

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 400
van **EMMILY TALPE**
datum: 11 maart 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

VDAB - Begeleiding van vluchtelingen en asielzoekers in de werkomgeving

Vluchtelingen en asielzoekers moeten zo snel mogelijk worden toegeleid naar de arbeidsmarkt opdat ze zich optimaal kunnen integreren in onze maatschappij en kunnen bijdragen aan onze economie. Een aantal van deze mensen komt uit een heel andere cultuur en is daardoor niet vertrouwd met een aantal van onze grondrechten, zoals de gelijkheid tussen man en vrouw of maatschappelijke gelijkschakeling van holebi's en transgenders. Van de inburgeringscursussen wordt verondersteld dat ze ermee vertrouwd worden gemaakt, maar in de praktijk blijkt de aandacht voor dit gegeven veeleer beperkt of nogal abstract te zijn.

Daarom ligt er een belangrijke rol weggelegd voor de VDAB in de begeleiding en toeleiding van vluchtelingen en asielzoekers uit andere culturen naar de arbeidsmarkt. Meer bepaald moeten deze mensen vertrouwd worden gemaakt met de concrete omgang op de werkvloer tussen mannen en vrouwen. Tevens moeten zij voorbereid worden op het feit dat het in dit land volstrekt normaal is dat een overste van het vrouwelijk geslacht kan zijn en dat zij ook met dezelfde egards moet worden behandeld als een mannelijke overste. Idem dito ten aanzien van collega's of oversten die openlijk uitkomen voor hun seksuele geaardheid. Deze vluchtelingen moeten er goed bewust van worden gemaakt dat ze hierover geen waardeoordeel kunnen uitspreken en al zeker niet in hun handelen discriminerende acties mogen ondernemen. Ook religie kan aanleiding geven tot specifieke praktische problemen en vragen ten aanzien van hun functioneren op de werkvloer. Omgekeerd is het vanzelfsprekend eveneens de bedoeling dat de autochtone werknemers worden voorbereid op de komst van vluchtelingen en weten dat ze hen correct moeten behandelen. Niet alleen de VDAB, maar ook de werkgevers zelf dragen hierin een verantwoordelijkheid om op de juiste manier om te gaan met diversiteit op de werkvloer.

1. Hoe bereidt de VDAB zich voor op de toeleiding van vluchtelingen en asielzoekers, meer bepaald op het vlak van hen vertrouwd te maken met de grondrechten in dit land en hun impact op de werkvloer zoals de gelijke omgang met vrouwelijke collega's, eerbied voor vrouwelijke oversten, zwangere collega's, collega's met een andere seksuele geaardheid en dergelijke?
2. Zal de VDAB ook aan de werkgevers instructies en advies geven rond het laten respecteren van onze grondrechten door vluchtelingen en asielzoekers die deze grondrechten niet vanuit hun culturele achtergrond hebben meegekregen?

3. Zal de minister ook bij de werkgeversorganisaties aandacht vragen om hun leden te begeleiden in het aanpakken van deze problematiek?
4. Op welke manier zal het EAD-beleid (Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit) van de minister inspelen op de integratie van vluchtelingen en asielzoekers op de werkvloer met eerbiediging van alle grondrechten inzake de gelijke behandeling van vrouwen, maatschappelijke aanvaarding van holebi's en transgenders en de scheiding tussen kerk en werk?

ANTWOORD

op vraag nr. 400 van 11 maart 2016

van **EMMILY TALPE**

1. Naargelang de achtergrond van inburgeraars zijn er voor hen soms minder evidente aspecten waarmee zij moeten leren omgaan in hun inburgerings- en inwerkingstraject. Klassieke voorbeelden hiervan zijn de werkverhoudingen tussen medewerkers en leidinggevenden, de omgang met gendergelijkheid en het openlijk uitkomen voor seksuele geaardheid.

Binnen het inwerkingstraject van de VDAB, leert de inburgeraar over de Vlaamse arbeidsmarkt en krijgt deze een realistischer beeld over de arbeidsmarkt.

Op de werkvloer zijn het, wat VDAB betreft, overwegend vrouwen van diverse leeftijden die de screeningsgesprekken met de inburgeraars zullen voeren, trajectplannen opmaken, groepstraining verzorgen, individuele consultaties houden, werkplekleren begeleiden, stages komen opvolgen, hen coachen in het werk zoeken, sollicitatieopdrachten meegeven en de leiding van de dienst waarnemen. Het zal op die manier voor nieuwkomers snel duidelijk zijn dat er gelijkheid is op vlak van gender en dat vrouwen ook een leidinggevende functie kunnen opnemen. VDAB heeft voor eigen medewerkers ook een intern trainingsaanbod dat voorziet in opleiding en uitwisseling van kennis rond thema's als vreemde culturen, assertiviteit of weerbaarheid en ongewenst gedrag.

Daarnaast wordt er in de methodiek van taalcoaching op de werkvloer (dit kan worden aangeboden binnen werkplekleren, IBO,...) voorzien in een begeleiding van de werkgroep waarin de nieuwkomer terechtkomt. Eventuele problemen met omgangsvormen en gebruiken op de werkvloer kunnen tijdens deze begeleiding besproken en behandeld worden.

Er wordt van de inburgeraar ook een actieve medewerking en aanpassingsbereidheid aan het traject naar werk verwacht. Deze verwachting maakt deel uit van het contract met de inburgeraar. Mogelijke voorvallen die wrevel oproepen, kunnen besproken en met via een stappenplan afgebouwd worden, kleine incidenten kunnen gesanctioneerd worden. Dit kan een verlies van uitkering of een transmissie tot gevolg hebben.

2. VDAB informeert werkgevers reeds rond topics van tewerkstelling van personen met een allochtone origine of non-discriminatie. Thema's als gendergelijkheid en diverse omgangsaspecten kunnen hierbij aan bod komen. Via de bespreking en de opmaak van vacatures, de toeleiding van mannen en vrouwen naar opleidingsprojecten en in het bemiddelen van kandidaten moedigt VDAB gendergelijkheid aan naar werkgevers en federaties. In overleg met de werkgever voorziet VDAB ook in jobcoaching voor nieuwe werknemers, zodat misverstanden en ongewenst gedrag geen kans krijgen.
3. De werkgeversorganisaties zijn sedert jaar en dag reeds alert voor deze problematieken, sommige organisaties hebben ook diverse instrumenten ontwikkeld om mogelijke problemen op de werkvloer die hierrond ontstaan, aan te pakken.
4. Binnen het kader van mijn vernieuwd beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit is het mogelijk in te spelen op de integratie van vluchtelingen en asielzoekers op de werkvloer. Het vernieuwd EAD-beleid vertrekt van de

talentbenadering. Ik wil talenten activeren, investeren in talenten en vooroordelen doorbreken. Binnen dit vernieuwd beleid zal een mobiliserende strategie uitgerold worden. Ik heb voorgesteld, en dat is ook goedgekeurd, om hier van onderuit te werken en aan sociale partners en andere stakeholders te vragen hoe we zo een brede mobiliserende strategie best aanpakken, op welke thema's deze mobiliserende strategie best inzet. Die gesprekken zijn nu bezig. Het is aan de sociale partners en stakeholders om voorstellen te formuleren. In zoverre een aanpak voor een betere integratie van vluchtelingen en asielzoekers op de werkvloer naar voren komt, kan hierop gewerkt worden.