Werk, in samenspraak met de bevoegde vakministers, wil uitwerken om drempels naar werk voor niet-beroepactieve personen weg te werken.**[29] De specifieke drempels en noden van de eerste generatie vrouwen geboren buiten de EU op de verschillende domeinen moeten daarin voldoende aan bod komen.

2.2.1 Benut de periode van opvang voor verzoekers om internationale bescherming

De **periode van opvang van verzoekers om internationale bescherming** (ruim 2.500 personen in 2021, waarvan 26,2% vrouwen[30]) duurt gemiddeld 14 tot 18 maanden[31]: de commissie pleit om deze periode **beter te benutten.**[32]

- **Faciliteer de toegang tot werk** van verzoekers om internationale bescherming. Iedereen die legaal in Vlaanderen verblijft moet **vanaf dag 1** kunnen werken. Dat kan nu pas vanaf 4 maanden in de asielprocedure[33].
- **Voorzie in een informatief en outreachend aanbod rond werk en opleiding** voor verzoekers van internationale bescherming vanuit de Agentschappen Inburgering en Integratie. Voorzie laagdrempelige informatie over werk, NT2, de arbeidsmarkt (belang van werk, hoe geraak je aan werk, rechten en plichten op de arbeidsmarkt, mogelijkheden en wegen naar ondernemerschap,…) en eerste loopbaanoriëntaties.[34]
- Blijf **actief aansturen op inschrijving bij VDAB** van vrouwelijke verzoekers om internationale bescherming met een arbeidswens vanaf dat ze mogen werken, en investeer in een begeleiding op maat (zie verder).
- **Informeer werkgevers voldoende over de toegang tot werk** voor personen in een asielprocedure. Werk ook een systeem uit dat werkgevers mee op de hoogte brengt wanneer deze personen omwille van een negatieve beslissing niet meer mogen werken.

---

[29] Mededeling aan de Vlaamse Regering (12 december 2025). Conceptnota over de beleidsdomeinoverschrijdende aanpak om drempels naar werk weg te werken.

[30] Het aantal verzoeken om internationale bescherming in België wordt systemtisch gemonitord, maar niet per regio. Het behandelen van verzoeken om internationale bescherming, zogenaamde asielaanvragen, zijn een federale bevoegdheid. In het kader van inburgering werd de instroom van verzoekers om internationale bescherming binnen de totale instroom van nieuwkomers in Vlaanderen tot en met 1 maart 2022 apart in kaart gebracht (Zie jaarrapporten Inburgering tot 2021: Jaarrapport Inburgering | Vlaanderen.be). Sindsdien hebben verzoekers om internationale beschemring niet langer recht op inburgering. Uit die cijfers blijkt de instroom sterk fluctueert van jaar tot jaar. In de jaren 2019-2020 lag het aandeel verzoekers om internationale bescherming tussen 8% en 9%, met ongeveer 33% vrouwen. De meest recent beschikbare cijfers (2021) leren dat 6,5% (2500 personen) van het totaal aantal nieuwkomers in Vlaanderen in 2021 (39.222 personen) een verzoeker tot internationale bescherming was.

[31] www.cgvs.be/nl/cijfers

[32] Zie ook: Commissie Diversiteit (15 december 2023). Advies beleidsprioriteiten voor een duurzame inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt.; Commissie Diversiteit (1 februari 2021). Advies wijzigingsdecreet Vlaams integratie- en inburgeringsbeleid.

[33] Verzoekers om internatonale bescherming krijgen een attest van immatriculatie (AI) of *oranje kaart*: dat is een voorlopige verblijfsvergunning die ook vermeldt of de persoon mag werken of niet. Na een wachtperiode van 4 maanden en wanneer deze personen binnen deze wachtperiode nog geen betekening hebben ontvangen van een weigeringsbeslissing van het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen (CGVS) mogen ze werken.

[34] Commissie Diversiteit (22 mei 2016). Advies Vluchtelingen.

- Maak dat verzoekers om internationale bescherming **opnieuw recht** krijgen **op een inburgeringstraject** vanaf het moment dat ze toegang krijgen tot de arbeidsmarkt[35]. Dit is bovendien in lijn met de Europese Opvangrichtlijn 2024/1346 (artikel 18)[36]. Sinds 1 maart 2022 hebben verzoekers om internationale bescherming geen recht meer op een inburgeringstraject.
- Zorg voor **een samenhangend beleid over de beleidsniveaus.** Zo werkt bv. het huidige federale KB Cumul eerder remmend voor nieuwkomers om te werken gezien (stabiel en duurzaam) werk meestal betekent dat ze de opvangplaats moeten verlaten terwijl het vinden van geschikte huisvesting op korte termijn voor hen bijzonder moeilijk is. Huisvesting moet dan ook een prioriteit zijn die de Vlaamse Regering aankaart richting het federale niveau voor verzoekers om internationale bescherming.
- Zorg dat vrouwelijke verzoekers om internationale bescherming **toegang hebben tot flexibele en betaalbare kinderopvang.** De zorg voor kinderen combineren met (zoeken naar) werk is voor verzoekers om internationale bescherming in opvangcentra een grote uitdaging, waarbij de impact groter is voor vrouwen dan voor mannen[37]. Gezien hun onzekere situatie, erg flexibele opvangnoden, beperkt netwerk,… ervaren zij vaak nog meer drempels tot kinderopvang dan andere vrouwen met een migratieachtergrond (zie verder).
- Werk **drempels gelinkt aan mobiliteit weg.** Vrouwelijke verzoekers om internationale bescherming botsen meer dan mannen op drempels inzake mobiliteit: zij hebben bv. nooit leren fietsen[38], hebben minder vaak een rijbewijs, of hebben trauma's opgelopen tijdens hun vlucht waardoor de openbare ruimte onveilig kan aanvoelen en ze minder bereid zijn zich zelfstandig te verplaatsen[39]. Investeer in voldoende openbaar vervoer in de nabijheid van opvangcentra die moeilijk bereikbaar zijn en zorg voor een goede connectie met tewerkstellingspolen en bedrijventerreinen. Informeer over de diverse financieringsmogelijkheden (sociale abonnementen, …) ,de werking en het gebruik van het openbaar vervoer. Investeer waar nodig in de organisatie van fietslessen en stel fietsen ter beschikking[40].

2.2.2 Zorg voor een vlotte aansluiting inburgering-arbeidsmarkt

Het **inburgeringstraject is een belangrijke tool** om vrouwlijke nieuwkomers te bereiken en duurzaam toe te leiden naar de Vlaamse arbeidsmarkt. Een heel groot deel van de vrouwelijke

---

35 Commissie Diversiteit (1februari 2021). Advies Wijzigingsdecreet Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid.

36 Art. 18 van Opvangrichtlijn 2024/1346 stelt dat: "*De lidstaten zorgen ervoor dat verzoekers toegang krijgen tot taalcursussen, inburgeringscursussen of beroepsopleidingscursussen die die lidstaten passend achten om verzoekers beter in staat te stellen zelfstandig te handelen, met de bevoegde autoriteiten te communiceren of werk te vinden, of, afhankelijk van het nationale stelsel, faciliteren de toegang tot dergelijke cursussen, ongeacht of verzoekers overeenkomstig artikel 17 toegang hebben tot de arbeidsmarkt. Indien verzoekers over voldoende middelen beschikken, kunnen de lidstaten van hen verlangen dat zij de kosten van de in de eerste alinea bedoelde cursussen dekken of daaraan bijdragen.*"

37 Zo tonen bv. cijfers van Fedasil (2024) dat van alle verzoekers om internatinale bescherming (18-67 jaar en 4 maanden in procedure) die in gezinsverband aanwezig zijn 24% gewerkt had (minstens 1 dag maar gemiddeld 100 werkdagen). Volgens Fedasil lag dit aandeel lager voor vrouwen dan voor mannen. Voor verzoekers om internationale bescherming die alleen aanwezig zijn lag het aandeel dat gewerkt had hoger, nl. 35% voor vrouwen 52% voor mannen.

38 Universiteit Antwerpen (2016). De sociale impact van fietseducatie bij volwassenen.

39 UNHCR (de VN-vluchtelingenorganisatie)

40 DWEWIS (30 juni 2025). Jobbereikbaarheid als drempel of hefboom naar werk. De integrale kijk op bereikbaarheid toegepast op de Vlaamse arbeidsmarkt. VIONA-onderzoek.

nieuwkomers geboren buiten de EU (18-65 jaar) is immers verplicht om inburgering te volgen. De commissie doet volgende aanbevelingen voor een vlotte aansluiting inburering-arbeidsmarkt:

Neem voor elke inburgeraar het arbeidsperspectief mee

- Heb bij de uitwerking van **oriënterende sectortrajecten** binnen maatschappelijke oriëntatie (1e pijler) **aandacht voor de noden van vrouwelijke nieuwkomers.** Deze trajecten kunnen ook voor deze groep waardevol zijn en hen al vroeg in het inburgeringstraject kennis laten maken met verschillende sectoren en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Zorg voor een **flexibel en maatgericht aanbod NT2** (2e pijler) zodat alle anderstalige nieuwkomers op relatief korte termijn een opleiding basiskennis Nederlands kunnen opstarten.[41]
- **Ga na, vóór de invoering van de algemene B1-verplichting, of deze maatregel de instroom van vrouwen geboren buiten de EU op de arbeidsmarkt niet vertraagt en stuur bij waar nodig.** Een hoog ambitieniveau op het vlak van taal is wenselijk, maar taalverwerving vraagt maatwerk in zowel niveau als termijn[42].
- **Veranker het participatie- en netwerktraject** (4e pijler) Vlaanderenbreed, zoals voorzien in het Vlaams Horizontaal Ingegratiebeleidsplan 2025-2029 (OD 1), en stem dit sterker af op het **(potentiële) professionele perspectief van vrouwen geboren buiten de EU**. Zij blijven vaker sociaal geïsoleerd en hebben minder toegang tot relevante sociale netwerken, wat hun kansen op duurzame en passende tewerkstelling beperkt.[43]
    - Zet verder in op een **gevarieerd aanbod** in de vierde pijler. Lokale besturen kunnen dit ondersteunen via buddywerkingen en taaloefenkansen, maar ook via laagdrempelige stages, vrijwilligerswerk, mentoring en netwerkevenementen die aansluiten bij competenties en ambities van deze vrouwen.
    - Neem in het geplande impactonderzoek naar de vierde pijler expliciet de **impact op arbeidsmarktparticipatie** mee, met aandacht voor vrouwelijke nieuwkomers.
    - **Verken of een aangepast aanbod zinvol is voor** inburgeraars die onder de uitzonderingsregels van de vierde pijler vallen, zoals **vrouwen die al werken bij de start van hun inburgeringstraject maar nood hebben aan extra netwerken of doorstroomkansen.** Zo kunnen bv. hoogopgeleide vrouwen die na aankomst snel aan het werk gaan onder hun niveau ook baat hebben bij dergelijk traject om bijkomende taaloefenkansen te creëren, een relevant professioneel netwerk uit te bouwen met mensen uit hun vakgebied[44].

---

41 Zie Commmissie Diversiteit (15 december 2023). Advies Beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt., Commissie Diversiteit (3 maart 2025). Advies Leermogelijkheden voor het Nederlands op de werkvloer. Het gaat om een financieel toegankelijk en geografisch voldoende gespreid aanbod en om flexibiliteit in het aanbod, bv. door voldoende lessen 's avonds, in het weekend of op afstand te laten plaatsvinden, digitaal en modulair uitgewerkte lesvormen, kinderopvangfaciliteiten,...

42 Uit onderzoek blijkt dat het effect van taalvaardigheden op werkgelegenheid verschilt tussen migrantengroepen: bij vrouwen had de stap van A1 naar A2 een grotere impact op werk, terwijl dat bij mannen groter was bij de stap van A2 naar B1+. Zie: De Cuyper, P. & Vandermeerschen, H. (2016). Helpt bijkomende taalopleiding inburgeraars op de arbeidsmarkt? Het rendement van opeenvolgende NT2-opleidingen voor inburgeraars in kaart gebracht. HIVA, Leuven/Steunpunt Inburgering en Integratie.

43 Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2025). De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. p.16-17

44 Idem. p. 91

- **Informeer outreachend** vanuit de agentschappen I&I over het **aangepast inburgeringstraject voor laaggeletterde moeders met jonge kinderen.**[45] Voorzie lokaal voldoende plaatsen via een duurzame financiering en structurele inzet van gespecialiseerde partnerorganisaties.
- Zet voor hooggeschoolde nieuwkomers verder in op **éénvormige toeleiding en ondersteuning naar NARIC en EVC-testcentra**, zoals aangegeven in de Mededeling *Naar een vlotte en duurzame activering van inburgeraars* van 20 juni 2025. Zorg daarbij voor een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen en een goed functionerend EVC-beleid, conform eerdere adviezen van de commissie: advies 10 maatregelen voor een efficiënte en toegankelijke erkenning van buitenlandse studiebewijzen en advies conceptnota turboplan beter inburgeren en sneller aan het werk.

Zet sterker in op een geïntegreerde aanpak binnen de derde pijler

Zet sterker in op een **geïntegreerde aanpak, inclusief geïntegreerde intake**, vanuit de agentschappen I&I, opleidingsactoren, VDAB en partners. De commissie ziet volgende belangrijke stappen:

- **Verduidelijk en veranker de rolverdeling** tussen de betrokken actoren in een samenwerkingsovereenkomst, met duidelijke afspraken over wie vroeg in het traject de arbeidswens en het arbeidspotentieel van de inburgeraar in kaart brengt en welke informatie wordt gedeeld..
- Zorg voor **efficiënte data-uitwisseling.** Dat vergt in eerste instantie het decretaal vastleggen van de opdrachten van elke partner binnen de geïntegreerde aanpak.
- Hanteer **vroeg in het inburgeringstraject een pragmatische taalaanpak,**[46] zodat VDAB tijdelijk de contacctaal kan gebruiken in communicatie met de nieuwkomer om een bemiddelingstraject vroeg in het inburgeringstraject vlot en kwaliteitsvol te laten verlopen.
- Zet tegelijkertijd in op het **vergroten van het vertrouwen in VDAB en arbeidsbemiddelaars bij vrouwelijke nieuwkomers** vanuit het ecostysteem rond VDAB**.** Het contact tussen VDAB en vrouwen met een niet-EU herkomst vroeg in het inburgeringstraject leidt nog te vaak tot misverstanden en foutieve verwachtingen, wat de vertrouwensrelatie onder druk zet. Een onduidelijk beeld van de arbeidswens en het arbeidspotentieel, gebrekkige informatie en kennis over de rol van VDAB en taalbarrières dragen hieraan bij. Naast de bevoegde instanties kunnen ook vakbonden en organisaties die de belangen vertegenwoordigen van vrouwen met een migratieachtergrond daarin een belangrijke rol opnemen.

---

[45] Vlaanderen heeft een aangepast inburgeringstraject ontwikkeld voor laaggeletterde vrouwen met jonge kinderen om zowel praktische als psychologische barrières te overwinnen. Het traject is een samenwerking tussen de AG&I, de CBE's en het Vlaams Agentschap voor Opgroeien om laaggeletterde migrantenmoeders een gecombineerd traject aan te bieden waarin integratietrainingen worden gecombineerd met kinderopvang en kennis over de zorg voor kinderen. Het werd geïnstalleerd na de positieve evaluatie van pilootprojecten in de Vlaamse provincies Brussel, Gent en Antwerpen, die in 2016 werden opgezet met de steun van het Europees Fonds voor Asiel, Migratie en Integratie (AMIF) en de Vlaamse overheid. Zie onder meer: Inburgering voor laaggeletterde ouders met jonge kinderen, ComPastraject: Taalbubbels Plus en ZomerComPas door Atlas | Antwerpen

[46] Zie Commissie Diversiteit (27 november 2023) Advies Conceptnota turboplan beter inburgeren, sneller aan het werk, Commissie Diversiteit (22 mei 2016). Advies Vluchtelingen.

Ondersteun ook langer gevestigde vrouwen bij in- en doorstroom naar werk dat aansluit bij jobaspiraties

Ondersteun ook langer gevestigde vrouwen bij instroom in en doorstroom naar werk dat aansluit bij hun jobaspiraties. We mogen er niet van uitgaan dat mensen na het inburgeringstraject hun weg naar (ander) werk of opleiding vinden. Zeker bepaalde groepen hebben daarbij ondersteuning nodig. Dat bleek ook uit de proeftuin *Vervolgtrajecten na inburgering (VIB)*[47]: een belangrijk aandeel van de bereikte deelnemers waren moeders die tijdens hun inburgeringstraject zwanger waren of jonge kinderen hadden en pas in een latere fase opnieuw kunnen of willen bouwen aan hun loopbaan. Voor zowel werkende als niet-beroepsactieve deelnemers van de proeftuin was het vinden van (ander) werk het voornaamste doel.

- Onderzoek of het mogelijk is dat de **agentschappen Integratie en Inburgering ook na het inburgeringstraject contact houden** met vrouwen en **hun noden meer systematisch opvolgen.** De evalutie van de proeftuin VIBkan daarbij inspiratie bieden[48].
- Laat de **agentschappen als one-stop-shop** fungeren, **ook voor ex-inburgeraars**, waarbij zij zich in eerste instantie richten op informatieontsluiting en warme doorverwijzing naar het juiste aanbod. Voor niet-beroepsactieve vrouwen met een duidelijke arbeidswens gaat het om een gerichte doorverwijzing naar VDAB of partners voor arbeidsbemiddeling en een aanbod op maat (zie eerder).

2.2.3 Zet in op duurzame arbeidsmarktintegratie via matching met passend jobdoelwit, doorgroei en ondernemerschap

Investeer van bij de start in een passend jobdoelwit en een goede matching

Investeer voor **vrouwelijke nieuwkomers met een arbeidswens en -potentieel** in het **uitwerken van een passend jobdoelwit** en zet van bij de start op een goede matching met dat jobdoelwit.

- Zet vrouwen met een migratieachtergrond **zelf aan het stuur van hun loopbaan en het bepalen van hun jobdoelwit.** Hanteer in elke toeleiding en begeleiding een autonomie-ondersteunende interactiestijl. Kijk daarbij verder dan opleiding en werkervaring en screen ook op leervermogen, potentieel en ambities. Informeer ook over arbeidsmarktkansen in bepaalde beroepen, benodigde taalnvieau, …
- Blijf inzetten op **sensibilisering en training van arbeidsbemiddelaars en trajectbegeleiders in het onderkennen van en omgaan met (onbewuste) vooroordelen en bias**. Het stimuleren en ondersteunen van zelfreflectie is belangrijk om daar binnen de eigen bemiddelings- en begeleidingstrajecten mee om te gaan.

---

[47] De voorbije drie jaar liep de VIB-proeftuin waarin ex-inburgeraars terecht konden voor gratis aanvullende dienstverlening om, vanuit een focus op zelfredzaamheid en eigenaarschap, hun doelen helder te krijgen en stappen te zetten om die doelen te bereiken. Zie: De Boeck, S. & Verbruggen, K. (2025). Onderzoeksrapport vervolgtrajecten na inbrugering. https://www.atlas-antwerpen.be/sites/default/files/2024-10/VervolgtrajectenNaInburgering_Onderzoeksrapport_2024.pdf

[48] De Boeck, S. & Verbruggen, K. (2025). Onderzoeksrapport vervolgtrajecten na inbrugering. https://www.atlas-antwerpen.be/sites/default/files/2024-10/VervolgtrajectenNaInburgering_Onderzoeksrapport_2024.pdf

- Bekijk in elk individueel traject **of een bijkomende (beroeps-)opleiding de kans op duurzame tewerkstelling vergroot**.
- Zet nog sterker in op **geïntegreerde en gecombineerde trajecten** van taalverwerving en werk en/of opleiding.
- Onderzoek of de ***intensieve taalbaden* van VDAB Brussel een vertaalslag** kunnen krijgen **naar Vlaanderen**. Deze taalbaden tonen een gevoelig hoger slaagpercentage dan andere taalcursussen en stellen het thema werk centraal.
- Zet sterker in op **succesvolle methodieken voor vrouwen met een migratieachtergrond** zoals mentoringprogramma's[49], buddywerkings, …

Zorg dat snelle matching geen rem zet op doorgroei

Sommige vrouwen gaan na aankomst in Vlaanderen snel aan de slag in laagdrempelig werk, uit keuze of noodzaak. Maar een snelle matching staat niet altijd gelijk met duurzaam werk, zeker wanneer men onder het kwalificatieniveau start.[50] De commissie doet volgende aanbevelingen:

- Match bij voorkeur met **jobs waarbij doorgroei of leren op de werkvloer mogelijk** is. Richt instroom bijvoorbeeld op jobs binnen de gewenste sector (ook al is dat initieel onder het kwalificatieniveau). Via (taal)opleidingen en sectorspecifieke brugtrajecten kan worden toegewerkt naar een job die aansluit bij de kwalificaties en ambities.[51]
- Onderzoek de **mogelijke invoering van groeivacatures**, volgens het principe *place then train*. Werknemers starten snel in een job en blijven deels als werkzoekende geregistreerd, zodat ze tijdens de tewerkstelling een door VDAB erkende opleiding kunnen volgen én doorgroeien naar de beoogde functie bij dezelfde werkgever. Op die manier kan een werkzoekende snel aan de slag en beschikt de werkgever snel over een werkkracht die (op termijn) de nodige competenties heeft.
- Zorg voor de **juiste informatie en begeleiding om ook bij snelle matching te blijven toewerken naar een ander potentieel jobdoelwit**. Onder andere de agentschappen I&I, vakbonden en organisaties die de belangen vertegenwoordigen van vrouwen met een migratieachtergrond kunnen daarbij een belangrijke rol opnemen en zorgen voor relevante informatie over (taal)opleidingen, vrijwillige inschrijving bij VDAB en andere groeipaden.
- Zet specifiek in op **doorstroom, bv. via het loopbaankrediet of sectorale projecten zoals project 3030 in de zorgsector, van midden- en hooggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU die oververtegenwoordigd zijn in kortgeschoolde jobs[52]**
- Zet in op **doordachte bereikstrategieën en een passend instrumentarium** met bijzondere aandacht voor kortgeschoolden en laaggeletterden zijn belangrijk om de deelname

---

[49] Mentoringsinitiatieven voor personen met een migratieachtergrond kennen een hoge succesgraad, ook voor vrouwen. 'Duo for a job' bv. bereikt meer vrouwen dan mannen met een migratieachtergrond en kent, ondanks dat ze meer drempels ervaren, een even grote succesratio voor vrouwen. Meer dan 70% van alle deelnemers vindt een job, opleiding of stage passend bij het jobdoelwit

[50] De Boeck, S. & Verbruggen, K. (2025). Onderzoeksrapport vervolgtrajecten na inbrugering. https://www.atlas-antwerpen.be/sites/default/files/2024-10/VervolgtrajectenNaInburgering_Onderzoeksrapport_2024.pdf

[51] Zo wordt in het project 3030 in de gezinszorg niet-verzorgend personeel met 2 jaar anciënniteit (logistiek assistent, poetshulp,…) al jaren met succes omgeschoold tot zorgkundige.

[52] Bijvoorbeeld in de dienstenchequesector. Zie: OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en

van kwetsbare groepen aan opleiding te verhogen.[53] Zo vroeg de Commissie Diversiteit eerder al om voor nieuwkomers in te zetten op combinaties van beroepsopleidingen met taalondersteuning of -opleidingen.[54]

- **Zet in op vorming en opleiding.** De commissie merkt op dat de nood aan vorming en opleiding bij kwetsbare groepen in contrast staat met de besparingen van de Vlaamse Regering op diverse opleidingsinstrumenten. Vorming en opleiding is bijzonder belangrijk in het kader van het versterken van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen geboren buiten de EU.

Ondersteun ondernemerschap als volwaardige loopbaankeuze

Ondersteun **duurzaam ondernemerschap** bij de eerste generatie vrouwen met niet-EU herkomst **als volwaardige loopbaankeuze**. Vandaag zijn zij opvallend minder vaak als zelfstandige aan het werk in Vlaanderen.[55,56] De commissie doet volgende aanbevelingen:

- Versterk de **zichtbaarheid van ondernemerschap binnen de VDAB-dienstverlening en het ecosysteem van VLAIO** en zorg voor **actieve toeleiding.** Vertrek daarbij van ondernemerschap als positieve en bewuste keuze, met ruimte voor verschillende trajecten. Een geleidelijke instap, zoals ondernemerschap combineren met loondienst, kan deze risico's helpen beperken en negatieve uitstroom voorkomen.Dat is belangrijk omdat de uitstroom uit ondernemerschap hoger ligt bij vrouwen dan bij mannen. Vooral eerste generatie vrouwen uit Turkije, Noord-Afrika en Sub-Sahara Afrika belanden na stopzetting van hun onderneming opvallend vaak in inactiviteit, mede door hun zwakkere arbeidsmarktpositie vóór de start. [57]
- Werk samen met betrokken stakeholders om het **beeld van ondernemerschap te verbreden en te verbeteren** (media, ondernemersorganisaties, overheid, kredietverstrekkers, zelforganisaties, …). Een te eng of stereotiep ondernemersbeeld werkt ontmoedigend voor deze vrouwen en beïnvloedt ook beslissingen van kredietverstrekkers, netwerken en de directe omgeving.
- Zorg voor **sterke begeleiding en gerichte competentieversterking vóór, tijdens en na de opstart** van ondernemerschap. Blijvende investering in gerichte training en mentoring is daarbij essentieel om ondernemerschapscompetenties duurzaam te versterken.

---

[53] SERV (13 mei 2024). Samen klaar staan voor morgen en overmorgen. SERV-prioriteitennota voor de regeerperiode 2024-2029.

[54] Commissie Diversiteit (3 maart 2025). Advies Leermogelijkheden voor het Nederlands op de werkvloer.

[55] FOD Economie (2023). Ondernemerschap en diversiteit - Een studie naar de herkomst van de zelfstandige in België. https://economie.fgov.be/nl/publicaties/ondernemerschap-en-diversiteit

[56] Bonne, K., & Michels, M. (2019). #SheDIDIT: Insights in barriers and motivations for ethnic female entrepreneurship in Belgium. Markant vzw, Muslinked & Arteveldehogeschool.; De Smet, S., Marechal, C. & Bonne, K. (2023). Women entrepreneurs with diverse roots in Belgium. Narratives about the impact of social expectations of formal and informal networks on running their businesses. https://www.arteveldehogeschool.be/nl/blog/de-kloof-ondernemerschap-begint-voor-de-start

[57] Lens, D. (2023). Does self-employment contribute to immigrants' economic integration? Examining patterns of self-employment exit in Belgium. International Migration Review, 57(1), 217–264.

- Zorg voor een **betere toegang tot (starters)kapitaal.** [58] Versterk de toegankelijkheid van waarborgregelingen, kredietverstrekkingen[59] en microkredieten.[60] De stopzetting van de structurele VLAIO-subsidie voor microkredieten[61] sinds 1 januari 2026 zet deze instrumenten onder druk, terwijl ze cruciaal zijn om het hogere risico en de (zeer) lage rente bij leningen aan ondernemers uit kansengroepen die geen waarborgen kunnen bieden, op te vangen. Zorg daarnaast voor meer transparantie bij kredietaanvragen, met **duidelijke informatie, procedures en criteria en tijdige, gemotiveerde beslissingen**. Tegelijk is blijvende **sensibilisering van kredietverstrekkers** nodig om mogelijke bias in kredietbeslissingen tegen te gaan.

2.3 Blijf ook in latere fases de (potententiële) arbeidswens proactief verkennen

Ook **bij niet-beroepsactieve vrouwen die (nog) geen (bewuste) vraag naar werk hebben**, is het belangrijk om een **eventuele arbeidswens te verkennen en blijvend te stimuleren**, en waar mogelijk kleine stappen richting werk te zetten. Onderzoek toont aan dat gevestigde migrantengroepen in Vlaanderen het risico lopen om ver van de arbeidsmarkt te blijven, in het bijzonder vrouwelijke gezinsmigranten en langdurig gevestigde vrouwelijke vluchtelingen.[62] Dat heeft te maken met een combinatie van factoren, waaronder gezinsverantwoordelijkheden, sociale en culturele normen, eerdere negatieve arbeidsmarktervaringen en institutionele drempels zoals discriminatie, diploma-erkenning en taal- en digitale vaardigheden (zie cijfersbijlage met o.a. informatie over hoe gezinsverantwoordelijkheden sterker spelen voor deze groep). In 2024 was vier op de tien vrouwen geboren buiten de EU in Vlaanderen niet aan het werk en niet actief op zoek naar werk. Dat onderstreept het belang van een **gerichte en outreachende aanpak**.

- Herfocus de **lokale partnerschappen** op hun initiële kernopdracht **om niet-beroepsactieven zonder uitkering (NBAzu) actief te bereiken.**[63] Omdat veel vrouwen in deze groep geen uitkering ontvangen en daardoor moeilijk in beeld komen[64], is outreach essentieel. Die opdracht is vandaag te sterk naar de achtergrond verschoven in de lokale partnerschappen, ondanks het blijvende belang ervan naast de begeleiding van mensen met multiproblematiek
- Leid deze vrouwen toe **naar een lokaal aanbod dat aansluit op hun noden.** Blijf daarbij inzetten op samenwerking met instanties of plaatsen waar niet-beroepsactieve vrouwen geboren buiten de EU vaak komen, zoals organisaties die de belangen vertegenwoordigen van vrouwen met een migratieachtergrond, lokale weefsels, scholen, kinderopvang, Huizen

---

[58] Zie o.a. verschillende onderzoeken Arteveldehogeschool - https://www.arteveldehogeschool.be/nl/blog/de-kloof-ondernemerschap-begint-voor-de-start

[59] Zoals de Startlening+, de KMO-cofinanciering , de waarborgregeling en de winwinlening via PMV.

[60] Zoals microstart, het impulskrediet van Hefboom en daarbinnen SheFund.

[61] Met name het impulskrediet van Hefboom

[62] OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, p. 127; Bij gezinsmigranten de werkzaamheidsgraad van vrouwen geboren buiten de EU ook na 10 jaar beduidend lager (idem, pg. 129)

[63] SERV & VVSG (24 mei 2024). Pact Samen en Lokaal voor Werk.

[64] OECD (2023), Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders, Working Together for Integration, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/4ea309cb-en, p. 52.

van het Kind en buurthuizen. Lokale besturen spelen hierin een centrale rol als regisseur van het lokaal integratiebeleid en moeten kunnen rekenen op voldoende ondersteuning en expertise vanuit het Sociale Cohesieplan, met een specifieke focus op arbeidsmarktintegratie en sociale participatie van maatschappelijk kwetsbare vrouwen en meisjes van buitenlandse herkomst[65]. Vertrouwen opbouwen en werken met haalbare stappen is daarbij cruciaal.

- Hanteer **een integrale aanpak** die activering naar werk combineert met het wegwerken van drempels op andere levensdomeinen. Het structureel overleg dat de minister van Werk samen met de bevoegde vakministers uitwerkt, moet hierin een belangrijke hefboom vormen, zoals eerder aangegeven (zie inleiding 2.3).

2.4 Maak het beleid ter ondersteuning van de combinatie arbeid en gezin toegankelijker voor deze groep

Vlaanderen heeft uitgebreide systemen om ouders te helpen hun werk- en gezinsleven in evenwicht te brengen, met name **ondersteuning van kinderopvang voor baby's en peuters, van buitenschoolse opvang en activiteiten (BOA) voor schoolkinderen**.

Het streefdoel is om tegemoet te komen aan de opvangnoden van alle ouders, ongeacht het moment, de urgentie of hun financiële draagkracht. Toch blijven er **drempels** waardoor **moeders van niet-Belgische origine** niet of minder gebruikmaken van deze systemen van opvang[66, 67].

Tegelijk hebben gezinnen met een moeder van niet-Belgische origine **minder toegang tot informele opvang**, wat het belang van toegankelijke formele opvang vergroot. Een mogelijke verklaring is de grotere afwezigheid van familie (voornamelijk grootouders) in de buurt.[68] Niet-beroepsactieve vrouwen geboren buiten de EU ervaren gezinsverantwoordelijkheden ook als belangrijkste drempel naar werk (zie cijferbijlage).

---

[65] Zie: Subsidieoproep expertenorganisaties ondersteuning lokaal integratiebeleid en bevordering sociale cohesie en participatie in diverse samenleving | Vlaanderen.be

[66] Deelname aan formele kinderopvang verschilt naargelang de geboortenationaliteit van de moeder. Als ze wel deelnemen, starten ze later en gaan ze minder vaak. Dit effect speelt nog sterker bij gezinnen in kansarmoede. Bron: Agentschap Opgroeien; zie ook: Reidsma, M., Tobback, I., Huysmans, K., Barslund, M., De Cuyper, P. (2026). Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest in 2025. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

[67] Kinderen van buitenlandse origine nemen minder deel aan buitenschoolse opvang en vrijetijdsactiviteiten tijdens de week en blijven in schoolvakanties vaker thuis. Deze cijfers slaan op de periode vóór het nieuwe BOA-decreet (van kracht sinds 1 januari 2021 en volledig in werking vanaf 1 september 2026).Bron: Lenaers, S.; Zanoni, P. (2013). Buitenschoolse kinderopvang en vrijetijdsbesteding in Vlaanderen: Gebruik en deelname, evaluatie, behoeften en attitudes. Universiteit Hasselt, SEIN. Er zijn geen recente, overkoepelende Vlaamse kwantitatieve studies die de BOA-participatie onder de loep nemen. Studies bij Vlaamse steden, o.a. Antwerpen en Gent, die plaatsvonden in aanloop naar of tijdens de uitrol van het BOA-decreet, bevestigen wel de vaststellingen.

[68] In 2025 maakte 34,6% van deze gezinnen gebruik van informele opvang, tegenover 82,7% bij gezinnen met een moeder van Belgische herkomst. Slechts 25% van de gezinnen met een moeder van niet-Belgische origine zou dagelijks of wekelijks beroep kunnen doen op de grootouders voor opvang van hun kindje, ten opzichte van bijna twee derde van de gezinnen met een moeder van Belgische origine. Bron: Reidsma, M., Tobback, I., Huysmans, K., Barslund, M., De Cuyper, P. (2026). Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest in 2025. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

We verwijzen naar de SERV-adviezen Kinderopvang: olie in het raderwerk van gezin, arbeidsmarkt en samenleving (3 mei 2021) en Samen trekken aan BOA (23 april 2026). We belichten een aantal elementen en aanbevelingen die specifiek van belang zijn voor de opvangnoden van eerste generatie vrouwen van niet-EU herkomst.

Voldoende, toegankelijke en kwalitatieve plaatsen voor iedereen in de kinderopvang

Zet in op **meer en betaalbare kinderopvangplaatsen voor iedereen**, ook voor de kwetsbare groepen en/of wie werkt aan een laag loon. Een gebrek aan kinderopvang mag geen drempel vormen voor werk.

- Creëer daartoe **meer plaatsen, met een voldoende aandeel IKT-plaatsen.** Het zijn deze plaatsen die het verschil maken als men wil inzetten op het wegwerken van drempels op en rond de arbeidsmarkt via kinderopvang. Tussen 2019 en 2024 is het aantal en aandeel IKT-plaatsen gestegen, tegelijkertijd is het totaal aantal plaatsen in de kinderopvang in dezelfde periode gedaald[69]. Dit zorgt voor wachtlijsten en een moeilijkere toegang voor gezinnen die op korte termijn opvang nodig hebben voor tewerkstelling of opleiding of die geen permanente of regelmatige vraag naar opvang hebben, zoals vrouwen geboren buiten de EU die oververtegenwoordigd in jobs met atypische uren[70].
- Heb **aandacht voor lokale sociale noden in de verdeling van (uitbreidings)subsidies**, zodat er ook in wijken met veel werkloosheid, inactiviteit en kwetsbare groepen voldoende IKT-plaatsen zijn. Voor kwetsbare groepen, waaronder vrouwen met een migratieachtergrond, is de nabijheid van kinderopvang van groot belang omdat zij minder mobiel zijn[71].

Realiseer **meer maatwerk** door:

- Aandacht voor een **transparant prijsbeleid en lage tarieven om opleiding en (her)intrede te faciliteren.** Vrouwen van niet-EU-herkomst hebben doorgaans lagere inkomens, wat de betaalbaarheid van de kinderopvang des te belangrijker maakt[72]. Dat kan bv. door te werken aan een maandprijs die meteen de effectieve eindfactuur is (met een directe vermindering van de dagprijs in plaats van nadien via de fiscaliteit of het groeipakket) of door maatregelen om toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen zoals bv. speciale tarieven voor korte opvangmomenten bij sollicitaties voor gezinnen met lage inkomens (cfr. maison d'enfants van ACTIRIS).

---

69 In 2019 waren er 94.027 plaatsen (waarvan 72.050 IKT) tegenover 92.675 plaatsen (waarvan 13.391 IKT). Bron: https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/kinderopvang-babys-en-peuters/cijfers-op-maat

70 Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2025). De positie van vrouwen van niet-EU-herkomst op de Belgische arbeidsmarkt, p.88

71 Van Lancker, Wim & Michel Vandenbroeck (2019). De verdeling van de kinderopvang in Vlaanderen en in de centrumsteden: spanning tussen de economische en sociale functie van kinderopvang, Centrum voor Sociologisch Onderzoek: Leuven. - Op basis van analyses van gegevens tot 2017 stellen de onderzoekers een verband vast tussen het fiscaal inkomen en de dekkingsgraad: inwoners van rijkere gemeenten hebben meer kinderopvangplaatsen in hun gemeente dan inwoners van armere gemeenten. Er is echter geen verband tussen het fiscaal inkomen en de sociale dekkingsgraad of IKT-plaatsen.

72 Idem

- **(Een begrensde vorm van) flexibiliteit, met blijvende aandacht voor de kwaliteit en werkbaarheid van de kinderopvang.** Ouders hebben vaak geen impact op aangeboden jobs en tewerkstellingsmodaliteiten, de gevraagde flexibiliteit of de schooluren. Maatwerk gaat dan bv. over vlot(ter) aanpasbare opvangcontracten voor het regelen van flexibele en occasionele opvang door onregelmatige werkuren en werkweken, voor avond- en weekendwerk, voor schoolvakantieperiodes, voor korte opvangmomenten, etc.
- **Trajectbegeleiders, opleiders, sociaal werkers en werkgevers te laten meezoeken naar oplossingen**, mits een duidelijke scheiding tussen hun faciliterende rol en de werking van het opvanginitiatief. Dit waarborgt professionele afstand en voorkomt dat kinderopvang betrokken wordt in privékwesties of als instrument van druk. Dat kan al via kleine wijzigingen in handelen, bv. door
    - gewoontes tegen het licht te houden, zoals bv. schuiven met uren van opleiding of shiften zodat ze beter aansluiten bij de schooluren of minder drukke opvangdagen.
    - extra kinderopvangplaatsen te financieren of te organiseren, bv. via innovatieve modellen. Het ontzorgt ouders praktisch en werkt motiverend voor het starten van een opleiding of een job.
    - (terug)betaling van de kosten voor kinderopvang door VDAB, OCMW of de werkgever, zoals de bestaande VDAB-regeling voor de terugbetaling van kinderopvangkosten voor werkzoekenden in een erkende opleiding.

Zet in op maatgerichte communicatie over de mogelijkheden en op **goede toeleiding** naar (passende) opvang.

- Zet in op **outreachend bereiken, informeren en sensibiliseren** over de huidige mogelijkheden van kinderopvang. Het lokaal loket kinderopvang, maar ook consulenten, begeleiders en organisaties die de belangen vertegenwoordigen van vrouwen met een migratieachtergrond kunnen hier actief en outreachend op werken via communicatiemateriaal afgestemd op de doelgroep.
- Zet in op **een volledige dienstverleningsmatrix**, met een gecoördineerd e-inclusief kader via het Click-Call-Face-Home principe. Digitale communicatie en instrumenten zijn belangrijk maar onvoldoende om deze groep voldoende te bereiken.
- **Versterk het vertrouwen in de (formele) kinderopvang.** Blijf inzetten op het versterken van (basis)vaardigheden van alle medewerkers in de kinderopvang rond interculturaliteit en diversiteit (bv. omgaan met taal- of opvoedingsverschillen, aanbieden van alternatieve voeding,…) zowel in de initiële opleiding als in bijscholingen. Realiseer meer diversiteit bij alle medewerkers in de kinderopvang, zet rolmodellen en positieve verhalen in de kijker en werk outreachend naar de buurt waarin er gewerkt wordt.

Voldoende, toegankelijke en kwalitatieve plaatsen voor iedereen in de buitenschoolse opvang en activiteiten (BOA)

Help lokale besturen een **voldoende en kwalitatief aanbod** creëren, zodat elk kind een plaats heeft. Dat vraagt voldoende centrale financiering én een duidelijk regelgevend kader dat lokale besturen versterkt in hun BOA-regierol en organisatoren niet afremt. Voldoende aanbod helpt om voorrangsregels voor het globale aanbod maximaal te vermijden en de sociale functie van BOA te waarborgen. Voor de SERV betekent dit dat voorrangsregels, in lijn met de sociale,

economische en pedagogische functie van BOA en de bepalingen van het EQF[73], nooit mogen leiden tot discriminatie of deelname a priori uit te sluiten.

Draag vanuit verschillende beleidsdomeinen centraal bij aan een gevarieerd en toegankelijk aanbod. Dit kan bv. door scholen, Centra Inclusieve Kinderopvang (CIK's), (jeugdwerkingen van) sociaal-culturele organisaties, sportverenigingen en het jeugdwerk bovenlokaal aan te moedigen tot samenwerking en overleg. Blijf hiertoe bv. inzetten op:

- centrale richtlijnen voor een transparant prijsbeleid, met aandacht voor de betaalbaarheid en in het bijzonder sociale of inkomensgerelateerde tarieven. Zet ook in op centrale monitoring.
- een inclusief en toegankelijk aanbod tijdens vakanties en op woensdagnamiddag, naast het reguliere aanbod voor- en na school. Dit kan bv. door koepels zoals de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk (VDS), Sport Vlaanderen of Bataljong centraal te blijven ondersteunen en hun expertise hierrond breed te delen. Vandaag botsen ouders nog te vaak tegen complexe inschrijfprocedures, wachtlijsten, lang moeten vooruit plannen, onvoldoende flexibiliteit … .
- aandacht voor ruimte en infrastructuur, bv. door het voorzien van een aanbod op de plaats waar kinderen al zijn (op scholen).

Daarnaast kan overleg met doelgroepen en ervaringsdeskundigen armoede bijdragen aan een inclusief, toegankelijk aanbod.

Versterk de lokale toeleiding centraal via transparante informatie over beschikbare plaatsen en prijzen. Dit kan via diverse kanalen, bv. outreachend via lokale contactpunten van centrale dienstverleners en via samenwerking met organisaties die ervaring hebben met doelgroepen of proactief via het administratief identificeren van gezinnen om hen gericht te informeren. Heb daarbij **specifieke aandacht voor gezinnen die minder vertrouwd zijn met het lokaal aanbod, het Nederlands nog niet (vlot) beheersen, digitaal minder vaardig zijn of specifieke opvangnoden hebben** (bv. door zorgnoden). Dit kan o.a. door:

- erkende voordelen eenvoudiger en breder inzetbaar te maken voor BOA (bv. de UitPas), zonder bijkomende administratie,
- lokale dienstverleners (bv. VDAB, OCMW, GTB, CAW, CVO, het Huis van het Kind) te stimuleren om opvangnoden actief te bevragen en gezinnen toe te leiden naar het aanbod,
- de doorstroom naar BOA te versterken via kinderopvang voor baby's en peuters, bv. bij de overgang naar de kleuterschool.

2.5 Zet in op een inclusieve arbeidsmarkt in Vlaanderen

Het is belangrijk om **ondernemingen en organisaties te stimuleren en ondersteunen in hun verdere groei naar diverse en inclusieve werkvloeren**. Superdiversiteit is immers een

[73] EQF staat voor *het Europees kwaliteitskader voor de kinderopvang* (European Quality Framework). Dit kader benoemt vijf thema's die onmisbaar zijn voor goede kwaliteit van voorzieningen voor jonge kinderen: toegankelijkheid voor alle kinderen, een goed personeelsbeleid, een pedagogisch curriculum, monitoring en evaluatie en goede financiering.

basiskenmerk van onze samenleving vandaag en moet daarom het uitgangspunt vormen in élk beleidsdomein.

Draag actief een inclusieve arbeidsmarkt uit vanuit het beleid

- **Diversiteit en inclusie op de arbeidsmarkt moet (opnieuw) een belangrijk beleidsthema zijn**. Het is belangrijk dat de overheid, samen met relevante stakeholders zoals vertegenwoordigers van de kansengroepen, sociale partners, sectoren, …, een duidelijke visie inzake inclusie uitbouwt en uitdraagt. De huidige arbeidskrapte vormt een momentum zijn om daar sterk op in te zetten.
- **Geef de nodige autonomie, zorg voor co-creatie en een afdoende financiering om via de sectorconvenants blijvend, volwaardig en op een positieve manier op diversiteit en inclusie te kunnen inzetten**. Ten gevolge de steeds strenger wordende voorwaarden, haakten ondertussen al meerdere sectoren af. Dit staat haaks op de doelstelling van het instrument, om beleidsthema's, aangevuld met beleidsaccenten van de voogdijminister te laten landen in concrete acties binnen de Vlaamsbrede economie.
- Maak de **voorbeeldrol van de Vlaamse overheid, lokale besturen en onderwijsinstellingen** op vlak van diversiteit en inclusie waar, ook ten aanzien van vrouwen met een migratieachtergrond. Op deze grote en belangrijke werkvloeren in Vlaanderen zijn vrouwen in het algemeen sterk vertegenwoordigd, maar blijven vrouwen met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd. Factoren zoals diploma- en taalvereisten en specifieke kledingvoorschriften kunnen daarbij meespelen. Een divers personeelsbestand, ondersteund door een doordacht diversiteitsbeleid met aandacht voor intersecties zoals vrouwen met een migratieachtergrond[74], is daarom essentieel en kan bijdragen aan de kwaliteit van hun dienstverlening. Tegelijk blijft het belangrijk neutraliteit te benaderen als neutraal handelen van alle personeelsleden, zodat de openbare dienstverlening voor elke burger toegankelijk en gelijkwaardig is.

Stimuleer en ondersteun inclusieve werkvloeren

Werk opnieuw **meer outreachend naar werkgevers**. De Commissie Diversiteit stelt vast dat het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen de laatste decennia minder aanbodgericht is geworden. Binnen het huidige beleid inzake *inclusieve werkvloeren* is een duidelijke verschuiving vast te stellen. Er worden gerichter inspanningen geleverd om ondernemers actief te informeren over de beschikbare ondersteuningsmogelijkheden richting een inclusieve werkvloer. Tegelijk is er een merkbare evolutie naar een meer resultaatsgerichte aanpak, waarbij output en impact steeds centraler staan. Die ondersteuning gaat vandaag verder dan het louter informeren. Zo wordt vaak ingezet op het begeleiden, coördineren en opvolgen van de stappen richting concrete ondersteuning. Dit versterkt de effectiviteit van het beleid en verlaagt drempels voor ondernemingen, in het bijzonder voor kmo's, om effectief werk te maken van inclusie. De commissie doet daarom volgende aanbevelingen:

- Werk in overleg met de sociale partners en de betrokken actoren (opnieuw) **een aanbod- en vraaggericht instrumentarium uit** en ontsluit het bestaande aanbod beter. Zorg

[74] Commissie Diversiteit (15 december 2023). Advies beleidsprioriteiten voor een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt; Commissie Diversiteit (27 oktober 2025). Advies actualisering van de streefcijfers voor het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie 2026-2030.

daarbij voor gerichte expertise en dienstverlening, kennisdeling en financiële ondersteuning op maat van de onderneming. Het delen van goede praktijkvoorbeelden (bij ondernemingen of sectoren) kunnen daarbij relevant zijn.
- Zet in op **gerichte informatiecampagnes** om bias over vrouwelijke migranten weg te nemen, de meerwaarde van diversiteit op de werkvloer te benadrukken en werkgevers beter te informeren over zaken zoals de erkenning van buitenlandse kwalificaties.
- Laat **arbeidsbemiddelaars proactiever samenwerken met werkgevers** om deze vrouwen te matchen met jobs die aansluiten bij hun vaardigheden en ambities, of met geïntegreerde trajecten van bv. taalverwerving in combinatie met een beroepsopleiding of werk.

Stimuleer een **meer diverse instroom op werkvloeren,** bv. door HR-verantwoordelijken en werkgevers op te leiden en sensibiliseren rond:

- het experimenteren met **innovatieve technieken** zoals *open hiring* om bias en discriminatie tegen te gaan of met *job re-design* om jobs beter te laten aansluiten bij de talenten en mogelijkheden van deze vrouwen,
- het creëren van **draagvlak op werkvloer**, bv. door in te zetten op mentoring op de werkvloer waarbij de mentor niet enkel instaat voor begeleiding van de werknemer maar ook voor het creëren van draagvlak rond diversiteit, communicatie op de werkvloer, omgaan met weerstand, vooroordelen etc.
- inzetten op **ruimere aanpak rond taal op de werkvloer.** Die aanpak richt zich zowel op de anderstalige werknemer als de werkcontext en de collega's. Het gaat daarbij zowel over het creëren van leermogelijkheden Nederlands op de werkvloer, als het wegwerken van taaldrempels.[75]

Zet discriminatie buiten spel

Vooroordelen en discriminatie staan een inclusieve samenleving en sterke economie in de weg. Toch zijn vooroordelen en discriminatie vandaag nog te veel en structureel aanwezig in alle domeinen van de samenleving. De commissie vraagt in te zetten op **twee sporen in de aanpak van arbeidsgerelateerde discriminatie**:

- **Sensibilisering en stimulering via wetenschappelijk onderbouwde maatregelen, binnen de Vlaamse bevoegdheden.** Het is bijvoorbeeld belangrijk om arbeidsbemiddelaars van VDAB en partnerorganisaties te trainen in het adequaat omgaan met discriminerende praktijken en het onderkennen van en omgaan met (eigen) vooroordelen in lijn met de beschermde criteria zoals opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving.
- **Handhaving via efficiënte en gerichte controles en een kordaat optreden bij manifeste overtredingen, binnen de Vlaamse bevoegdheden.**

Zorg dat meldingen, klachten en handhaving van meervoudige en intersectionele discriminatie, waar vrouwen met migratieachtergrond mee geconfronteerd kunnen worden, **voldoende kunnen worden gevat**. De commissie drong in diverse adviezen[76] aan op het realiseren van

[75] Commissie Diversiteit (3 maart 2025). Advies Leermogelijkheden voor het Nederlands op de werkvloer.

[76] Zie Commissie Diversiteit (1 februari 2022). Advies Oprichtingsdecreet Vlaams Mensenrechteninstituut., Commissie Diversiteit (23 mei 2018). Advies Laaggeschoolde vrouwen met migratieachtergrond.

minstens het principe van een eenheidsloket voor alle meldingen en klachten. In afwachting daarvan moet toegeleid worden naar de juiste kanalen.

2.6 Zorg voor meer structurele en voldoende fijnmazige monitoring en onderzoek

Werk evidence-informed en onderbouw beleidskeuzes met kwaliteitsvolle data en wetenschappelijke inzichten. De kruising tussen gender en herkomst wordt vandaag niet structureel gemaakt in heel wat arbeidsmarktmonitoring en aangrenzende beleidsdomeinen, zoals bv. de publiek beschikbare monitoring van een aantal arbeidsmarktindicatoren.[77] Vaak is er geen onderscheid te maken tussen generaties of is er slechts een beperkte uitsplitsing naar regio's.

Zorg daarom voor **voldoende fijnmazige monitoring** om beleidskeuzes voor te bereiden en waar nodig tijdig bij te sturen:

- Maak werk van een **structurele integratie van beschikbare (administratieve) databanken**, bv. wat betreft onderwijs en arbeidsmarkt om onder meer leerloopbanen[78] en de diversiteit binnen het onderwijspersoneel en studentenpopulatie[79] op te volgen.
- Bekijk waar het relevant is om **meer structureel de combinatie van gender en herkomst** in monitoring en onderzoek over de diverse beleidsdomeinen in te bouwen, met waar mogelijk en relevant een uitsplitsing naar generatie.
- Maak **vrouwen geboren buiten de EU meer zichtbaar in monitoring van de Vlaamse arbeidsmarkt en tewerkstellingsmaatregelen[80].** Gezien de zeer kwetsbare arbeidsmarktpositie van vrouwen geboren buiten de EU op de Vlaamse arbeidsmarkt vraagt de commissie om deze groep structureel op te nemen in het jaarlijkse rapport over kwetsbare groepen van het Steunpunt Werk en DWEWIS.

---

77 https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheidhttps://www.steunpuntwerk.be/cijfers/vlaanderen-binnen-europa-werkzaamheid (hier kan geen combinatie gemaakt worden van geslacht en geboorteland). Het meest recente (2025) jaarlijkse trendrapport kwetsbare groepen besteedt specifiek aandacht voor de arbeidsmarktpositie van vrouwen met een migratieachtergrond, maar deze groep wordt niet structureel opgevolgd.

78 Bv. om zicht te krijgen op de doorstroom van jongeren met een migratieachtergrond uit het beroepsonderwijs of duaal leren naar de arbeidsmarkt moeten de gegevens van VDAB, DWSE en AGODI telkens opnieuw worden gekruist.

79 Zie Commissie Diversiteit (26 augustus 2020). Advies diversiteit bij het onderwijzend personeel. (https://www.serv.be/node/13858). In 2021 werd een eerste nulmeting uitgevoerd naar de herkomst van leerkrachten in het Vlaams onderwijs met cijfers tussen 2013 en 2019.

80 Zie Commissie Diversiteit (14 december 2022). Advies Naar een duurzame, inclusieve Vlaamse arbeidsmarkt.