



Co-funded by  
the European Union

**"Theory of Change voor de inclusie van  
Vrouwelijke migranten in het  
beroepsonderwijs".**

nr. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

# SYNTHESIS VERSLAG

VAN DE ONDERZOEKSFASE



## 2022

### Disclaimer

Dit project is gefinancierd door de Europese Unie. Inhoud geeft uitsluitend de mening van de auteur(s) weer. De Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor geüploade of ingezonden inhoud. De Europese De Commissie is niet verantwoordelijk voor enig gebruik dat kan worden gemaakt informatie die het bevat.



Co-funded by  
the European Union

**Projectresultaat nr. 1:  
Opleidingscursus - Theorie van verandering voor  
de inclusie van vrouwelijke migranten in  
beroepsonderwijs en -opleidingen**

# Syntheseverslag

Taal versie: Nederlands

binnen het project  
"Theory of Change for the Inclusion of Women  
Migrants in VET".  
nr. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

Disclaimer: Dit project is gefinancierd door de Europese Unie. De inhoud van het verslag geeft uitsluitend de mening van de auteur(s) weer. De Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor het gebruik van de informatie in het rapport.



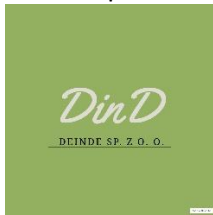
Co-funded by  
the European Union



Co-funded by  
the European Union

Vorbereid door:

Deinde sp. z o. o. (Polen)



CESIE (Italië)



Hip - Hub voor innovatiebeleid S.R.L (Roemenië)



IDEC (Griekenland)



Reset Ltd (Cyprus)



Stichting Learning Hub Friesland (Nederland)



© InToC-projectconsortium, 2022



Deze licentie staat anderen toe dit werk te remixen, aan te passen en er niet-commercieel op voort te bouwen, zolang ze ons vermelden en hun nieuwe creaties onder dezelfde voorwaarden licentiëren.

<https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



## Inhoud

Inleiding van het syntheseverslag .....	8
HOOFDSTUK 1 – Bureauonderzoek.....	10
Deel één – Bureauonderzoek in Polen .....	11
Inleiding .....	12
Voorbeelden van goede praktijken.....	15
Huidige behoeften van de doelgroepen (beroepsopleidingspersoneel en immigranten, vooral vrouwen) .....	17
Conclusies en aanbevelingen .....	25
Literatuur:.....	27
Deel twee - Bureauonderzoek in Cyprus.....	29
Inleiding.....	30
Cypriotische context.....	30
COVID-19.....	31
Verbetering van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in COVID-19 .....	31
Migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt.....	31
Uitdagingen voor migrantenvrouwen.....	32
Kinderopvang: .....	32
Geslacht:.....	33
Discriminatie: .....	33
Taal: .....	33
Goede praktijken.....	34
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	34
Conclusies en aanbevelingen .....	35
Literatuur / bibliografie .....	36
Deel 3 - Bureauonderzoek in Griekenland .....	37
Inleiding.....	38
Goede praktijken.....	51
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	52
Conclusies en aanbevelingen .....	54
Literatuur / bibliografie .....	54
Deel 4 - Deskresearch in Nederland.....	55
Inleiding.....	56
Voorbeelden van goede praktijken.....	63



Huidige behoeften van de doelgroepen (beroepsopleidingspersoneel en immigranten, vooral vrouwen) .....	67
Conclusies en aanbevelingen .....	68
Literatuur:.....	69
Deel 5 - Bureauonderzoek in Italië.....	70
Inleiding.....	71
Migratie naar Italië: belangrijkste kenmerken.....	71
Migratie naar Italië: arbeidsomstandigheden .....	72
VET in Italië.....	73
BOO in Italië: deelname en overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt .....	75
Goede praktijken.....	76
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	78
Conclusies en aanbevelingen .....	79
Literatuur / bibliografie .....	81
Deel 6 - Bureauonderzoek in Roemenië .....	83
Inleiding.....	84
Wet op de integratie .....	86
Goede praktijken.....	90
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	90
Conclusies en aanbevelingen .....	91
Literatuur / bibliografie .....	92
HOOFDSTUK 2 - FOCUSGROEPEN .....	93
Deel 7 - Focusgroep in Polen.....	94
Inleiding.....	95
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	97
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	100
Conclusies en aanbevelingen .....	103
Deel 8 - Focusgroep in Cyprus.....	105
Inleiding.....	106
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	106
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	107
Conclusies en aanbevelingen .....	108
Deel 9 - Focusgroep in Griekenland .....	109
Inleiding.....	110
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	111



Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	111
Conclusies en aanbevelingen .....	112
Deel 10 - Focusgroep in Nederland .....	114
Inleiding .....	115
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	116
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	116
Conclusies en aanbevelingen .....	117
Deel 11 - Focusgroep in Italië .....	118
Inleiding .....	119
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	119
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	119
Conclusies en aanbevelingen .....	120
Deel 12 - Focusgroep in Roemenië .....	121
Inleiding .....	122
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	122
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	122
Conclusies en aanbevelingen .....	124
HOOFDSTUK 3 - ONLINE ENQUÊTE .....	125
Deel 13 - Online enquête .....	126
Analyse van migrantenvrouwen ingeschreven in beroepsonderwijs en -opleiding antwoorden ...	128
Analyse van de antwoorden van het VET-personeel .....	134
Conclusies van enquêteonderzoek .....	142
Gezamenlijke resultaten van zes partnerlanden .....	142
Overeenkomsten en verschillen tussen landen .....	143



## Inleiding van het syntheseverslag

Het syntheseverslag is opgesteld door het consortium binnen het project "Theory of Change for the Inclusion of Migrant Women in VET" als onderdeel van projectresultaat nr. 1.

Het consortium van het project bestaat uit zes partnerorganisaties:

- Deinde sp. z o. o. (Polen),
- CESIE (Italië),
- Hip - Hub voor innovatiebeleid S.R.L (Roemenië),
- IDEC (Griekenland),
- Reset Ltd (Cyprus),
- Stichting Learning Hub Friesland (Nederland).

Het syntheseverslag omvat drie soorten onderzoek die in zes partnerlanden zijn uitgevoerd:

- desk research,
- focusgroep,
- online enquête.

Elke partnerorganisatie heeft in de onderzoeksfase deskresearch uitgevoerd, een focusgroep en interviews met ten minste 5 personen georganiseerd, waarbij zowel vertegenwoordigers van organisaties voor beroepsonderwijs als in beroepsonderwijs ingeschreven migrantenvrouwen betrokken waren, en ten minste 20 online vragenlijsten verzameld bij het personeel van beroepsonderwijs en bij in beroepsonderwijs ingeschreven migrantenvrouwen.

De doelstellingen van de onderzoeksfase waren:

- praktijken in kaart brengen die reeds door beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties worden gebruikt voor de integratie van vrouwelijke migranten en
- vaststellen van de feitelijke behoeften van de doelgroepen (migrantenvrouwen en personeel in beroepsonderwijs en -opleiding).

Elke instelling heeft twee "nationale rapporten" opgesteld op basis van het bureauonderzoek en de focusgroep. De analyses van de enquêtes werden voorbereid door Deinde sp. z o. o. als online enquêtebeheerder en taakcoördinator.

Het syntheseverslag bestaat uit 3 hoofdstukken en 13 delen:

1. Hoofdstuk 1 – Bureauonderzoek, waaronder:

- bureauonderzoek in Polen
- bureauonderzoek in Cyprus
- bureauonderzoek in Griekenland
- bureauonderzoek in Nederland
- bureauonderzoek in Italië
- bureauonderzoek in Roemenië

2. Hoofdstuk 2 - Focusgroepen, waaronder:

- focusgroep in Polen
- focusgroep in Cyprus





- focusgroep in Griekenland
  - focusgroep in Nederland
  - focusgroep in Italië
  - focusgroep in Roemenië
3. Hoofdstuk 3 - Online enquête, die omvat:
- online onderzoek in zes partnerlanden.



Co-funded by  
the European Union

# HOOFDSTUK 1 - BUREAUONDERZOEK



# Deel één - Bureauonderzoek in Polen

## Inhoud:

Inleiding.....	12
Voorbeelden van goede praktijken.....	15
Huidige behoeften van de doelgroepen (beroepsopleidingspersoneel en immigranten, vooral vrouwen) .....	17
Conclusies en aanbevelingen .....	25
Literatuur:.....	27



## Inleiding

Het bureauonderzoek wordt uitgevoerd in het kader van het project "Theory of Change for the Inclusion of Migrant Women in VET". Het onderzoek heeft drie hoofddoelen. Ten eerste kennis verschaffen over de praktijken / instrumenten / methoden voor integratie van migranten die momenteel door Poolse instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding worden gebruikt, met bijzondere nadruk op vrouwelijke migranten. Ten tweede kennis verschaffen over de huidige behoeften van de doelgroepen van het project, d.w.z. migrantenvrouwen in Polen en personeel dat met migranten werkt in het proces van hun sociale en professionele integratie in Polen. De studie zal geselecteerde publicaties (academische publicaties, onderzoeksrapporten) en statistische gegevens over de integratie van migranten (met inbegrip van migrantenvrouwen) in Polen analyseren.

Inclusie (integratie) van migranten is een van de belangrijkste beleidsterreinen van de Europese Unie. Volgens gegevens van Eurostat voor 2016 en 2017 liepen bijna 4 op de 10 buitenlanders in de EU het risico op armoede of sociale uitsluiting. Het werkloosheidspercentage van buiten de EU geboren migranten lag 6,4 procentpunten hoger dan dat van de autochtone bevolking. Het mediane gelijkwaardige inkomen van EU-burgers die in een andere EU-lidstaat verblijven, was 9,6% hoger dan dat van onderdanen van dat land, terwijl het mediane inkomen van niet-EU-onderdanen 24,2% lager was dan dat van onderdanen van dat land. Maar liefst één op de vijf buiten de EU geboren migranten was een tijdelijke werknemer, tegenover één op de acht autochtone werknemers. Wat het onderwijs betreft, hadden buiten de EU geboren jongeren tweemaal zoveel kans om onderwijs en opleiding voortijdig te verlaten als autochtonen. Tegelijkertijd bedroeg het armoederisico voor kinderen in de EU met ten minste één ouder met een buitenlandse nationaliteit 35,8%, bijna twee keer zo hoog als voor kinderen met beide ouders als nationale onderdanen (18,8%). Wat de huisvestingsomstandigheden betreft, bezaten slechts 3 op de 10 buitenlanders een huis, tegenover 7 op de 10 EU-burgers. Tegelijkertijd is 1 op de 4 in de EU wonende buitenlanders overbelast met huisvestingskosten, tegenover 1 op de 10 EU-burgers. Bovendien wonen buitenlanders in de hele EU vaker in een overbevolkt huishouden dan EU-onderdanen.<sup>1</sup> Daarom zijn acties (inclusief instellingen voor opleiding en beroepsonderwijs) voor de volledige integratie van migranten in elke EU-lidstaat, ook in Polen, zo belangrijk.

In 2020 telde Polen 38 miljoen 265 duizend inwoners, waarvan 19 miljoen 763 duizend vrouwen. De gemiddelde leeftijd was 41,7 jaar. 59,5% van de bevolking bevond zich in de werkende leeftijd (18 - 60/65 jaar). En in de post-productieve leeftijd (60/65 jaar en meer) - 22,3% van de bevolking. Het vruchtbaarheidscijfer bedroeg 1,378. In 2020 waren 16 miljoen 979 duizend Polen economisch actief, waaronder 7.579.000 vrouwen. Het aantal werklozen

---

<sup>1</sup> Statistieken over de integratie van migranten. editie 2018, Eurostat, blz. 4 - 6.

bedroeg 537.000 personen en het aantal economisch inactieven 13.292 duizend personen, waaronder 8.244 duizend vrouwen.<sup>2</sup>

In 2020 bedroeg het geboortecijfer in Polen -0,9, wat vergelijkbaar is met het EU-gemiddelde (-1,1). De demografische afhankelijkheidsratio in Polen bedroeg 50,8% (in de EU 55,5%). De economische participatiegraad (75,9%) was iets lager dan het EU-gemiddelde (77,7%). De werkgelegenheidsgraad (73,6%) was iets hoger dan het EU-gemiddelde (72,4%). Het werkloosheidscijfer in Polen (3,2%) was aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde (7,1%). Het armoederisico (15,4%) lag dicht bij het EU-gemiddelde (16,5%).<sup>3</sup>

Polen was na 1989 geen land waar het verschijnsel migratie zichtbaar was (of het nu immigratie naar Polen was of emigratie uit het land), en daarom besteedde ons land institutioneel niet veel aandacht aan het verschijnsel van de integratie van migranten. Op nationaal niveau waren er geen specifieke strategieën / beleidsmaatregelen op het gebied van de integratie van migranten, omdat die behoefte er niet was. Een doorbraak in het migratieproces voor Polen was 2004, het moment waarop ons land toetrad tot de Europese Unie en de EU-arbeidsmarkt werd opengesteld voor Polen (met uitzondering van enkele landen, zoals Duitsland). Na 2004 verlieten enkele miljoenen mensen Polen om in andere EU-landen te gaan werken (periodiek of permanent). De economische migratie na 2004 leidde tot de formulering van arbeidsmarktstrategieën door de Poolse regeringen die erop gericht waren Polen aan te moedigen om uit het buitenland terug te keren en in het land te gaan werken. Het is moeilijk om de doeltreffendheid van dit beleid ondubbelzinnig te beoordelen, aangezien volgens de schattingen van het ministerie van Ontwikkeling in 2019 nog 2,6 miljoen Polen in de landen van de Europese Unie werkten.<sup>4</sup>

De Poolse staat moest ook reageren op het verschijnsel van immigratie naar ons land. In de jaren 2008-2015 zijn nieuwe of gewijzigde overheidsdocumenten aangenomen, waarin de administratieve procedure voor het verschijnsel migratie is vastgelegd, procedures en normen zijn vastgesteld voor de terugkeer van buitenlanders die illegaal in Polen verblijven, de voorwaarden voor toegang en verblijf van immigranten met het oog op werk zijn gespecificeerd, de procedures voor het verkrijgen van een verblijfs-, werk- en onderwijsvergunning zijn vereenvoudigd, alsook de regels voor het legaliseren van het verblijf in Polen en het verkrijgen van het Poolse staatsburgerschap.<sup>5</sup>

In 2013 heeft de Poolse regering de "Nationale ontwikkelingsstrategie voor de lange termijn aangenomen. Polen 2030," waarin, in antwoord op ongunstige demografische trends

---

<sup>2</sup> *Polen in cijfers 2021*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Warschau 2021, blz. 2-3, 6.

<sup>3</sup> *Polen in de Europese Unie*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Warschau 2021, blz. 6-7.

<sup>4</sup> D. Kubas, *Theoretische grondslagen en strategieën voor de tenuitvoerlegging van flexizekerheid als model voor het oplossen van arbeidsmarktproblemen*, Lublin 2021, blz. 275; zie M. Górczyńska, *Polen als immigratieland - wie komt er naar Polen en met welk doel? Feiten over migraties naar de 21e eeuw*, Ed. Stichting Centrum voor Burgereducatie, Warschau 2020, blz. 3-5.

<sup>5</sup> S. Łodziński, M. Szonert, "Niet-politieke politiek"? *De vormgeving van het migratiebeleid in Polen in 1989-2016*, CMR Working Paper, nr. 90 (148), pp. 41, 57-58.



(vergrijzing van de Poolse samenleving, dalend aantal geboorten, afnemende beroepsbevolking), het verschijnsel immigratie naar Polen werd beschouwd als een kans voor de ontwikkeling van de Poolse economie en de verbetering van de situatie op de arbeidsmarkt. De strategie gaat uit van een actief immigratiebeleid dat erop gericht is de tekorten aan arbeidskrachten op de Poolse arbeidsmarkt in de komende twintig jaar aan te vullen.<sup>6</sup>

Door de intensieve ontwikkeling van de Poolse economie en de relatief lage werkloosheid in vergelijking met de EU, heeft Polen de afgelopen jaren zijn imago veranderd van emigratieland in het land dat migranten ontvangt, ook voor werk. Uit onderzoek van de afgelopen tien jaar blijkt dat sinds 2014 de structuur van de immigranten die in Polen aankomen, wordt gedomineerd door burgers uit Oekraïne, meestal jonge, relatief goed opgeleide mensen, die op zoek zijn naar een baan van bepaalde duur of een seizoen baan, vaak in functies waarvoor geen hoge kwalificaties vereist zijn.<sup>7</sup>

Volgens de studie "Immigrants in Poland in the context of a simplified procedure for employing foreigners," is de arbeidsparticipatie van immigranten in Polen in de jaren 2015-2018 systematisch toegenomen. Volgens de registergegevens werkten in 2015 gemiddeld ongeveer 133 duizend migranten per maand in Polen in het kader van de vereenvoudigde procedure. In 2017 lag het gemiddelde maandelijks al rond de 415 duizend, om in de eerste helft van 2018 uit te komen op ruim 423 duizend personen. Het gemiddelde aantal migranten dat in Polen werkt, is dus in de periode van drie jaar meer dan verdrievoudigd. Onder de in Polen werkzame migranten, die in de eerste helft van 2018 goed waren voor meer dan 91% van het totale aantal werkende migranten, domineerden de burgers van Oekraïne duidelijk. De tweede belangrijkste migrantenpopulatie waren Wit-Russen (4,2%), en de derde waren Moldaviërs (2,4%).<sup>8</sup>

Volgens schattingen van de Nationale Bank van Polen waren immigranten in de jaren 2014-2018 een steeds belangrijkere factor die het productiepotentieel van de Poolse economie verhoogde. Het percentage werkende migranten bedroeg 4 tot 5,5% van de beroepsbevolking. Tegelijkertijd droegen migranten jaarlijks ongeveer 0,5 procentpunt bij aan de groei van het Poolse bbp. Het aantal migranten dat legaal in Polen werkt en sociale zekerheidsbijdragen betaalt, is in de loop der jaren gestegen van ongeveer 30 000 in 2014 tot 500 000 in 2019. De groeiende trend in 2020 werd gestopt door de Covid-19 pandemie en de ingevoerde lockdowns (zowel beperkingen op het overschrijden van de staatsgrenzen als het sluiten van verschillende industrieën en sectoren van de economie). De overgrote meerderheid van de immigranten werkte in Poolse ondernemingen als ongeschoolde

---

<sup>6</sup> Nationale ontwikkelingsstrategie op lange termijn. Polen 2030. De derde golf van moderniteit. Aangenomen bij resolutie nr. 16 van de Raad van Ministers van 5 februari 2013 (MP van 2013, punt 121) voor de Hoge Rekenkamer, *Auditverslag over sociale bijstand voor vluchtelingen*, Warschau 2015, blz. 6.

<sup>7</sup> R. Bartłomiejski, D. Kowalewska, *Economische immigratie naar Polen - conclusies voor de strategie van de integratie van migranten*, Atheneum, vol. 70 (2) / 2021, p. 111.

<sup>8</sup> A. Górny, P. Kaczmarczyk, M. Szulecka, e.a., *Immigranten in Polen in het kader van een vereenvoudigde procedure voor het in dienst nemen van buitenlanders*, Warschau 2018, blz. 46, 48.



arbeiders (70%). Gekwalificeerde arbeiders vormden 16% van de tewerkgestelde immigranten, lager kantoorpersoneel - ongeveer 2%, en specialisten met een hogere opleiding - ongeveer 12% van de tewerkgestelde immigranten.<sup>9</sup>

In 2019 hebben buitenlanders 207.343 aanvragen ingediend voor verblijfs- of beschermingsvergunningen in Polen. De meeste aanvragen betroffen tijdelijke verblijfsvergunningen (181.788 personen, d.w.z. 87% van de aanvragen), ongeveer 8,7% voor permanent verblijf (18.211 personen), 2,8% aanvragen op het gebied van internationale bescherming (4.171 personen), en 1,5% van de aanvragen betrof een EU-verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen (3.173 personen). Naast economische migranten komen ook migranten die politieke bescherming zoeken en de vluchtelingenstatus aanvragen naar Polen. In 2009-2019 varieerde hun aantal van 800 tot 1.281 personen per jaar. De burgers van Rusland, Syrië, Oekraïne, Wit-Rusland en Irak domineerden.<sup>10</sup>

Een belangrijk moment in het proces van immigratie naar ons land was februari 2022 en het uitbreken van de oorlog in Oekraïne. Sindsdien zijn meer dan 6 miljoen Oekraïners ons land binnengekomen. Momenteel zijn er naar schatting (de gegevens zijn veranderlijk omdat de migratie van Oekraïners in beide richtingen doorgaat) meer dan 1,5 miljoen Oekraïners in Polen, die daarmee de grootste groep immigranten vormen. Onder de migranten uit Oekraïne die in Polen verblijven, domineren vrouwen en kinderen. De instroom van zo'n groot aantal immigranten in korte tijd stelt ons land voor veel uitdagingen op het gebied van de integratie van immigranten. De belangrijkste problemen omvatten de volgende aspecten: kennis van de Poolse taal, huisvesting, onderwijs en kinderopvang, werkgelegenheid, gezondheidszorg of in brede zin de toegang tot openbare diensten.<sup>11</sup>

## Voorbeelden van goede praktijken

In dit deel van het verslag worden goede praktijken gepresenteerd die in Polen worden toegepast bij de integratie van immigranten. We beginnen met het voorbeeld van de activiteiten van een openbare instelling - de stad Gdańsk.

In 2015 richtte de stad Gdańsk het eerste intersectorale en interdisciplinaire team van Polen op voor het integratiemodel voor immigranten. Het team kreeg de opdracht om een inventaris op te maken van de middelen en mogelijkheden om immigranten in de stad te ondersteunen en om de belangrijkste behoeften en problemen van de migranten die in Gdańsk verbleven in kaart te brengen. Bijna 80 mensen, afkomstig van 40 verschillende instellingen en organisaties, verklaarden zich actief in het team voor alomvattende oplossingen voor immigranten. Tijdens de activiteiten werd het team uitgebreid en

<sup>9</sup> *Immigranten in de Poolse economie - een enquêteverslag*, Narodowy Bank Polski, Warschau 2020, blz. 5-6, 11.

<sup>10</sup> E. Kacperska, M. Kacprzak, D. Kmiec, e.a., *Internationale migraties in Europa. Trends. De problemen. Uitdagingen*, Ed. SGGW, Warschau 2019, pp. 146-147.

<sup>11</sup> Zie: M. Pawlak, *Overheidsbeleid inzake migratie*, in: J. Kwaśniewski (red.), *Wetenschappen over overheidsbeleid: Monografie van de discipline*, Warschau 2018, pp. 305-306.



uiteindelijk waren meer dan 150 mensen van 70 openbare instellingen en niet-gouvernementele organisaties betrokken bij het werk aan het model. Een groep van meer dan 20 immigranten, nieuwe inwoners van Gdańsk uit verschillende landen, nam ook deel aan het werk van het team. Het team werkte van mei 2015 tot maart 2016. Elke maand werden vergaderingen gehouden in de ruimte van het Europees Solidariteitscentrum, zowel in een groot team van 150 personen als in acht thematische groepen die de gebieden bestrijken van: (1) onderwijs, (2) cultuur, (3) huisvesting, (4) sociale bijstand, (5) werk, (6) geweld, (7) lokale gemeenschappen en (8) gezondheid. Het werk aan het model van Gdańsk was gebaseerd op de middelen en capaciteiten van alle organisaties en instellingen die bij het team betrokken waren. Daardoor werd het effect van interdisciplinaire en intersectorale synergie verkregen - er werd een diagnose gesteld en er werden oplossingen gevonden voor de integratie van immigranten met gebruikmaking van alle potentiële middelen.<sup>12</sup>

Dankzij het werk van het team werd een model voor de integratie van immigranten (IIM) ontwikkeld, waarin de belangrijkste gebieden en richtingen van activiteiten worden gepresenteerd die gericht zijn op het voeren van een effectief en efficiënt integratiebeleid in het lokale bestuur van de stad Gdańsk, op lange termijn, waardoor het migratiebeheersysteem in openbare en sociale instellingen in Gdańsk kon worden ontwikkeld en de integratie van immigranten op acht thematische gebieden kon worden versterkt: onderwijs, cultuur, sociaal welzijn, huisvesting, bestrijding van geweld en discriminatie, lokale gemeenschappen, werkgelegenheid en gezondheid.<sup>13</sup>

Laten we eerst eens kijken naar de activiteiten van "Migrant Info Point" in Poznań, dat beheerd wordt door de Stichting Migrant Research Center. Migrant Info Point is actief sinds 2013 en voert de volgende activiteiten uit voor de integratie van immigranten: juridisch advies, ondersteuning van beroepsontwikkeling door het geven van consultaties en workshops, informatie over legalisering van verblijf en legale vormen van werkgelegenheid, hulp bij het invullen van officiële formulieren, taalondersteuning bij bezoeken aan kantoren, gedeeltelijk betaalde Poolse taalcursussen, organisatie van initiatieven, bv. uitstapjes, picknicks of steungroepen. Deze instelling biedt immigranten (voornamelijk uit het woiwodschap Groot-Polen [Wielkopolska] en de stad Poznań) dus uitgebreide diensten en ondersteuning, die verder gaan dan het leren van de moedertaal en beroepsopleiding. Deze instelling ondersteunt immigranten in administratieve aangelegenheden (legalisering van verblijf, legaal werk) en bij hun culturele integratie in de lokale gemeenschap.<sup>14</sup>

Als ander voorbeeld van een goede praktijk bij de integratie van immigranten in Polen kan het project "We support foreigners in Mazovia" worden genoemd, dat wordt uitgevoerd door de Stichting voor vreemdetalenonderwijs Linguae Mundi. Het project is gericht op onderdanen van derde landen die een document hebben dat hen toestaat op het grondgebied

---

<sup>12</sup> *Model voor de integratie van immigranten*, stadhuis van Gdańsk, Gdańsk 2016, blz. 10-12.

<sup>13</sup> *Model voor de integratie van immigranten*, Stadhuis van Gdańsk, Gdańsk 2016, blz. 17, 45-46.

<sup>14</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integratie van vluchtelingen in Polen. Aanbevelingen en goede praktijken*, Instituut voor Openbare Zaken, Warschau 2007, blz. 124.





van de Republiek Polen te verblijven. Het doel van het project is de bekwaamheid van immigranten op het gebied van de kennis van de Poolse taal en van de Poolse cultuur, geschiedenis en Poolse realiteiten te vergroten. In het kader van het project kunnen immigranten gebruik maken van een gevarieerd aanbod:

- algemene cursus Pools voor volwassenen gecombineerd met elementen van kennis over Polen en beroepsoriëntatie om de taalvaardigheid van buitenlanders te verbeteren, hen vertrouwd te maken met de Poolse cultuur, geschiedenis en Poolse realiteiten, studenten in staat te stellen en hen kennis te laten maken met zelfstudie;
- een cursus in gespecialiseerde variëteiten van de Poolse taal, gericht op de taalkundige voorbereiding van immigranten op het uitvoeren, vinden en aanvaarden van de juiste baan;
- een voorbereidingscursus voor het examen van het Poolse taalcertificaat.

Daarnaast wordt voor personeel dat met immigranten werkt het volgende aangeboden:

- gespecialiseerde opleiding in multiculturele klantenservice,
- opleiding en methodologische workshops voor kleuter- en schoolleerkrachten op het gebied van interculturele vaardigheden en het gebruik daarvan in de methodologie van het onderwijs van het Pools als vreemde taal.<sup>15</sup>

## Huidige behoeften van de doelgroepen (beroepsopleidingspersoneel en immigranten, met name vrouwen)

Analyses betreffende de behoeften van migrantenvrouwen zullen grotendeels worden gemaakt op basis van collectieve gegevens, die alle immigranten in Polen omvatten, en niet alleen vrouwen - omdat de bestaande gegevens over alleen migrantenvrouwen beperkt beschikbaar zijn.

In de literatuur over dit onderwerp worden met betrekking tot de integratie van migranten verschillende typologieën en categorieën onderscheiden die hun behoeften in een nieuw land classificeren. Een van de typologieën onderscheidt de volgende gebieden die nodig zijn om te voorzien in de behoeften van migranten in Polen<sup>16</sup> :

- a. onderwijs (van kinderopvang tot tertiair onderwijs, met inbegrip van niet-formeel en beroepsopleiding),
- b. de toegang tot de openbare gezondheidszorg waarborgen,
- c. toegang tot werk,
- d. sociale bijstand,
- e. toegang tot het appartement,
- f. bescherming tegen geweld, met name tegen vrouwen, en tegen discriminatie,
- g. die tot de lokale gemeenschap behoren,
- h. toegankelijkheid tot de cultuur van het land van verblijf.

---

<sup>15</sup> <http://linguaemundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/> (geraadpleegd op 08/09/2022).

<sup>16</sup> *Model voor de integratie van immigranten*, Stadhuis van Gdańsk, Gdańsk 2016, blz. 24-34.



Op basis van het onderzoek van de Batory Foundation kunnen we aangeven dat de belangrijkste factoren die de toename van de migratie, met name van de Oekraïense bevolking, naar Polen in de afgelopen jaren hebben veroorzaakt de liberalisering van de migratievoorschriften waren, met inbegrip van de tewerkstelling van buitenlanders, en de geografische en cultureel-taalkundige nabijheid van beide landen, die zich vertaalt in lage reiskosten of het ontbreken van grote taalbarrières. De migratie wordt ook ondersteund door goed ontwikkelde Oekraïense migratienetwerken in Polen. Het Poolse migratiebeleid zou pragmatisch kunnen worden genoemd omdat het vooral gericht is op de korte termijn behoeften van de Poolse arbeidsmarkt. Een mechanisme dat Oekraïense burgers aantrekt naar de Poolse arbeidsmarkt is het declaratiesysteem, waarbij een buitenlander zonder werkvergunning (met een minimum aan formaliteiten en financiële uitgaven) in dienst kan worden genomen voor een periode van maximaal zes maanden in de komende twaalf maanden.<sup>17</sup>

De liberalisering van de Poolse migratiewetgeving en de vergemakkelijking van de tewerkstelling van immigranten, vooral uit Midden- en Oost-Europese landen, waren grotendeels een gevolg van de situatie op de Poolse arbeidsmarkt, en met name van de moeilijkheden van de werkgevers om de nodige arbeidskrachten te vinden. Vooral in sectoren van de Poolse economie zoals de bouw, het vervoer, de industriële verwerking en de landbouw was de vraag naar en de werkgelegenheid voor immigranten bijzonder groot.<sup>18</sup>

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ondanks de culturele en taalkundige nabijheid Oekraïense burgers hulp nodig hebben bij hun integratie in ons land. Allereerst hebben zij behoefte aan juridische bijstand, taalondersteuning, transparante regels voor verblijf en werk, en de mogelijkheid van gezinshereniging. Zonder dit soort hulp worden immigranten blootgesteld aan oneerlijke tussenpersonen (bijvoorbeeld bij het zoeken naar een woning, werk, het verkrijgen van vergunningen) en blijft hun menselijk kapitaal onbenut. Uit het onderzoek blijkt ook dat de Oekraïense migratie naar Polen bij uitstek van tijdelijke aard is. In het belang van zowel Polen als de migranten zelf moeten daarom praktijken en oplossingen worden ontwikkeld die lange termijn migratie bevorderen als optie voor dat deel van de migranten dat zich in Polen wil vestigen. Bij kortdurende migratie kunnen arbeidsmigranten niet ten volle profiteren van migratie. Zij zijn gedoemd om zowel in Polen als bestemmingsland als in hun huidige verblijfplaats (in de lokale gemeenschap) een ondersteunende rol te spelen.<sup>19</sup>

Er zijn veel moeilijkheden en uitdagingen waarmee immigranten worden geconfronteerd nadat zij naar Polen zijn gekomen. Een aanzienlijke groep buitenlanders (vooral uit verafgelegen landen) heeft zelfs geen basiskennis over Polen, wat het voor hen

---

<sup>17</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *De laatste migratie van Oekraïne naar Polen: een (on)blijvend verschijnsel?*, Ed. Stichting S. Batorego, Warschau 2018, pp. 2-3.

<sup>18</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *De laatste migratie van Oekraïne naar Polen: een (on)blijvend verschijnsel?*, Ed. Stichting S. Batorego, Warschau 2018, pp. 2-3.

<sup>19</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *De laatste migratie van Oekraïne naar Polen: een (on)blijvend verschijnsel?*, Ed. Stichting S. Batory, Warschau 2018, pp. 1-3.

gemakkelijker zou maken om in een nieuw land te gaan wonen. Migranten weten vaak niet eens waar en hoe ze een baan of een flat moeten zoeken. Immigranten weten niet wat Poolse kantoren zijn, bijvoorbeeld het arbeidsbureau, en hoe die functioneren. Buitenlanders hebben ook niet al te veel algemene kennis over de fundamentele realiteit van het leven in Polen. Immigranten (vooral vluchtelingen) hebben vaak geen familie of vrienden in Polen naar wie ze zouden kunnen doorverwijzen voor hulp bij hun aankomst. Sommige immigranten wijzen ook op onvoldoende tolerantie van een deel van de Poolse samenleving, wat zich uit in terughoudendheid bij het verhuren of huren van flats aan immigranten.<sup>20</sup>

Uit het onderzoek van de Rating Group blijkt dat immigranten uit Oekraïne vooral klagen over het gevoel van "secundaire" status in Polen, wat zich uit in negatieve praktijken zoals: schending van hun arbeidsrechten door werkgevers, discriminatie en gebrek aan toegang tot openbare diensten. Migranten uit Oekraïne die in Polen verblijven, hebben meestal juridische ondersteuning nodig bij het doorlopen van de procedure voor het legaliseren van hun verblijf, het sluiten van een legale arbeidsovereenkomst en het verkrijgen van een sociale verzekering, wat een voorwaarde is voor toegang tot openbare gezondheidszorg. Immigranten hebben ook taalkundige hulp nodig om hun plaats te vinden in Poolse overheidsdiensten en op de werkplek. Momenteel worden de meeste van deze taken in Polen uitgevoerd door migratienetwerken en arbeidsbureaus, die vaak tegelijkertijd instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding zijn.<sup>21</sup> Om deze taken efficiënt uit te voeren, hebben instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding systematische steun van de staat nodig, aangezien zij niet in staat zijn migranten "multidimensionale" steun te verlenen op het gebied van sociale en professionele integratie, het regelen van officiële zaken, huisvesting, onderwijs of gezondheidszorg.

De moeilijkheden van immigranten, vooral van vluchtelingen na hun aankomst in Polen, worden bevestigd door de analyses van de Hoge Rekenkamer [pol. "NIK" - Najwyższa Izba Kontroli]. Volgens de hoge controle-instantie waarborgt het bestaande stelsel van sociale bijstand voor vluchtelingen in Polen niet hun goede integratie in de samenleving en scheidt het evenmin de juiste voorwaarden om een onafhankelijk leven te beginnen. Uit het onderzoek van het Opperste Auditbureau blijkt dat de meeste immigranten die de vluchtelingenstatus in Polen aanvragen, ons land verlaten kort na het indienen van de aanvraag tot toekenning van de vluchtelingenstatus, en een andere groep - tijdens de periode van deelname aan het individuele integratieprogramma of kort na de voltooiing ervan. Van de immigranten die in Polen blijven, slagen slechts enkelen erin een vaste baan te vinden, en een aanzienlijk aantal immigranten is gedwongen een beroep te doen op sociale bijstand na afloop van het integratieprogramma. Volgens de Hoge Rekenkamer zijn de grootste belemmeringen voor de integratie van immigranten (vluchtelingen) in Polen: de dreiging van dakloosheid, de

---

<sup>20</sup> A. Gutkowska (red.), *Vluchtelingen in Polen. Culturele en juridische belemmeringen in het aanpassingsproces*, Warschau 2007, blz. 168.

<sup>21</sup> M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *De laatste migratie van Oekraïne naar Polen: een (on)blijvend verschijnsel?*, Ed. Stichting S. Batory, Warschau 2018, p. 11.



noodzaak om appartementen van lage kwaliteit te huren, moeilijke toegang tot huisvesting uit gemeentelijke middelen, een ongemakkelijke situatie op de arbeidsmarkt en het gebrek aan kennis van de taal. Een positief fenomeen is de vooruitgang van Polen op de internationale ranglijst van het integratiebeleid voor vluchtelingen. In 2014 zag ons land een verbetering van de integratievoorwaarden en werd het geclassificeerd als "semi-gunstig". In 2010 stond Polen op het niveau van "matig ongunstig" voor vluchtelingen. Volgens de Hoge Rekenkamer is het in Polen gevoerde integratiebeleid echter nog steeds ontoereikend en moet het dringend worden hervormd zodat immigratie naar Polen een ontwikkelingskans voor ons land kan worden.<sup>22</sup>

De resultaten van de NIK-controle wezen op een geringe doeltreffendheid van de door overheidsinstellingen in Polen uitgevoerde pre-integratieprogramma's voor migranten.<sup>23</sup> De pre-integratieprogramma's zouden immigranten/buitenlanders in principe moeten voorbereiden op het zelfstandig functioneren in ons land, met name door het intensief leren van de Poolse taal en de uitvoering van opleidings- en beroepsopleidingen die aansluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt. In de praktijk hebben de uitgevoerde programma's voor de integratie van immigranten hun rol echter niet vervuld. Slechts een tiental buitenlanders (van 14,7% tot 17%) heeft in die periode Pools geleerd. Bovendien was het aantal taalcursussen per uur onvoldoende (gewoonlijk 2 tot 5 uur per week). De situatie van de professionele integratie zag er nog slechter uit. De vluchtelingencentra stelden de behoeften van de arbeidsmarkt niet echt vast en boden de immigranten geen passende cursussen en beroepsopleiding aan. De processen van pre-integratie van de immigranten boden dus geen oplossing voor hun fundamentele problemen, zoals: kennis van de Poolse taal, het vinden van een flat, het vinden van een vaste baan. De immigranten werden dus gedwongen eenvoudige, occasionele en slecht betaalde banen aan te nemen en bijgevolg een beroep te doen op sociale bijstand. Immigrant in Polen, die geen kans hebben op adequate huisvesting of passend werk, behandelen ons land vaak als een doorgangsland naar West-Europese landen, waar ze ook op hogere financiële uitkeringen kunnen rekenen.<sup>24</sup>

Uit het rapport "Vreemdelingen in Polen. Handboek voor mensen die met immigranten werken" leren we dat de belangrijkste problemen van immigranten bij het legaliseren van hun verblijf in Polen en het verkrijgen van het recht om te werken de volgende zijn werkgevers die werkgelegenheid voorstellen op basis van een civielrechtelijk contract in plaats van arbeidsovereenkomsten; het voorstellen van een salaris dat lager is dan de tarieven die gelden op de lokale arbeidsmarkt; ingewikkelde procedures in Poolse kantoren; problemen met het indienen van aanvragen; lange wachttijd voor een beslissing (zelfs enkele maanden); buitenlanders kunnen de termijn voor het indienen van een aanvraag niet persoonlijk op het kantoor bepalen; het onvermogen om contact op te nemen met de inspecteur die

---

<sup>22</sup> *Auditverslag Sociale bijstand voor vluchtelingen*, Supreme Audit Office, Warschau 2015, blz. 9.

<sup>23</sup> Zie: *Pools beleid inzake de integratie van buitenlanders - uitgangspunten en richtsnoeren*, Ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid, project, Warschau 2013, blz. 5-7.

<sup>24</sup> *Auditverslag Sociale bijstand voor vluchtelingen*, Supreme Audit Office, Warschau 2015, blz. 10-12.



verantwoordelijk is voor de zaak en informatie te verkrijgen over de huidige status van de zaak; onvoldoende kennis van de Poolse wetgeving; vertrouwen op niet altijd betrouwbare informatiebronnen; onvoldoende kennis van de Poolse taal om de zaak zelf te regelen; gebruikmaking van de diensten van oneerlijke uitzendbureaus.<sup>25</sup>

Op basis van de studie "Refugees in Poland. Legal situation, scale of inflow and integration into Polish society and recommendations," kunnen we aangeven dat immigranten vanwege de taalbarrière relatief zelden gebruik maken van openbare diensten op het gebied van het vinden van werk, zoals arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, deelname aan professionele stages. Aangezien de openbare arbeidsmarktdiensten (bv. opleidingen en beroepsopleidingen) bedoeld zijn voor Polen en uitgevoerd worden in het Pools, beantwoorden ze niet aan de behoeften en mogelijkheden van buitenlanders. Immigranten die geen Pools spreken zijn niet geïnteresseerd in deelname aan dergelijke vormen van ondersteuning. Bovendien zou hun deelname sowieso niet doeltreffend zijn. Zij zouden niet in staat zijn kennis en vaardigheden te verwerven, een examen af te leggen of hun beroepsbekwaamheden te verbeteren om een baan te vinden tegen een behoorlijk loon. De integratiebehoeften van immigranten houden niet op bij de arbeidsmarktdiensten. Veel buitenlanders hebben geen relevante beroepservaring. Velen kampen met psychische problemen. Er zij dan ook op gewezen dat de acties of instrumenten in het kader van het overheidsbeleid ontoereikend zijn om de kansen van immigranten op de Poolse arbeidsmarkt realistisch gelijk te trekken en te leiden tot hun volledige sociale en professionele integratie.<sup>26</sup>

Uit een andere studie blijkt dat volgens de ramingen van OTTO Work Force Polska tot 20% van de Oekraïense burgers die naar Polen komen, illegaal werken. Deze situatie heeft veel negatieve gevolgen voor de immigranten. Ten eerste kunnen zij geen gebruik maken van de openbare gezondheidszorg, hebben zij geen recht op uitkeringen van de sociale overheid en hebben zij geen ongevallenverzekering terwijl zij werken. Illegale immigranten hebben ook niet de mogelijkheid om hun rechten op te eisen in geval van oneerlijkheid van de werkgever (bv. het niet betalen van hun loon). Zij lopen ook het risico te worden uitgezet. Oekraïners die naar Polen komen om te werken worden helaas ook blootgesteld aan oneerlijke tussenpersonen. Er zijn situaties waarin immigranten voor hun aankomst in Polen vergoedingen moeten betalen voor administratieve activiteiten (bv. het verkrijgen van een werkvergunning, een visum of het vinden van een baan), die vaak hoger zijn dan de officiële administratieve vergoedingen (bv. voor een visum) of activiteiten zijn die zijn vrijgesteld van vergoedingen. Volgens de studie was het niet ongewoon dat een immigrant ontdekte dat er daar geen baan op hem wachtte.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> M. Nowicka (red.), *Vreemdelingen in Polen. Een handboek voor mensen die met immigranten werken*, red. Caritas Polska, Warschau 2020, blz. 160-162.

<sup>26</sup> A. Górny (red.), *Vluchtelingen in Polen. Juridische situatie, omvang van de instroom en integratie in de Poolse samenleving en aanbevelingen*, Kraków - Warschau 2017, blz. 29.

<sup>27</sup> T. Kupczyk (red.), *Immigranten als steun voor de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van ondernemingen*, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017, p. 107.

Uit het onderzoek naar de situatie van Oekraïense migrantenvrouwen in Polen blijkt dat tijdens de Covid-19-epidemie nieuwe problemen zijn toegevoegd aan de oude problemen van migrantenvrouwen (zoals het tijdrovende en ingewikkelde proces om een verblijf in Polen te legaliseren en een werkvergunning te krijgen, de taalbarrière en huisvestingsproblemen). Hiertoe behoren: moeilijkheden bij het reizen en het oversteken van de grens, verlies van werk als gevolg van lockdowns of verslechtering van de arbeids- en salarisvoorwaarden, verslechtering van de financiële situatie, verslechtering van de huisvestingssituatie, gebrek aan steun van de familie die in Oekraïne is gebleven, problemen bij de organisatie van onderwijs voor kinderen van immigrantenvrouwen in een afgelegen systeem, informatiechaos en economische onzekerheid.<sup>28</sup>

Anderzijds leren we uit de studie "Ondernemerschap van immigranten in Polen" over de moeilijkheden en problemen van immigranten in Polen op het gebied van het oprichten en runnen van een bedrijf. Tot de belangrijkste moeilijkheden die in het onderzoek worden genoemd behoren: persoonlijke barrières (taalbarrière, angst om geen klanten aan te trekken), marktbarrières (problemen met het vinden van personeel), administratieve en juridische barrières (verschillen tussen landen, lange wachttijden voor besluiten van overheidsinstanties, buitensporig formalisme, gebrek aan bevoegdheden tussen verschillende instanties) en sociale barrières (gebrek aan tolerantie en wantrouwen ten aanzien van immigranten).<sup>29</sup>

Om de integratie van migranten in Polen efficiënter te laten verlopen met voordelen voor zowel de immigranten als de Poolse arbeidsmarkt en lokale gemeenschappen, moet het hele proces beginnen met een introductie-/voorlichtingstraining voor immigranten. Vluchtelingen basisinformatie verstrekken, hen motiveren om onafhankelijk te zijn, hen ondersteunen door de juiste bureaus en instellingen. Daarnaast moeten vreemdelingen in duidelijke, eenvoudige taal informatie krijgen over hun integratieprogramma (doel, activiteiten, tijdschema en procedures). Het materiaal moet een beschrijving bevatten van de rechten en plichten van de buitenlander en de bureaus, en van de sociale en arbeidsrechten, alsmede een informatiegids over de algemene levensomstandigheden in Polen. Immigrantenvrouwen moeten ook toegang hebben tot juridisch advies en gespecialiseerde consulten over verschillende soorten levenskwesties (huisvesting, sociale voorzieningen, arbeidsrecht, gezondheidsbescherming, onderwijs).<sup>30</sup>

Migrantenvrouwen moeten speciale steun krijgen. Het zijn vaak jonge, alleenstaande moeders of moeders met veel kinderen. Migrantenvrouwen hebben kinderopvang nodig zodat zij tijdelijk kunnen deelnemen aan introductieprogramma's (taalcursussen,

---

<sup>28</sup> B. Cope, M. Keryk, I. Kyliushyk, *De situatie van Oekraïense migranten in Polen tijdens COVID-19*, Ed. Our Choice Foundation, Warschau 2021, blz. 12-22.

<sup>29</sup> S. Kubiciel-Lodzińska, J. Maj, P. Bębenek, *Ondernemerschap van immigranten in Polen. Benaderingen en uitdagingen bij het uitvoeren van onderzoek*, Opole 2020, p. 130.

<sup>30</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integratie van vluchtelingen in Polen. Aanbevelingen en goede praktijken*, Instituut voor Openbare Zaken, Warschau 2007, blz. 253-254.





beroepsopleiding en stages) of werk. Migrantenvrouwen met verschillende culturele achtergronden vinden het ook moeilijk om op gelijke voet met mannen deel te nemen aan integratieactiviteiten. Er moeten mechanismen worden gecreëerd om negatieve verschijnselen in de gezinsomgeving van migrantenvrouwen, zoals huiselijk geweld, alcoholisme of drugsverslaving, tegen te gaan en uit te bannen.<sup>31</sup>

Wat betreft de behoeften van het personeel dat met immigranten werkt op het gebied van integratie, moet om te beginnen worden uitgelegd dat we in Polen zowel overheidsinstellingen hebben (bv. openbare arbeidsbureaus, centra voor sociale bijstand, lokale centra voor gezinsondersteuning) als de markt van niet-publieke instellingen (bv. opleidingsinstellingen, uitzendbureaus, niet-gouvernementele organisaties, uitzendbureaus, werkgeversorganisaties, brancheorganisaties). De arbeidsomstandigheden, de uitgevoerde taken en dus de behoeften en uitdagingen van het personeel van deze twee soorten instellingen verschillen aanzienlijk van elkaar. Het personeel van overheidsinstellingen voert zelf of in opdracht activiteiten uit op het gebied van de integratie van migranten. Het heeft vastomlijnde top-down procedures en voorspelbare budgetten. Zij kunnen rekenen op periodieke opleiding (overeenkomstig de jaarlijkse opleidingsplannen van hun werkgever).

Het personeel van niet-publieke instellingen werkt niet zo gemakkelijk met migranten. De activiteiten van niet-publieke instellingen in de beroepsopleidingssector zijn vaak projectgebonden. Afhankelijk van de donor / het programma / het project verschillen zij in de omvang van de steun voor immigranten, de beschikbare tijd voor het integratieproces en de indicatoren die moeten worden bereikt door de uitvoering van integratieprogramma's. Het personeel van niet-publieke instellingen werkt in veel onvoorspelbaardere en wisselende omstandigheden met migranten dan het personeel van publieke instellingen. Het personeel van niet-publieke instellingen kan minder vaak rekenen op opleiding om hun kwalificaties te verhogen / de kwaliteit van de aan immigranten verleende diensten te verbeteren.

Uit de beschikbare studies blijkt dat werknemers van openbare arbeidsbureaus de volgende behoeften / problemen op het werk hebben voor de integratie van immigranten: onvoldoende kennis van het arbeidswetboek om onwettige handelingen van werkgevers effectief in twijfel te trekken; geen kennis van vreemde talen; onvoldoende kennis van wettelijke voorschriften inzake verblijf en tewerkstelling van buitenlanders; onvoldoende vermogen om te werken met een klant uit andere culturele gebieden; een teveel aan taken en overwerk als gevolg van onvoldoende werknemers. Er worden ook behoeften gemeld op het gebied van verbetering van de arbeidsomstandigheden, uitrusting van werkplekken, hogere lonen en onvoldoende digitalisering van processen/activiteiten die door werknemers worden uitgevoerd.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integratie van vluchtelingen in Polen. Aanbevelingen en goede praktijken*, Instituut voor Openbare Zaken, Warschau 2007, blz. 257.

<sup>32</sup> M. Nowicka (red.), *Vreemdelingen in Polen. Een handboek voor mensen die met immigranten werken*, Ed. Caritas Polska, Warschau 2020, blz. 162-163.



Uit het beschikbare onderzoek leren we ook dat het personeel van instellingen die zich bezighouden met de integratie van migranten in Polen ten minste moet kunnen communiceren in de basistalen die door migranten worden gesproken. Indien niet aan deze voorwaarde kan worden voldaan, moet in de kantoren voor vertalers worden gezorgd. Het personeel moet ook worden opgeleid op het gebied van wetgeving en procedures die gelden in andere instellingen die zich met migranten bezighouden, zodat zij migranten daarheen kunnen verwijzen en hen kunnen ondersteunen in de lopende contacten met deze instellingen. Alvorens met migranten te beginnen moet het personeel een opleiding volgen om met buitenlanders te werken, met elementen van de cultuur en tradities van de landen van herkomst van de migranten, sociale normen, de rolverdeling in het gezin, religie, andere - dan Poolse - realiteiten van het dagelijks leven. Personeel dat met migranten werkt, moet ook inhoudelijke en psychologische ondersteuning krijgen. De steun voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt, moet deze mensen beschermen tegen de burn-out waaraan het personeel door het moeilijke en stressvolle dagelijkse werk wordt blootgesteld. Het personeel in de beroepsonderwijs- en -opleidingssector moet ook beschikken over methodologisch geschikte materialen en leermiddelen die zijn aangepast aan de student-buitenlander.<sup>33</sup>

Uit de studie "Immigranten als steun voor de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van ondernemingen" blijkt dat het personeel van particuliere instellingen voor beroepsopleiding (uitzendbureaus) op het gebied van de werving van werknemers-immigranten voor Poolse ondernemingen twee belangrijke behoeften heeft aangegeven. Ten eerste de noodzaak om de al te ingewikkelde procedures voor het in dienst nemen van buitenlanders in Polen verder te vereenvoudigen. Ten tweede de noodzaak om op verschillende niveaus, door verschillende belanghebbenden op de arbeidsmarkt, activiteiten te intensiveren die erop gericht zijn immigranten over te halen in Polen te blijven. Andere behoeften, problemen en uitdagingen waarmee het personeel van de beroepsopleidingssector wordt geconfronteerd, zijn: taalproblemen bij de communicatie met immigranten (64% van de antwoorden in de enquête); gebrek aan kennis van de in Polen geldende wetgeving/normen bij immigranten (23%), een stijging van de kosten voor het runnen van een bedrijf (18%) of een negatieve houding van Poolse werknemers tegenover immigranten (9%). Medewerkers in het beroepsonderwijs wezen ook op culturele verschillen (4,5%). Af en toe waren er antwoorden met betrekking tot: te korte termijnen van visa die door kantoren aan immigranten worden afgegeven, waardoor het moeilijk is voor hen een baan te vinden, en een hoge rotatie van migrantenwerknemers.<sup>34</sup>

Laten we de resultaten van een van de laatste onderzoeken naar migranten uit Oekraïne in Polen, die na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne in februari 2022 naar ons land

---

<sup>33</sup> J. Frelak, W. Klaus, *Integratie van vluchtelingen in Polen. Aanbevelingen en goede praktijken*, Instituut voor Openbare Zaken, Warschau 2007, blz. 252, 258.

<sup>34</sup> T. Kupczyk (red.), *Immigranten als steun voor de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van ondernemingen*, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017, blz. 6, 22.





kwamen, eens nader bekijken. In april 2022 waren er ongeveer 2,9 miljoen Oekraïners in Polen. Waaronder ongeveer 1,35 miljoen die voor de oorlog in Polen woonden en ongeveer 1,55 miljoen oorlogsvluchtelingen. Van de 1,15 miljoen in ons land geregistreerde Oekraïners (voor het verkrijgen van een PESEL-nummer) waren meer dan 47 procent kinderen en adolescenten tot 18 jaar, waarvan de meeste (ca. 34%) kinderen van 3-14 jaar waren. De volgende grootste groep waren vrouwen in de werkende leeftijd - 42% van de geregistreerde personen. De overige migranten uit Oekraïne zijn voornamelijk ouderen (ouder dan 60/65 jaar), die ongeveer 7% van de ingeschrevenen uitmaken. Mannen in de werkende leeftijd maakten op hun beurt minder dan 4% van de vluchtelingenpopulatie uit.<sup>35</sup>

Momenteel is het voor onderzoekers of politici moeilijk om de toekomst van oorlogsvluchtelingen uit Oekraïne in Polen (en andere EU-landen) te voorspellen. Het aantal Oekraïners dat naar Polen komt en ons land verlaat zal in de komende maanden veranderen, afhankelijk van de oorlogsgebeurtenissen, van hoe de oorlog zich zal ontwikkelen, wanneer de vijandelijkheden zullen eindigen, en tenslotte van het verloop van de toekomstige wederopbouw van Oekraïne en de levensomstandigheden aldaar na de oorlog. Zo presenteren de deskundigen drie scenario's. Het eerste behelst een lange en uitputtende oorlog. Dan zal het aantal vluchtelingen in Polen schommelen tussen 3,1 en 3,4 miljoen mensen. Het tweede scenario is een snel einde van de oorlog in Oekraïne en de stabilisering van de situatie in dat land. In een dergelijke situatie zullen naar schatting ongeveer 1,75 miljoen Oekraïners in Polen blijven. Het derde en slechtste scenario is een overwinning van Rusland, dat een groot deel van Oekraïne bezet houdt. Dan kan het aantal vluchtelingen in Polen zelfs meer dan 10 miljoen bedragen. En ongeveer 60% van hen zal langer in ons land blijven. De onderzoekers merken op dat, ongeacht de uitkomst van de oorlog en de gevolgen daarvan voor de economische ontwikkeling van Oekraïne, Polen een binationaal land zal worden, met een toenemend aandeel van de Oekraïense natie. Dit zal voor Polen veel uitdagingen meebrengen op het gebied van huisvesting, onderwijs, arbeidsmarkt, gezondheidszorg en cultuur.<sup>36</sup>

## Conclusies en aanbevelingen

Polen was na 1989 geen land waar het verschijnsel migratie (of het nu immigratie naar Polen is of emigratie uit het land) zichtbaar was, en daarom besteedde ons land institutioneel niet veel aandacht aan het verschijnsel van de integratie van migranten.

Door de hoge economische ontwikkeling en de lage werkloosheid is het aantal legaal werkende migranten in Polen (vooral voor werk) in de jaren 2015-2019 stelselmatig toegenomen. Van 133 duizend in 2015 tot 500 duizend in 2019.

---

<sup>35</sup> *Gastland Polen 2022+*. Verslag van de Wise Europa Foundation, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/> (geraadpleegd op 08/09/2022).

<sup>36</sup> *Gastland Polen 2022+*. Verslag van de Wise Europa Foundation, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/> (geraadpleegd op 08/09/2022).



Het uitbreken van de oorlog in Oekraïne bracht de grootste uitdagingen voor de integratie van migranten in Polen met zich mee. Sindsdien zijn meer dan 6 miljoen Oekraïners ons land binnengekomen. Naar schatting zijn er momenteel tussen 1 en 1,5 miljoen Oekraïners in Polen, waarvan de meesten vrouwen en kinderen zijn.

De belangrijkste gebieden waarop in de behoeften van migranten in Polen moet worden voorzien zijn: onderwijs, toegang tot werkgelegenheid, toegang tot gezondheidszorg, sociale bijstand, toegang tot huisvesting, bescherming tegen geweld, met name tegen vrouwen, bescherming tegen discriminatie, integratie in de lokale omgeving en toegang tot cultuur.

Ondanks de culturele en taalkundige nabijheid hebben immigranten uit Oekraïne hulp nodig bij hun integratie in ons land, zoals: juridische bijstand, taalondersteuning, transparante regels voor verblijf en werk, gezinshereniging.

De grootste belemmeringen voor de integratie van immigranten (vluchtelingen) in Polen zijn: de dreiging van dakloosheid, de noodzaak om appartementen van lage kwaliteit te huren, moeilijke toegang tot huisvesting uit gemeentelijke middelen, moeilijke situatie op de arbeidsmarkt en gebrek aan kennis van de Poolse taal.

De in Polen toegepaste processen van pre-integratie van immigranten bieden geen oplossing voor de basisproblemen van immigranten, zoals: kennis van de Poolse taal, het vinden van een flat, het vinden van een vaste baan. Immigranten werden gedwongen eenvoudige, occasionele en slecht betaalde banen aan te nemen en bijgevolg een beroep te doen op sociale bijstand.

Openbare arbeidsmarktdiensten die in Polen aan buitenlanders worden aangeboden (bv. opleidingen en beroepsopleidingen) worden in het Pools gegeven en sluiten niet aan bij de behoeften en capaciteiten van buitenlanders. Immigranten die de Poolse taal niet kennen, hebben niet de mogelijkheid om daadwerkelijk gebruik te maken van dergelijke vormen van ondersteuning om kennis en vaardigheden te verwerven en hun beroepsbekwaamheden te verbeteren. Veel buitenlanders hebben geen relevante beroepservaring. Velen worstelen met mentale problemen.

Vrouwelijke immigranten uit Oekraïne ondervinden problemen zoals het tijdrovende en ingewikkelde proces om hun verblijf in Polen te legaliseren, het verkrijgen van een werkvergunning, taalbarrières en huisvestingsproblemen. Tijdens de Covid-19-epidemie zijn aan de oude problemen van vrouwelijke immigranten nieuwe problemen toegevoegd: moeilijkheden bij het reizen en het oversteken van de grens, verlies van werk als gevolg van lockdowns of verslechtering van de werk- en salarisvoorwaarden, verslechtering van de financiële situatie, verslechtering van de huisvestingssituatie, gebrek aan steun van de familie die in Oekraïne is gebleven, problemen met de organisatie van het onderwijs aan kinderen van vrouwelijke immigranten in het afgelegen systeem, informatiechaos en economische onzekerheid.

Werknemers in het beroepsonderwijs die met immigranten werken, melden de volgende behoeften / problemen: onvoldoende kennis van het arbeidsrecht; geen kennis van vreemde talen; onvoldoende kennis van de bepalingen inzake legaal verblijf en werkgelegenheid van buitenlanders; onvoldoende vermogen om te werken met een cliënt uit een ander cultuurgebied; overmaat aan beroepstaken en overwerk of onvoldoende digitalisering van de uitgevoerde processen / activiteiten.



Alvorens met immigranten te beginnen te werken, moet het personeel van de beroepsopleidingssector een opleiding volgen met elementen van de cultuur en de tradities van de landen van herkomst van de migranten, de sociale normen, de rolverdeling in het gezin, de godsdienst, en een andere realiteit van het dagelijks leven dan in Polen. Het personeel moet inhoudelijke en psychologische ondersteuning krijgen. Het moet ook beschikken over methodisch aangepaste materialen en leermiddelen die op de leerling-buitenlander zijn afgestemd.

## Literatuur:

1. Bartłomiejski R., Kowalewska D., Economische immigratie naar Polen - conclusies voor de strategie van de integratie van migranten, Atheneum, vol. 70 (2) / 2021.
2. Cope B., Keryk M., Kyliushyk I., De situatie van Oekraïense migranten in Polen tijdens COVID-19, Ed. Stichting "Onze keuze", Warschau 2021.
3. Nationale ontwikkelingsstrategie op lange termijn. Polen 2030. De derde golf van moderniteit. Aangenomen bij resolutie nr. 16 van de ministerraad van 5 februari 2013 (MP van 2013, punt 121) voor: Verslag over de controle Sociale bijstand voor vluchtelingen, Hoge Controlekamer, Warschau 2015.
4. Frelak J., Klaus W., Integratie van vluchtelingen in Polen. Aanbevelingen en goede praktijken, Instituut voor Openbare Zaken, Warschau 2007.
5. Górny A., Kaczmarczyk P., Szulecka M., e.a., Immigranten in Polen in het kader van een vereenvoudigde procedure voor het in dienst nemen van buitenlanders, Warschau 2018.
6. Górny A. (red.), Vluchtelingen in Polen. Juridische situatie, omvang van de instroom en integratie in de Poolse samenleving en aanbevelingen, Kraków - Warschau 2017.
7. Górczyńska M., Polen als immigratieland - wie komt er naar Polen en met welk doel? Feiten over migraties naar de 21e eeuw, Ed. Stichting Centrum voor Burgereducatie, Warschau 2020.
8. Gutkowska A. (red.), Vluchtelingen in Polen. Culturele en juridische belemmeringen in het aanpassingsproces, Warschau 2007.
9. Jaroszewicz M., Małynowska O., Recente migratie van Oekraïne naar Polen: een (on)blijvend verschijnsel? , Ed. Stichting S. Batory, Warschau 2018.
10. Kacperska E., Kacprzak M., Kmiec D., e.a., Internationale migraties in Europa. Trends, problemen, uitdagingen, Ed. SGGW, Warschau 2019.
11. Kubas D., Theoretische grondslagen en strategieën voor de toepassing van flexizekerheid als model voor het oplossen van arbeidsmarktproblemen, Lublin 2021.
12. Kubiciel-Lodzińska S., Maj J., Bębenek P., Ondernemerschap van immigranten in Polen. Benaderingen en uitdagingen bij het uitvoeren van onderzoek, Opole 2020.
13. Kupczyk T. (red.), Immigranten als steun voor de arbeidsmarkt en de ontwikkeling van ondernemingen, Ed. Gazeta Wyborcza, Wrocław 2017.
14. Statistieken over de integratie van migranten. editie 2018, Eurostat.



15. Model voor de integratie van immigranten, stadhuis van Gdańsk, Gdańsk 2016.
16. Łodziński S., Szonert M., "Niet-politieke politiek"? De ontwikkeling van het migratiebeleid in Polen in 1989-2016, CMR Working Paper, nr. 90 (148).
17. Immigranten in de Poolse economie - enquêteverslag, Narodowy Bank Polski, Warschau 2020.
18. Nowicka M. (red.), Vreemdelingen in Polen. Een handboek voor mensen die met immigranten werken, Ed. Caritas Polska, Warschau 2020.
19. Pawlak M., Overheidsbeleid inzake migratie, in: J. Kwaśniewski (red.). De wetenschappen van het overheidsbeleid: Monografie van de discipline, Warschau 2018.
20. Gastland Polen 2022+. Verslag van de Wise Europa Foundation, <https://oko.press/ukraincy-w-polsce-polska-stanie-sie-krajem-dwunarodowym-system-musi-sie-zmienic-raport/>.
21. Pools beleid inzake de integratie van buitenlanders - uitgangspunten en richtsnoeren, Ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid, project, Warschau 2013.
22. Polen in cijfers 2021, Centraal Bureau voor de Statistiek, Warschau 2021.
23. Polen in de Europese Unie, Centraal Bureau voor de Statistiek, Warschau 2021.
24. Auditverslag Sociale bijstand voor vluchtelingen, Supreme Audit Office, Warschau 2015.
25. <http://linguaemundi.pl/pl/projekty-europejskie/projekty-aktualnie-realizacji/>.



# Deel twee - Bureauonderzoek in Cyprus

## Inhoud

Inleiding:.....	30
Cypriotische context: .....	30
COVID-19 .....	31
Verbetering van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in COVID-19 .....	31
Migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt:.....	31
Uitdagingen voor migrantenvrouwen:.....	32
Kinderopvang: .....	32
Geslacht:.....	33
Discriminatie: .....	33
Taal: .....	33
Goede praktijken .....	34
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	34
Conclusies en aanbevelingen .....	35
Literatuur / bibliografie .....	36



## Inleiding

### Cypriotische context

Cyprus houdt een strengere controle op de tewerkstelling die ook betrekking heeft op korte termijncontracten, voornamelijk om een permanent verblijf van migranten te vermijden. Gewoonlijk moeten verblijfsvergunningen van korte duur worden gekoppeld aan specifieke werkgevers die ter verantwoording worden geroepen. In de meeste gevallen worden migranten (TCN) tewerkgesteld in sectoren waar de lokale bevolking niet aanwezig is en waar dus behoefte is aan personeel, zoals banen waarvoor weinig of geen vaardigheden vereist zijn volgens de Cypriotische samenleving, zoals de bouw, de landbouw, de dienstensector, de handel, het hotelwezen en het toerisme, zoals blijkt uit een verslag van KISA uit 2010 (KISA, 2009). Deze plannen voor werkgelegenheidscontrole hebben echter niet geleid tot regulering en controle van de niet-gereguleerde migratie.

In Cyprus kunnen mensen uit derde landen het land binnenkomen met verschillende verblijfsvergunningen (Emphasys Centre & Vluchtelingenraad Cyprus, 2021). Elke persoon uit een derde land mag werken op specifieke terreinen, die worden bepaald door hun status. TCN's moeten een baan vinden en vervolgens naar Cyprus komen om de juiste informatie, zoals hun visum, te regelen. Een interessante opmerking is de toename van vrouwelijke migranten op Cyprus, maar er zijn geen gegevens beschikbaar over de aantallen of het land van herkomst (NAME, 2020).

In de meeste gevallen, als zij geen studenten- of werkvisum hebben, zijn zij ofwel asielzoekers ofwel houders van internationale bescherming (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). In Cyprus kan internationale bescherming worden toegekend onder de twee statussen van erkende vluchteling of subsidiaire bescherming. Personen met een van deze statussen hebben dezelfde arbeidsmarkten als Cypriotische burgers. De toegang van asielzoekers tot de arbeidsmarkt is anders, aangezien zij een maand na de indiening van hun asielaanvraag mogen gaan werken. Asielzoekers mogen echter alleen in bepaalde sectoren naar een baan solliciteren, waardoor zij een zeer beperkte keuze hebben. Naast de beperkte keuzemogelijkheden voor asielzoekers is er veel bureaucratie en papierwerk wanneer een asielzoeker wordt aangenomen, waardoor werkgevers worden ontmoedigd om asielzoekers aan te nemen vanwege de zeer lange processen (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Asielzoekers mogen ook stage lopen in de beperkte sectoren waar ze mogen werken. Echter, aangezien deze banen binnen laaggeschoolde en meer fysiek georiënteerde banen vallen, zijn er beperkte stagemogelijkheden, maar zij geven zelf de voorkeur aan een betaalde baan zodat zij ook een inkomen kunnen ontvangen (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Helaas heeft de COVID-19 pandemie grote gevolgen gehad voor de werkgelegenheid van migranten, waardoor zij minder kansen op werk hebben (Crepaldi et al., 2021).



## COVID-19

Morsheimer et al(2020) stellen in hun analyse van het effect van de COVID-19-pandemie op vluchtelingen, migranten en asielzoekers (VMA's) op Cyprus dat de levenskwaliteit afneemt en dat de pandemie ingrijpende gevolgen heeft voor de individuele vrijheid, de middelen van bestaan, de economische situatie, de lichamelijke en geestelijke gezondheid en de persoonlijke ontwikkeling. Door de beperkte toegang tot overheidsinformatie over de pandemie werden mensen met een migrantenachtergrond geconfronteerd met grotere uitdagingen als gevolg van taal- of andere barrières.

Een van de belangrijkste problemen was het gebrek aan talenkennis waardoor VMA's niet in staat waren :

1. Om berichten te versturen voor elke vorm van uitstap zoals vereist door de regering tijdens de COVID-19 lockdown, zoals ze werden uitgegeven in het Grieks en het Engels.
2. Om te communiceren met hotlines en telefonisten vanwege een taalbarrière
3. Om door de regering gepubliceerde informatie te begrijpen omdat deze in het Grieks, Engels of Turks werd gepubliceerd.

De NGO's hebben getracht deze leemten op te vullen door verdere vertalingen van officiële documenten en informatie te verstrekken via hun sociale media en websites.

### *Verbetering van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in COVID-19*

Helaas heeft de COVID-19-pandemie de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de wereld nog meer benadrukt en Cyprus vormt daarop geen uitzondering. Er werd verklaard dat vrouwen die tot de VMA's behoren en bij hun familie wonen, een groter risico lopen op gender gerelateerd geweld. Door de opsluiting werden vrouwen gedwongen meer tijd thuis door te brengen met hun mishandelaars, wat kan hebben geleid tot een groter aantal geweldsincidenten, iets waar vrouwen ondanks hun migratiestatus mee te maken krijgen (Morsheimer et al, 2020). Morsheimer et al. (2020) stellen in hun verslag dat het aantal oproepen naar hulplijnen voor huiselijk geweld met 30% is toegenomen. Bovendien werden vrouwen in vergelijking met mannen geconfronteerd met extra druk in verband met huishoudelijke en opvoedingsverplichtingen, waardoor de druk op de geestelijke gezondheid van vrouwen toenam. Hun reproductieve gezondheid kwam ook in gevaar omdat er beperkte toegang was tot anticonceptie en informatie over reproductieve en seksuele gezondheid (Morsheimer et al, 2020).

### *Migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt*

Migrantenvrouwen worden ook gedwongen om banen aan te nemen met weinig of geen vaardigheden, zoals de Cypriotische samenleving die ziet. Enkele veel voorkomende werkterreinen voor migrantenvrouwen zijn huishoudelijk werk, landbouw, klantenservice of zelfs de seksindustrie in tijdelijke of deeltijdse banen (Charalambidou-Solomi et al (2010); Emphasys Centre, (2021); KISA, 2009). Verder gaven sommige vrouwen aan dat het salaris een ander groot probleem was.



De uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid beperken zich niet alleen tot het salaris, maar omvatten ook een te hoge werkdruk, ontevredenheid over het werk, ongepast gedrag van de werkgever zoals discriminatie en in sommige gevallen zelfs seksuele intimidatie. De meeste vrouwen wisten niet waar ze hulp konden zoeken als ze slachtoffer werden van enige vorm van uitbuiting (Charalambidou-Solomi et al, 2010).

Volgens een rapport van KISA (2009) moet huishoudelijk personeel volgens hun contract 42 uur over 6 dagen werken. Dit is echter verre van de realiteit, aangezien verschillende migrantenvrouwen hebben verklaard dat ze veel meer werken dan dat en dat het zelfs kan oplopen tot 20 uur per dag. Er zijn gevallen waarin huishoudelijk personeel gedwongen wordt te werken op een zondag, die als hun rustdag wordt beschouwd. Ze kunnen dus geen rust nemen, ook al staat dat in hun contract (KISA, 2009). Migrantenvrouwen worden ook ontmoedigd om naar geld of een mogelijke opslag te vragen, omdat ze bang zijn hun baan te verliezen (KISA, 2009).

In de gevallen waarin migrantenvrouwen huishoudelijk werk verrichten, zijn de werkgevers verplicht een woning ter beschikking te stellen, meestal in het huis waar zij werken. Helaas worden zij echter niet gelijk behandeld, aangezien zij meestal een provisorisch huis hebben, buiten het huis waar zij wonen. Afgezien van de woonplek zijn werkgevers verplicht hun werknemers een ziektekostenverzekering te bieden. In het geval van de ziektekostenverzekering worden de kosten verdeeld tussen de werkgever en de werknemer, maar ook hier worden deze verplichtingen in de meeste gevallen ontdoken en de ziektekostenverzekering dekt niet de basisbehoeften, vooral niet voor vrouwen. Er zijn ook gevallen geweest waarin de werkgevers weigeren de kosten van de behandeling van de werknemers te dekken, zoals de wet voorschrijft (KISA, 2009). Behalve gezondheidszorg moeten werkgevers sociale verzekeringen aanbieden, maar in de meeste gevallen wordt ook van deze diensten geen gebruik gemaakt, zoals ziekteverlof, vakantie of ontslagvergoeding. Migrantenvrouwen worden dus opnieuw gediscrimineerd in hun recht op adequate gezondheidszorg en sociale zekerheid (KISA, 2009).

Helaas is het niet verwonderlijk dat arbeidsmigranten per uur minder verdienen, aangezien zij worden beschouwd als een manier om toegang te krijgen tot goedkope arbeid, waarbij soms zelfs hun fundamentele mensenrechten worden genegeerd. De sociale en juridische systemen dekken de rechten van de migranten en in het bijzonder van migrantenvrouwen niet. Als gevolg daarvan worden alle problemen met betrekking tot het welzijn en de rechten van migrantenvrouwen niet aangepakt (NAME, 2020).

## Uitdagingen voor migrantenvrouwen

### *Kinderopvang:*

TCN-vrouwen geven aan dat zij zich benadeeld voelen ten opzichte van mannen vanwege de verplichtingen inzake kinderopvang en discriminatie op grond van hun geslacht (Emphasys Centre, 2021). Kinderopvang is een van de grootste problemen voor vrouwen. Bij gebrek aan





netwerken hebben vrouwen uit de TCN weinig tot geen mogelijkheden om hun kinderen achter te laten bij dergelijke gelegenheden. Aangezien particuliere kinderopvang ook duur is, kunnen TCN-vrouwen het zich niet veroorloven hun kinderen in te schrijven om toegang te krijgen tot dergelijke mogelijkheden (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Een realiteit voor migrantenvrouwen is het feit dat zij door het ontbreken van een gevestigd netwerk om hen te helpen met de zorg voor hun kinderen, niet in staat zijn verschillende mogelijkheden aan te grijpen vanwege de beperkte vrije tijd. Een van de gebieden waarop deze situatie van invloed is, is de arbeidsmarkt (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

#### *Geslacht:*

Het werkloosheidspercentage bij vrouwelijke onderdanen van derde landen blijkt hoger te liggen dan bij mannelijke onderdanen van derde landen. Helaas zijn er verschillende gevallen waarin migrantenvrouwen naar verschillende banen worden verwezen, maar de aard van de baan niet aansluit bij hun behoeften en mogelijk nadelig is in termen van geslacht (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). Helaas wordt racisme niet alleen in sollicitatiegesprekken ervaren, want verschillende vrouwen hebben racistisch gedrag en/of uitsluiting in de gastgemeenschap ervaren (Charalambidou-Solomi et al, 2010).

#### *Discriminatie:*

Als gevolg van de discriminerende behandeling van migrantenvrouwen worden hun rechten dagelijks geschonden, zoals hierboven uiteengezet. Onderwerpen met betrekking tot hun gezondheidszorg, sociale verzekeringen en werkbelasting worden vermeden en niet besproken om vervolging of uitzetting te voorkomen. Migrantenvrouwen weten echter ook niet waar ze terecht kunnen in geval van schending en uitbuiting. (NAAM,2020)

#### *Taal:*

Taal is een belangrijk element bij het zoeken naar werk, wat bepalend is voor de betrokkenheid van TCN in gebieden. De overheid biedt Griekse taallessen aan voor persoonlijke en professionele ontwikkeling, maar verschillende obstakels zoals gebrek aan kinderbijslag en netwerken maken het voor vrouwen onmogelijk om aan deze cursussen deel te nemen (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

De UNHCR Cyprus en de Vluchtelingenraad Cyprus bevorderen de deelname van houders van internationale bescherming en asielzoekers aan de arbeidsmarkt. Voorts biedt het arbeidsbureau uitsluitend via de ANAD (Human Resource Development Authority of Cyprus) opleidingsmogelijkheden aan houders van internationale bescherming. Daarnaast bieden veel door de EU gefinancierde projecten opleidingen aan voor onderdanen van derde landen die de integratie bevorderen. Omdat deze programma's slechts voor een bepaalde periode plaatsvinden, hebben ze mogelijk niet het verwachte effect (Emphasys Centre & Vluchtelingenraad Cyprus, 2021).



## Goede praktijken

1. iLearn Grieks : <http://www.ilearngreek.eu/>
  - a. Het platform iLearn Greek biedt twee verschillende niveaus van Griekse taalcursussen voor RMA's: basis- en tussenniveau. De lessen vinden plaats in alle steden. Het leren van talen kan de integratie van personen met een migrantenachtergrond bevorderen omdat het de communicatie bevordert.
2. Help Vluchtelingen Werk Platform: <https://www.helprefugeeswork.org/>
  - a. Het platform Help Refugees Work is een initiatief van de UNHCR Cyprus in samenwerking met de Vluchtelingenraad van Cyprus. Het doel van het platform is de integratie van personen met een migrantenachtergrond te bevorderen door middel van werk. Via het platform kunnen potentiële werkgevers een profiel aanmaken en mogelijke banen of opleidingen plaatsen. Migranten kunnen ook een account aanmaken en op hun beurt een baan of opleiding vinden.
3. Griekse taallessen: <https://caritascyprus.org/greek-for-newcomers/>
  - a. Griekse lessen voor nieuwkomers worden verzorgd door Caritas Cyprus

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Verschillende vrouwen die deelnamen aan een focusgroep in het kader van het AMIF-ENGAGE-project (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021). gaven aan dat zij:

1. **Lage kennis van de Griekse taal:** Veel vrouwen geven aan dat de taalbarrière een van hun belangrijkste problemen is, zo niet het belangrijkste, terwijl ook het gebrek aan communicatie een negatieve invloed heeft op het welzijn van de migranten. Als migranten geen kennis van het Grieks of het Engels verwerven, kunnen zij ook niet begrijpen wat er in officiële documenten staat, aangezien deze in de twee talen worden gepubliceerd (E-mploy-me!,2020). Een gebrek aan talenkennis kan negatieve gevolgen hebben in de communicatie met het arbeidsbureau of toekomstige werkgevers (Crepaldi, et al., 2021).
2. **Het gebrek aan werkervaring en aanverwante vaardigheden** op basis van de banen waarop zij mogen solliciteren. Bovendien worden eerdere vaardigheden of kwalificaties uit hun land van herkomst door de verschillende systemen niet erkend. Sommige vrouwen hebben dus wel ervaring en kennis opgedaan op bepaalde gebieden, maar kunnen die niet gebruiken omdat ze die niet kunnen valideren (NAAM,2020).
3. **Gebrek aan kinderopvang:** zoals de vrouwen uit de TCN al eerder hebben aangegeven, kunnen zij in de meeste gevallen niet aanwezig zijn omdat zij geen hulp hebben op het gebied van kinderopvang. Bij gebrek aan netwerken hebben zij geen familieleden die voor hun kinderen kunnen zorgen terwijl zij weg zijn en particuliere kinderopvang is



voor hen te duur om de kosten te dekken (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

4. **Gebrek aan netwerken:** het beperkte aantal netwerken en mensen om contacten mee te leggen draagt bij tot het gebrek aan veiligheid en socialisatie bij migrantenvrouwen. Bijgevolg kan het gebrek aan netwerken ook in verband worden gebracht met het gebrek aan kinderopvang, aangezien er geen veilig netwerk is waar vrouwen hun kinderen kunnen achterlaten om een opleiding of les te volgen (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).
5. **Racisme en vooroordelen:** verschillende vrouwen vonden dat zij anders werden behandeld vanwege hun fysieke verschijning, vooral bij het zoeken naar werk. TCN-vrouwen vinden dat het dragen van een hijab of het hebben van een andere huidskleur het gedrag van de werkgever jegens hen verandert en zij geloven dat dit de belangrijkste reden is dat zij worden afgewezen (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).
6. **Vervoer** - een andere belangrijke uitdaging voor migrantenvrouwen is het vervoer. Door het gebrek aan structuur en stabiele dienstregelingen in het Cypriotische openbaar vervoer is het vrij moeilijk om ergens heen te reizen vanwege de onverwachte en onstabiele dienstregeling (Emphasys Centre & Cyprus Refugee Council Cyprus, 2021).

## Conclusies en aanbevelingen

Personen met een migrantenachtergrond en vooral vrouwen worden geconfronteerd met een aantal belangrijke uitdagingen die hun leven op Cyprus moeilijker maken dan verwacht, vooral na de COVID-19 pandemie. Zoals hierboven vermeld worden vrouwen geconfronteerd met moeilijkheden op verschillende gebieden zoals :

1. Taal/ communicatie
2. Kinderopvang
3. Discriminatie

Hun migrantenachtergrond beïnvloedt helaas de manier waarop zij worden behandeld, vooral als een vorm van goedkope arbeid.

Enkele aanbevelingen die dergelijke situaties zouden kunnen verbeteren zijn:

1. Het aanbieden van online mogelijkheden of een kinderhoekje bij fysieke lessen, zodat ook migrantenvrouwen met kinderen toegang hebben.
2. migrantenvrouwen voorlichten over het belang van talenkennis en zo hun motivatie om een nieuwe taal te leren vergroten



3. Psychologische steun aan migrantenvrouwen - migratie kan worden beschouwd als een reeds traumatische ervaring, zodat elke vorm van steun nuttig en heilzaam is voor vrouwen.
4. Het opzetten van informatieve workshops die migrantenvrouwen kunnen informeren waar zij terecht kunnen voor alles wat zij nodig hebben en voor nuttige informatie zoals hun arbeidsrechten.

## Literatuur / bibliografie

- Morsheimer, S., Chatzipanagiotou, K., Mykkänen, T., & Sandilya, H. (2020, oktober). *Een systematische analyse van de impact van de COVID-19 pandemie op vluchtelingen, migranten en asielzoekers in cyprus*. Europese website over integratie. Opgehaald op 10 november 2022 van [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/systemic-analysis-impact-covid-19-pandemic-refugees-migrants-and-asylum-seekers\\_en](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/systemic-analysis-impact-covid-19-pandemic-refugees-migrants-and-asylum-seekers_en).
- Emphasys Centre, & Vluchtelingenraad Cyprus. (2021, november). *WP2: Up-skilling workshops voor stakeholders op de arbeidsmarkt (LMS) en ...* <https://amif-engage.eu/>. Opgehaald op 10 november 2022 van [https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE\\_National-Report-Cyprus.pdf](https://amif-engage.eu/wp-content/uploads/2021/11/AMIF-ENGAGE_National-Report-Cyprus.pdf)
- Emphasys Centrum. (2021). *I-WELCOME - Versterking van de integratie van migrantenvrouwen in de samenleving en op de arbeidsmarkt*. <https://iwelcome-project.eu/>. Op 10 november 2022 ontleend aan <https://iwelcome-project.eu/wp-content/uploads/2022/07/CYPRUS.pdf>.
- Charalambidou-Solomi, D., Maouri, C. en Economidou-Stavrou, N. (2010) "Vrouwelijke immigranten in Cyprus - profiel, belemmeringen, behoeften, aspiraties".
- KISA (2009) *De positie van migrantenvrouwen op Cyprus*, <https://kisa.org.cy/>. Beschikbaar op: [https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The\\_Position\\_of\\_Migrant\\_Women\\_in\\_Cyprus\\_September\\_2009.pdf](https://kisa.org.cy/wp-content/uploads/2014/04/The_Position_of_Migrant_Women_in_Cyprus_September_2009.pdf) (Toegang: 11 november 2022).
- Nieuwe acties voor migrantenvrouwen (2020) NAME-Nieuwe acties voor migrantenvrouwen*. Beschikbaar op: <https://nameproject.eu/> (geraadpleegd: 12 november 2022).
- E-employ-me! (2020) *E-employ-me! - empowerment skills for employment of migrant women ...*, <https://e-employ-me.eu/>. Beschikbaar op: [https://e-employ-me.eu/wp-content/uploads/2020/11/IO4\\_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf](https://e-employ-me.eu/wp-content/uploads/2020/11/IO4_Manual-of-Good-Practices-EN.pdf) (Geraadpleegd: 12 november 2022).
- Charalambidou-Solomi, D., Maouri, C. en Economidou-Stavrou, N. (2010) "Vrouwelijke immigranten in Cyprus - profiel, belemmeringen, behoeften, aspiraties".



## Deel 3 - Bureauonderzoek in Griekenland

### Inhoud

Inleiding.....	38
Goede praktijken.....	51
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	52
Conclusies en aanbevelingen .....	54
Literatuur / bibliografie .....	54



## Inleiding

Griekenland is een van de gastlanden van de EU voor migranten. Zijn geografische ligging is van vitaal belang omdat het land de verbinding vormt tussen het oosten en het westen van de wereld, en het ligt aan de belangrijkste handelsroutes. Daarom ontvangt het vooral migratie- en vluchtelingenstromen uit Aziatische en Afrikaanse landen, maar ook uit de Balkan en andere landen.



Afbeelding 1: Geografische ligging van Griekenland.

Migranten en personen uit een migrantengezin spelen een essentiële rol in de ontwikkeling van de Griekse samenleving. Hun bijdrage aan de nationale economie is van aanzienlijk belang. Vanwege hun migratieachtergrond ondervinden zij echter veel moeilijkheden bij de toegang tot onderwijsinstellingen. De pandemie van Covid-19 heeft deze moeilijkheden duidelijker gemaakt, maar heeft ook aangetoond dat integratie en gelijke kansen in het onderwijs belangrijk zijn voor de integratie van migrantenpopulaties. Integratie en gendergelijkheid is een van de zes doelstellingen van de Europese onderwijsruimte die tegen 2025 via verschillende concrete initiatieven moeten worden verwezenlijkt.

Beroepsonderwijs en -opleiding van goede kwaliteit met een sterke dimensie van werkend leren kan voor migranten een krachtig instrument zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Er zijn echter nog steeds belemmeringen voor hun deelname aan beroepsonderwijs en -opleiding,

ondanks de behoefte van steeds meer migranten om deel te nemen aan beroepsonderwijs en -opleidingen van hoge kwaliteit<sup>37</sup>.

Helaas heeft Griekenland van alle EU-lidstaten de hoogste percentages voor het risico van armoede of sociale uitsluiting voor niet-EU-burgers (57%) en voor burgers van andere EU-lidstaten (36%), op basis van in 2019 gehouden enquêtes<sup>38</sup>. Vooral de positie van migrantenvrouwen is meer aangetast omdat zij door de patriarchale structuren meer moeilijkheden ondervinden en, als het gaat om deelname aan de arbeidsmarkt, vaak worden gediscrimineerd. De migrantenachtergrond kan hun sociale en economische status verslechteren omdat zij de Griekse taal niet spreken en religieuze en culturele verschillen hebben met de autochtone bevolking. Geslacht en gender spelen ook een belangrijke rol omdat de stereotypen rond deze onderwerpen hen kunnen beletten te doen wat zij willen. Deze kunnen hun toegang tot leermogelijkheden en de arbeidsmarkt blokkeren. Ten slotte wordt in veel Griekse gemeenschappen geconstateerd dat de autochtonen het niet eens zijn met het onderwijs aan migranten en in sommige gevallen zelfs tegen deze maatregel protesteren.

Migranten hebben doorgaans een lagere onderwijs- en economische status dan Grieken. Tegelijkertijd hebben zij een hoog percentage vroegtijdige schoolverlaters of zijn zij werkloos, en zijn zij vaak het slachtoffer van xenofobe en racistische opvattingen. Zij kennen hun rechten meestal niet en werken vaak in laagbetaalde banen omdat zij niet gekwalificeerd zijn. Daarom is het van essentieel belang dat migranten, en met name migrantenvrouwen, toegang krijgen tot beroepsonderwijs en -opleiding.

Volgens internationale en nationale juridische documenten heeft ieder mens recht op onderwijs. Dezelfde kwestie wordt benadrukt in doel 5 ("Gendergelijkheid bereiken en alle vrouwen en meisjes mondiger maken") van de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de Verenigde Naties, waarin het belang van de deelname van (migrantenvrouwen) aan de samenleving en de economie wordt onderstreept, en onderwijs speelt dus een cruciale rol om dit doel te bereiken. Daarom moeten migrantenvrouwen toegang hebben tot onderwijsinstellingen en effectieve opleidingen krijgen over de onderwerpen waarin zij geïnteresseerd zijn. De deelname van migrantenvrouwen aan beroepsonderwijs en -opleiding is van vitaal belang voor hun integratie in de Griekse samenleving en de bevordering van hun rechten als migranten en als vrouwen in het algemeen<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027, Europese Commissie (Brussel, 24.11.2020) - COM (2020) 758 definitief ([EUR-Lex - 52020DC0758 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)).

<sup>38</sup> *Migranten en het risico op armoede of sociale uitsluiting*, Eurostat (02/02/2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)

<sup>39</sup> *Migrantenvrouwen als kampioenen van het leren: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#)).





Het Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) van het UNESCO-instituut voor levenslang leren geeft een algemeen beeld van volwasseneneducatie in elke staat ter wereld. GRALE is een indicator die laat zien hoe toegewijd de UNESCO-lidstaten zijn aan hun internationale ALE-verplichtingen en of zij deze in praktijk brengen. De rapporten combineren enquêtegegevens, beleidsanalyse en casestudies die beleidsmakers en praktijkmensen aanbevelingen en voorbeelden van goede praktijken bieden. Ze leveren bewijs over hoe ALE landen kan helpen om huidige en toekomstige uitdagingen aan te gaan, met inbegrip van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen<sup>40</sup>.

Het meest recente verslag was GRALE 4, dat in 2019 werd gepubliceerd. De lidstaten werd verzocht verscheidene vragen te beantwoorden over hun ALE-indicator met betrekking tot verschillende doelgroepen, waaronder vrouwen, migranten en vluchtelingen. Volgens de enquêtegegevens voor Griekenland was de ALE-deelname van vrouwen niet veel toegenomen. Anderzijds werd in dezelfde enquête gevraagd of de regeringen van de landen prioriteit geven aan de financiering van ALE voor vrouwen enerzijds en migranten en vluchtelingen anderzijds. Voor Griekenland is de financiering van de deelname van vrouwen en migranten aan volwasseneneducatie van groot belang<sup>41</sup>.

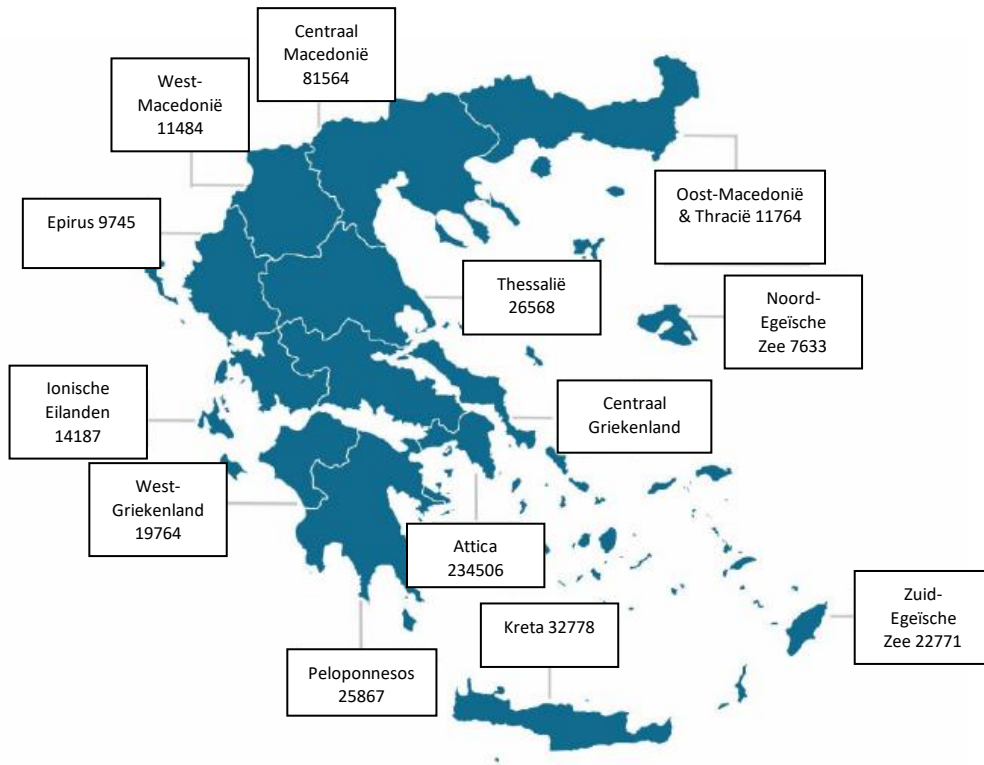
Wat de bevolking betreft, bedraagt het aantal migranten die legaal in Griekenland verblijven 523.715, terwijl het aantal asielzoekers 137.155 bedraagt. Meer bepaald blijkt uit het volgende beeld dat de meerderheid van de migrantenbevolking woont in de regio's Attica (234.506), Centraal-Macedonië (81.664) en Kreta (32.778).

---

<sup>40</sup> *Globaal verslag - GRALE*, UNESCO-instituut voor levenslang leren (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)

<sup>41</sup> *Migrantenvrouwen als kampioenen van het leren: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/publications/women-in-diaspora-communities-as-champions-of-learning-to-live-together)).

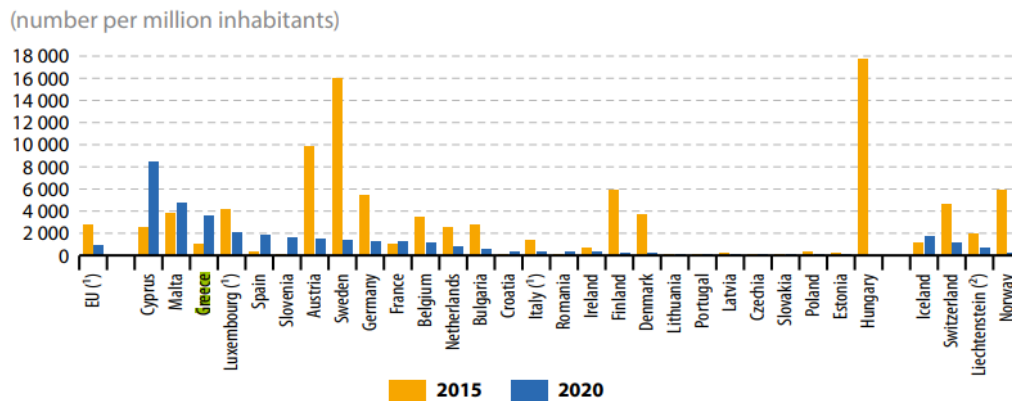




Afbeelding 2: Verdeling van de migrantenbevolking per regio (Bron: Migratie Informatie Systeem, Ministerie van Migratiebeleid, april 2018)



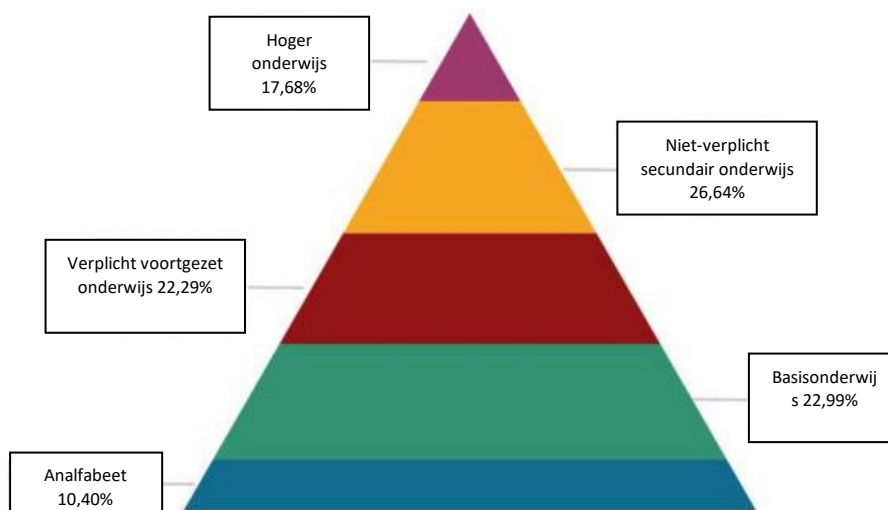
Wat onderwijs betreft, hebben veel in Griekenland wonende migranten hun school afgemaakt, terwijl een klein aantal van hen hun universitaire studie heeft voltooid. Een aanzienlijk aantal migranten heeft echter het niet-verplichte onderwijs niet afgemaakt, terwijl anderen analfabeet zijn. Hun onderwijsstatus kan van invloed zijn op hun positie in de Griekse samenleving.



Note: 2020 data are provisional estimates.  
 (\*) Break(s) in time series between the two years shown.  
 (†) 2016 data (instead of 2015).  
 Source: Eurostat (online data code: [sdg\\_10\\_60](#))

Figuur 1: Eerste asiolverzoeken, per land, 2015 en 2020

Ook Griekenland ontvangt jaarlijks veel asielaanvragen van migranten. Zoals uit bovenstaande grafiek blijkt, is het aantal asiellozoekers in 2020 gestegen ten opzichte van het overeenkomstige aantal in 2015. Bijna 6.000 mensen hebben in 2020 een asielaanvraag ingediend. Dit is het gevolg van het feit dat de regionale conflicten in Aziatische en Afrikaanse landen de afgelopen 5 jaar zijn toegenomen, en naar schatting zal het aantal asielaanvragen verder toenemen sinds het uitbreken van de oorlog in Oekraïne in 2022.



Figuur 2: Opleidingsniveau van personen die internationale bescherming genieten - ouder dan 18 jaar (Bron: Bron: Statistieken AsielDienst, april 2018)



Volgens de bovenstaande grafiek hebben de meeste mensen die in Griekenland onder internationale bescherming leven het niet-verplichte middelbaar onderwijs afgemaakt (26,64%), terwijl degenen die een bachelorsdiploma hebben naar schatting 17,68% hebben. Een aanzienlijk deel van deze groep mensen is echter nog analfabeet (10,40%) of heeft alleen het basisonderwijs afgemaakt (22,9%). Hieruit blijkt dat er nog steeds behoefte is aan betere onderwijsvoorzieningen voor deze groepen.

Tabel 1: Opleidingsniveau naar nationaliteit (Bron: Statistieken Asieldienst, april 2018)

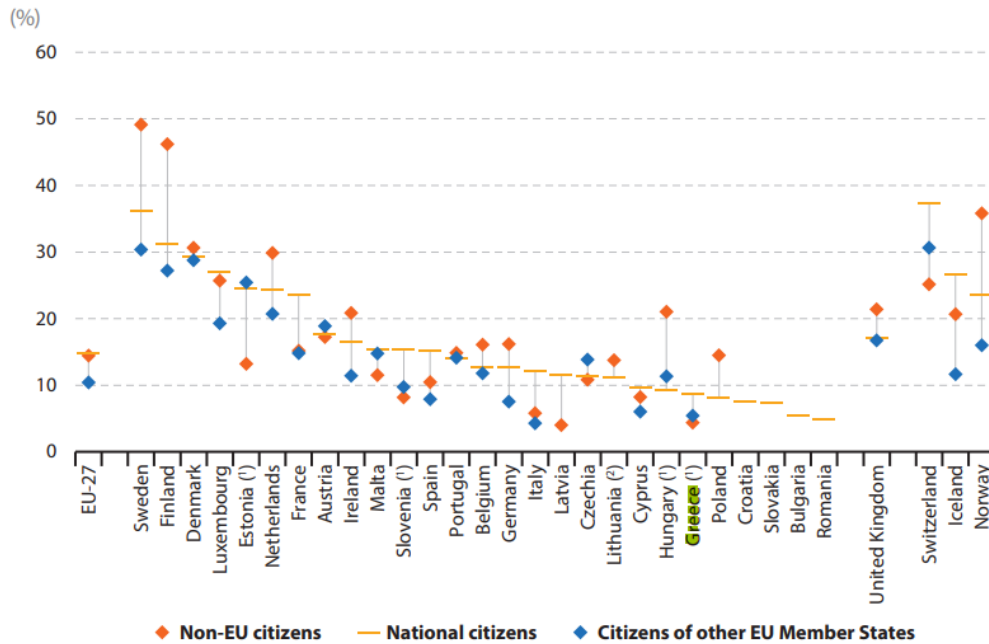
Nationaliteit/ Onderwijsniveau	Syrië	Afghanistan	Irak	Pakistan	Niet-autochtone	Anderen	Totaal
<b>Analfabeten</b>	2259	1248	662	42	141	557	4927
<b>Primair (1-6 jaar)</b>	2859	1010	877	78	55	764	5714
<b>Verplicht secundair onderwijs (7-9 jaar)</b>	2329	473	473	102	54	627	4127
<b>Niet-verplicht secundair onderwijs (9-12 jaar)</b>	1754	496	409	359	58	1117	4292
<b>Hoger</b>	1251	142	237	233	45	705	2640
<b>Totaal</b>	<b>10452</b>	<b>1248</b>	<b>2618</b>	<b>830</b>	<b>353</b>	<b>3770</b>	<b>21700</b>

Hier is een duidelijker beeld van de nationaliteit van de in Griekenland wonende migrantenbevolking en hun opleidingsniveau (meestal geconcentreerd bij Oost-Aziaten die de meerderheid vormen). Het grootste aantal personen met een bachelor- of masterdiploma komt uit Syrië (1.251). Maar voor dezelfde groep personen wordt opgemerkt dat zij het grootste aantal analfabeten (2.259) of personen die het basisonderwijs hebben afgemaakt (2.859) hebben, veel groter dan het aantal personen met een universitair diploma. Op de tweede plaats komt Afghanistan, met 1.248 analfabeten en 1.010 personen die de eerste klassen van de school hebben doorlopen (terwijl slechts 142 hun universitaire studie hebben voltooid). De derde plaats ten slotte wordt ingenomen door Irak, met 662 niet-geletterden en 877 personen die het basisonderwijs hebben afgemaakt (237 personen hebben een bachelor-



of masterdiploma)<sup>42</sup>. Het is duidelijk dat veel van deze migranten een gebrek aan onderwijs hebben, wat de noodzaak onderstreept om meer onderwijskansen voor deze mensen te creëren.

Zoals gezegd neemt Griekenland een van de laatste plaatsen in de EU in wat betreft de deelname van burgers uit de andere EU-landen en uit derde landen aan volwasseneneducatie. Deze resultaten kunnen worden afgeleid uit onderstaande grafieken:



Note: ranked on share for national citizens. Bulgaria, Croatia, Romania and Slovakia: citizens of other EU Member States and non-EU citizens, not available. Latvia, Lithuania and Poland: citizens of other EU Member States, not available.

(\*) Citizens of other EU Member States: data with limited reliability.

(\*) Non-EU citizens: data with limited reliability.

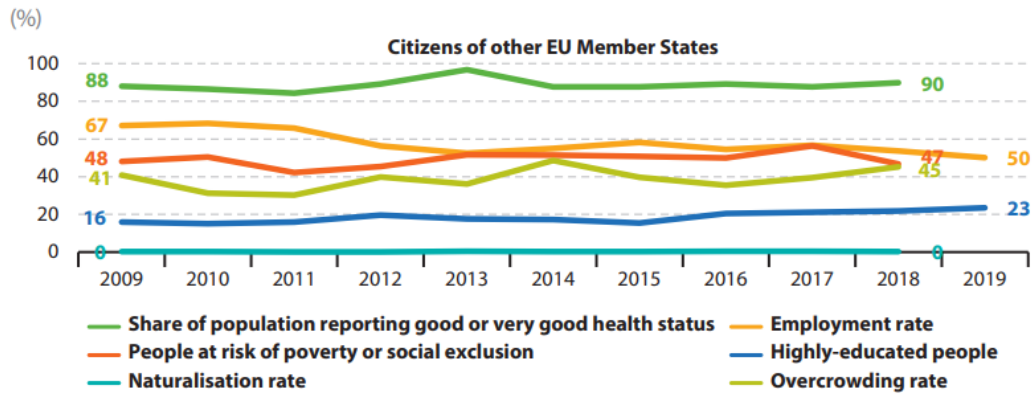
Source: Eurostat (ad-hoc extraction from the labour force survey)

Figuur 3: Aandeel van de bevolking van 20-64 jaar dat deelneemt aan volwasseneneducatie, naar nationaliteit, 2019

In 2019 nam Griekenland van alle EU-lidstaten de laagste plaats in wat betreft de deelname van niet-EU-burgers en burgers van andere EU-landen tussen 20 en 64 jaar aan volwasseneneducatie. Het verschil tussen deze groepen mensen en de nationale burgers is prominent.

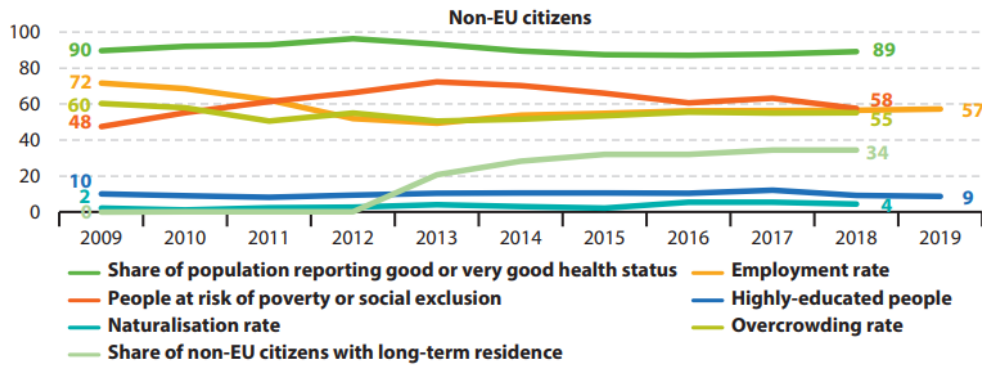
Figuur 4: Burgers van andere EU-lidstaten (tijdreeks, 2009-2019)

<sup>42</sup> Nationale strategie voor integratie, Griekse Republiek - Ministerie van Migratie en Asiel (juli 2019) (in het Grieks) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη\\_final.pdf \(opengov.gr\)](#))





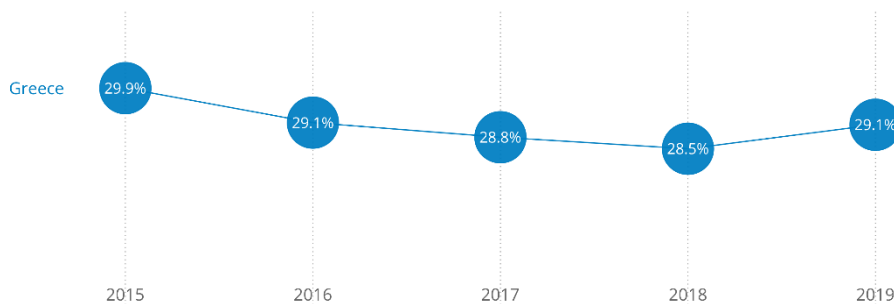
In de periode 2009-2019 heeft Griekenland enige vooruitgang geboekt met betrekking tot de integratie van migranten uit andere EU-lidstaten en hun welzijnsstatus. Er blijven echter problemen bestaan met betrekking tot hun arbeidsparticipatie en het risico van armoede of sociale uitsluiting. Hun migratieachtergrond en hun geslacht kunnen hun kwetsbare positie verder beïnvloeden.



Figuur 5: Niet-EU-burgers (tijdreeks, 2009-2019)

In dezelfde periode heeft Griekenland voor de niet-EU-burgers in sommige sectoren een achteruitgang laten zien. Wat de gezondheidstoestand van deze bevolking betreft, is er een aanzienlijke vooruitgang geboekt en hetzelfde kan worden gezegd van het risico van armoede of sociale uitsluiting. In andere sectoren is echter sprake van een lichte daling. In het algemeen moet de Griekse staat veranderingen doorvoeren om de levensstandaard van deze groep mensen te verbeteren<sup>43</sup>.

Wat de deelname van deze mensen aan het beroepsonderwijs betreft, is het algemeen bewezen dat steeds meer studenten naar instellingen gaan die dit soort onderwijs verstrekken. Het volgen van hoger onderwijs is de laatste jaren gemakkelijker geworden naarmate de levensstandaard in Griekenland is verbeterd.



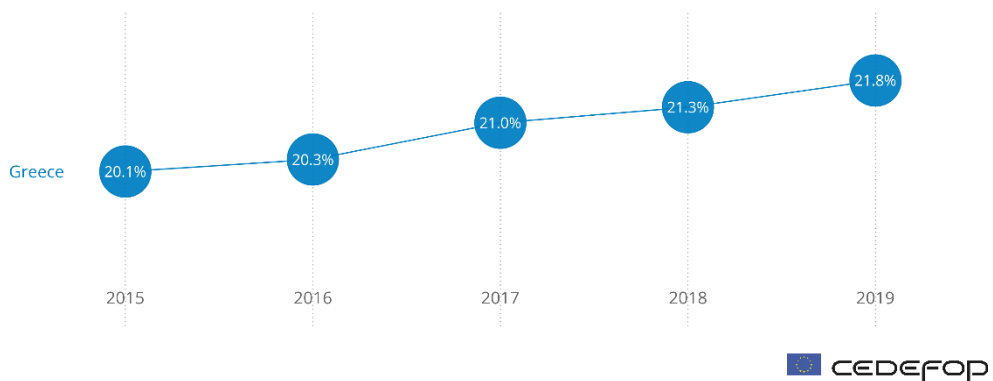
Figuur 6: IVET-leerlingen als % van alle leerlingen in het hoger secundair onderwijs in Griekenland

<sup>43</sup> Statistieken over de integratie van migranten - editie 2020, Eurostat (2021) ([Statistieken over de integratie van migranten - editie 2020 \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&plugin=1))



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat een aanzienlijk aantal Griekse studenten deelneemt aan initieel beroepsonderwijs. Niettemin is dit aantal de afgelopen jaren licht gedaald. Alleen in 2019 is het iets gestegen, omdat het erop lijkt dat steeds meer personen geïnteresseerd zijn in het beroepsonderwijs.

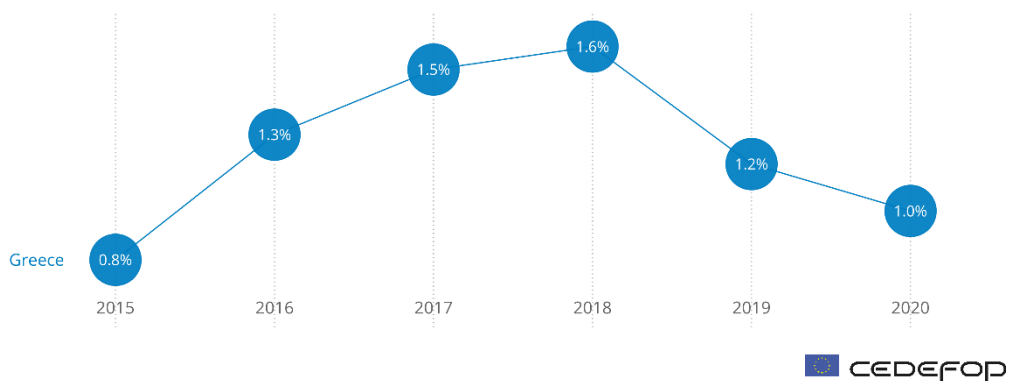
Ook wordt geconstateerd dat de deelname van vrouwen aan het beroepsonderwijs de afgelopen jaren is toegenomen. Steeds meer vrouwen gaan naar faculteiten voor hoger onderwijs en zij worden aangemoedigd een hoger opleidingsniveau te volgen. Dit is zeer positief omdat de deelname van vrouwen aan het beroepsonderwijs in de voorgaande jaren nogal teleurstellend was. Tegenwoordig kunnen we spreken van vrouwelijke deskundigen en professionals. Bovendien hebben zij meer vrijheid om hun eigen keuzes te maken.



Figuur 7: Vrouwelijke studenten initieel beroepsonderwijs als % van alle vrouwelijke studenten hoger secundair onderwijs in Griekenland

Uit bovenstaande grafiek kan worden geconcludeerd dat het percentage vrouwelijke studenten dat deelneemt aan IVET-onderwijs de afgelopen jaren in Griekenland is gestegen.

Er zijn ook veel oudere volwassenen in Griekenland die deelnemen aan een leven lang leren en hun vaardigheden willen ontwikkelen. Het verlangen om nieuwe dingen te leren en deskundigheid te verwerven kenmerkt niet alleen de nieuwe generaties maar ook de oudere.



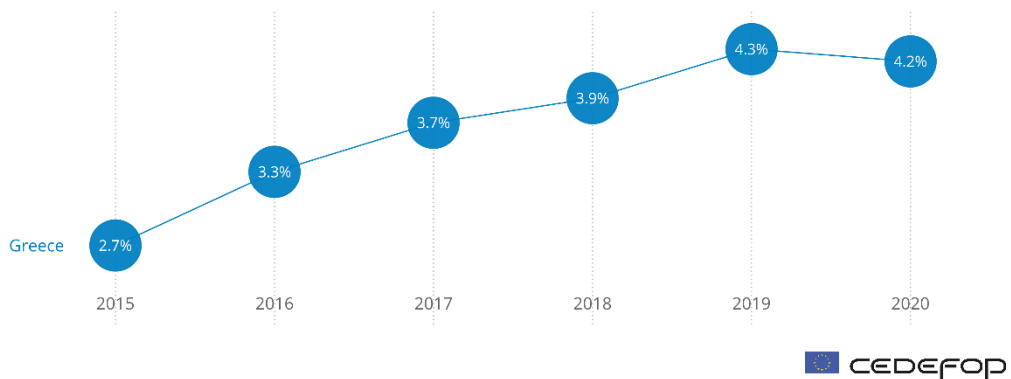
Figuur 8: Oudere volwassenen die een leven lang leren (%) in Griekenland



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de deelname van oudere volwassenen aan een leven lang leren in 2017-2018 zijn hoogtepunt had bereikt. De afgelopen drie jaar is dit percentage echter afgenomen, dicht bij het niveau van 2015. De pandemie van Covid-19 heeft zeker een belangrijke rol gespeeld bij deze daling, vermoedelijk omdat afstandsonderwijs en het gebruik van digitale hulpmiddelen het voor deze groep mensen moeilijk maakten om hun lessen bij te wonen. Bovendien verhinderden de extra verplichtingen met betrekking tot hun huishouden en hun werk hen om beroepsonderwijs te volgen. Hetzelfde kan worden gezegd van de migrantenbevolking. Vooral voor migranten geldt dat een aanzienlijk aantal van hen geen toegang heeft tot het internet of niet over de nodige middelen beschikt om online lessen te volgen. Veel migranten hebben een laag inkomen en kunnen zich deze noodzakelijke middelen niet veroorloven<sup>44</sup>.

Een andere kwestie is dat de werkloosheid van volwassenen die een leven lang leren een groot probleem blijft voor de Griekse samenleving. In het algemeen bedroeg de werkloosheid in Griekenland in 2021 14,80%, een daling van 1,51% ten opzichte van 2020<sup>45</sup>.

Zoals uit onderstaande grafiek blijkt, is het werkloosheidspercentage van volwassenen die een leven lang leren de afgelopen jaren gestegen. Alleen in 2020 werd een daling van 0,1% ten opzichte van 2019 berekend.



Figuur 9: Werkloze volwassenen die een leven lang leren (%) in Griekenland

Werkloosheid treft meer mensen in onzekere posities of in zwakkere sociale posities, zoals migrantenvrouwen. Deze mensen hebben het gevoel dat ze niet welkom zijn in de samenleving en worden geconfronteerd met sociale discriminatie. Deze situatie kan leiden tot veel problemen, zoals een laag gevoel van eigenwaarde en teleurstelling, maar ook tot veel

<sup>44</sup> Sleutelindicatoren voor beroepsonderwijs en -opleiding, CEDEFOP ([Landen | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))

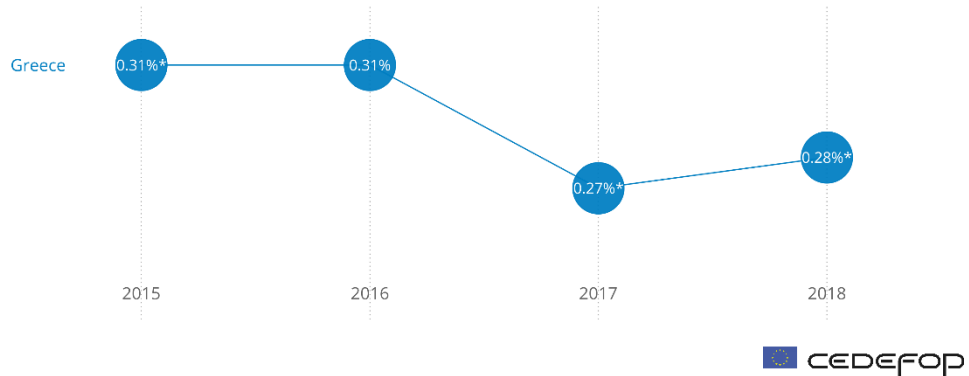
<sup>45</sup> Griekenland Werkloosheidspercentage 1991-2022, Macrotrends ([Griekenland Werkloosheidspercentage 1991-2022 | MacroTrends](#))





sociale pathogenen, zoals de verslechtering van de levensstandaard, armoede en toename van criminaliteit.

Niettemin heeft de Griekse staat sinds het uitbreken van de economische crisis zijn uitgaven voor beroepsonderwijs en -opleiding verlaagd, zoals blijkt uit onderstaande grafiek.

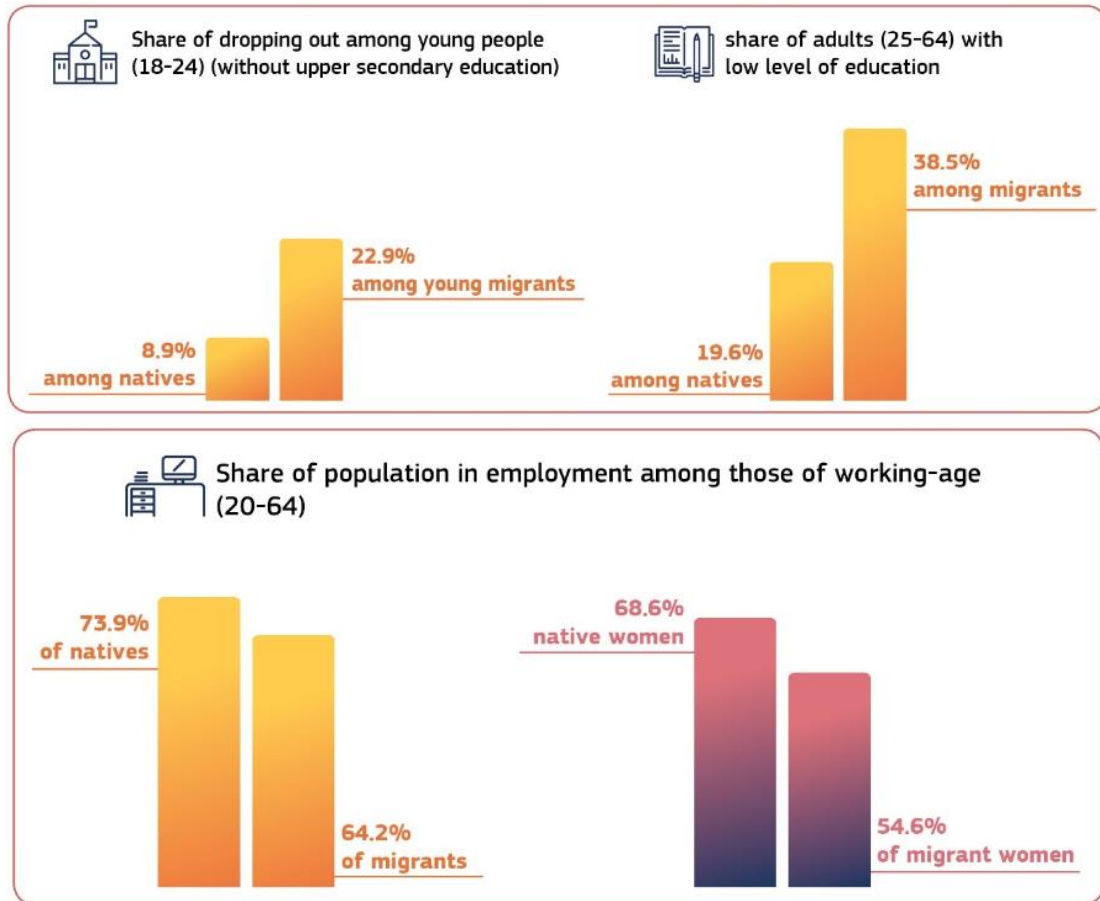


Figuur 10: Overheidsuitgaven voor IVET (% van het BBP) in Griekenland

Zonder de steun van de overheid kan de kwaliteit van het beroepsonderwijs achteruitgaan en kunnen de ongelijkheden betreffende de toegang tot het onderwijs van migrantenpopulaties en vooral van migrantenvrouwen toenemen. Het is belangrijk om ook op het gebied van onderwijs op de steun van de overheid te kunnen rekenen<sup>46</sup>.

Bovendien speelt de sociale status van migranten een belangrijke rol bij hun integratie in de Griekse samenleving. Met name migranten die in grote steden wonen, hebben meer kansen om een baan te vinden of naar een onderwijsinstelling te gaan. Het integratieproces is gemakkelijker in de stedelijke centra omdat er beroeps- en opleidingsmogelijkheden zijn en zij gemeenschappen kunnen vinden die dezelfde migratieachtergrond hebben. Aan de andere kant hebben migranten die op het platteland wonen niet dezelfde kansen en moeten zij een grotere inspanning leveren om hun doelen te bereiken omdat er een tekort is aan basisvoorzieningen. Helaas zijn de inwoners van de Griekse provincies conservatiever dan de inwoners van de steden en hebben zij dus meer vooroordelen tegen migranten. Voor migrantenvrouwen kunnen deze omstandigheden moeilijker zijn. Zij worden meer dan mannelijke migranten gediscrimineerd vanwege hun geslacht. Niettemin zijn de meeste werkloze migranten mannen, zoals blijkt uit onderstaande grafiek, maar zij werken nog steeds in onzekere banen.

<sup>46</sup> Sleutelindicatoren voor beroepsonderwijs en -opleiding, CEDEFOP ([Landen | CEDEFOP \(europa.eu\)](https://www.europecouncil.europa.eu/landan))



Figuur 11: Belangrijkste feiten en cijfers over integratie en inclusie (EU-27, 2019)

Uit bovenstaande grafieken blijkt dat jonge migranten (18-24 jaar) die buiten de EU zijn geboren, veel vaker werkloos of ongeschoold zijn dan autochtonen, vooral migrantenmeisjes en jonge vrouwen. Migranten die in plattengebieden wonen, hebben vaak meer problemen met integratie, niet alleen in vergelijking met autochtonen maar ook met migranten die in steden wonen. Aangezien er in veel provinciale regio's doorgaans een tekort is aan basisvoorzieningen, kan het migranten ook ontbreken aan de ondersteunende diensten die nodig zijn<sup>47</sup>.

<sup>47</sup> Actieplan voor integratie en insluiting, Europese Commissie ([Actieplan voor integratie en insluiting \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/documents/press/docs/2021/04/actieplan-integratie-en-insluiting-nl.pdf))

## Goede praktijken

### **Integratiecentra voor migranten**

Migrantenintegratiecentra zijn filialen van de gemeenschapscentra van de gemeenten, waar migranten lessen in de Griekse taal kunnen volgen en de basiselementen van de geschiedenis en cultuur van Griekenland kunnen leren kennen. Zij kunnen deze lessen in het centrum volgen als zij immigrant, asielzoeker of begunstigde van internationale bescherming zijn. Sommige centra bieden niet alleen cursussen Griekse taal (niveau A1 en A2) en Griekse geschiedenis en cultuur aan, maar ook computercursussen en gepersonaliseerde beroepskeuzeadviezen om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen (in 11 Griekse gemeenten).

### **Centra voor levenslang leren**

Centra voor een leven lang leren verzorgen niet-formeel onderwijs voor volwassenen en in het bijzonder, in het kader van het algemeen volwassenenonderwijs, cursussen Grieks voor immigranten. Deze centra worden opgericht en functioneren overeenkomstig Wet 4763/2020 in de gemeenten die dat wensen. Om gelijke toegang tot algemene volwasseneneducatie te waarborgen, wordt bijzondere aandacht besteed aan leden van kwetsbare sociale groepen, migranten en mensen die in afgelegen, moeilijk bereikbare gebieden wonen. Voorts kunnen lerende volwassen cursussen volgen op andere gebieden, zoals economie, ondernemerschap, nieuwe technologieën, taal en communicatie, sociale vaardigheden en acties<sup>48</sup>.

### **Bereid u voor op uw toekomst**

Get Ready for your Future is een programma dat zich richt op het betreden van de arbeidsmarkt, georganiseerd door ELIX met steun van HSBC. Tijdens deze cursus gaat ELIX een netwerk van activiteiten en opleidingsacties aanbieden die de nodige kennis en vaardigheden verschaffen om de begunstigden vertrouwd te maken met kwesties die verband houden met de arbeidsmarkt, zodat zij taken kunnen uitvoeren zoals het schrijven van een CV, het zoeken en behouden van een baan, alsook het voeren van een sollicitatiegesprek en het klaar zijn voor een baan<sup>49</sup>.

### **Nationale integratiestrategie (2019)**

Op basis van specificaties van de Europese Raad en de Europese Unie stelt de nationale integratiestrategie voor 2019 dat voor een succesvol programma voor sociale integratie de actieve deelname van de staat, de instellingen en het maatschappelijk middenveld vereist is.

---

<sup>48</sup> *Onderwijs*, Griekse Republiek - Ministerie van Migratie en Asiel (in het Grieks) ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Ουρογείο Μετανάστευσης Μετκαλ Αούλου \(migration.gov.gr\)](#))

<sup>49</sup> *"Get Ready for your Future" - een programma om de arbeidsmarkt te betreden*, ELIX ([Κοινωνικά προγράμματα ρογράμμ\(elix.org.gr\)](#))



Lokale gemeenschappen in Griekenland spelen een sleutelrol bij de uitvoering van initiatieven voor sociale integratie. De lokale Griekse overheidsinstanties fungeren als belangrijke instrumenten voor sociale integratie door de lokale bevolking erbij te betrekken. Enkele van de actiepijlers van de nationale strategie en de bijbehorende beleidsmaatregelen en initiatieven worden hieronder opgesomd:

- Samenwerking met lokale overheidsinstanties ter bevordering van lokale integratie, die acties omvat zoals: verbetering van de samenwerking tussen de centrale en lokale overheidsinstanties, lokale overheidsinstanties laten deelnemen aan integratie-initiatieven en verbetering van de opvangdiensten, het aanbieden van huisvestingsdiensten aan personen die internationale bescherming genieten en aanvragers van internationale bescherming.
- De integratie op de arbeidsmarkt bevorderen door de vaardigheden en kwalificaties van onderdanen van derde landen in kaart te brengen en te erkennen, hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en ondernemerschap aan te moedigen.
- versterking van de interculturele bemiddeling, die acties en maatregelen omvat ter versterking en uitbreiding van de interculturele bemiddeling en ter bevordering van interculturele contacten en communicatie.
- Burgerparticipatie aanmoedigen, hetgeen activiteiten omvat zoals het faciliteren van burger- en gemeenschapsparticipatie voor onderdanen van derde landen door deelname aan gemeenschapsactiviteiten en vrijwilligerswerk.
- Bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat door het opsporen en volgen van racistische en xenofobe verschijnselen en het vergroten van het bewustzijn daarover.
- Uitvoering van specifieke integratiestrategieën voor kansarme bevolkingsgroepen, zoals vrouwen, personen met speciale behoeften en geriatrische integratie.
- Verbetering van de assimilatie van burgers van de tweede generatie in de Griekse samenleving en uitvoering van op maat gesneden programma's<sup>50</sup>.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Het leren van de Griekse taal en de sociale en culturele context van het land is een noodzakelijk element voor de soepele integratie van migrantenvrouwen in de Griekse samenleving en hun toegang tot de arbeidsmarkt<sup>51</sup>. Veel migrantenvrouwen kunnen de moedertaal niet spreken en zijn zich soms niet bewust van hun rechten. Bovendien ondervinden zij veel moeilijkheden bij de toegang tot onderwijsstructuren. Hun migratieachtergrond en hun status als vrouw kunnen hun situatie nog verergeren.

---

<sup>50</sup> *Migrantenvrouwen als kampioenen van het leren: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/publications/widht-policy-recommendations)).

<sup>51</sup> *Onderwijs*, Griekse Republiek - Ministerie van Migratie en Asiel (in het Grieks) ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Μεταναστευσης Μετακι Ασύλου \(migration.gov.gr\)](https://www.migration.gov.gr/))



De deelname van migrantenvrouwen aan volwasseneneducatie vereist evaluatie en erkenning van de belemmeringen, en maatregelen om deze te verminderen. Een succesvol programma voor sociale integratie vereist de actieve deelname van de staat, de instellingen en het maatschappelijk middenveld. Lokale gemeenschappen in Griekenland spelen een cruciale rol bij de goede uitvoering van sociale integratie-initiatieven in deze omgeving. De lokale Griekse overheden vormen belangrijke instrumenten voor sociale integratie door de betrokkenheid en het engagement van de lokale bevolking. Bovendien moet de Griekse gemeenschap de vooroordelen en stereotypen over de migrantenbevolking laten varen en hen verwelkomen alsof het hun eigen mensen zijn.

Dit geldt ook voor leerkrachten en opleiders die met migrantenvrouwen gaan werken. Met name het onderwijzend personeel moet zich bewust zijn van de basisbehoeften van migrantenvrouwen. Zij moeten er rekening mee houden dat vrouwen uit deze groep uit een achtergestelde sociale positie komen en daarom moeten zij het opleidingsmateriaal aan hun behoeften aanpassen. Zij mogen in geen geval racistisch of seksistisch tegen hen zijn, maar moeten hen het gevoel geven dat zij nuttig zijn en dat hun stem gehoord kan worden<sup>52</sup>.

In internationale documenten, zoals het door de EU opgestelde actieplan voor de integratie van onderdanen van derde landen, wordt gewezen op het belang van toegang voor migranten- en vluchtelingenvrouwen tot basisgoederen en -diensten, aangezien dit een noodzakelijk element is voor hun integratie in de nieuwe samenleving. Om de deelname van migrantenvrouwen aan beroepsonderwijs en -opleiding te vergemakkelijken, is het van essentieel belang dat:

- De vrouwen van deze groep verwerven basisvaardigheden in de Griekse taal (basiskennis van de taal en hoe te communiceren in verschillende situaties).
- De opleiders vergemakkelijken hun integratie in de werkomgeving (leren van terminologie in verband met de werkomgeving, communicatievaardigheden op de werkplek, enz.), en trainen hen in het correct invullen van een curriculum vitae en het voeren van sollicitatiegesprekken.

De staat moet een juridisch kader scheppen voor de erkenning van onderwijs- en opleidingskwalificaties van onderdanen van derde landen die geen bewijs van hun onderwijs en opleiding in hun land van herkomst kunnen overleggen. Door het bovenstaande te verwezenlijken kan de integratie van migrantenvrouwen in Griekenland beter worden bevorderd<sup>53</sup>.

---

<sup>52</sup> *Migrantenvrouwen als kampioenen van het leren: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](https://www.eaea.org/publications/women-in-diaspora-communities-as-champions-of-learning-to-live-together/)).

<sup>53</sup> *Nationale strategie voor integratie*, Griekse Republiek - Ministerie van Migratie en Asiel (juli 2019) (in het Grieks) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](https://www.opengov.gr/sites/default/files/2019/07/Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη_final.pdf))



## Conclusies en aanbevelingen

Het is van essentieel belang dat migrantenvrouwen deelnemen aan het beroepsonderwijs om hun vaardigheden te verbeteren en in de Griekse gemeenschap te integreren. De Griekse staat heeft veel initiatieven genomen voor hun deelname aan beroepsonderwijs en -opleidingen. Er blijven echter belemmeringen bestaan, aangezien veel migrantenvrouwen veel moeilijkheden ondervinden bij de toegang tot dit soort onderwijs, en zij vaak het slachtoffer worden van discriminatie op grond van hun geslacht en hun migratieachtergrond. Daarom moeten zowel de Griekse staat als de lokale gemeenschappen veranderingen doorvoeren om hun integratie in het land te vergemakkelijken. Want niet alleen is hun bijdrage aan de Griekse samenleving belangrijk, zij verdienen ook de juiste opvangstructuren in hun nieuwe woonland en proactieve burgers te worden.

## Literatuur / bibliografie

1. *Actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027*, Europese Commissie (Brussel, 24.11.2020) - COM (2020) 758 definitief ([EUR-Lex - 52020DC0758 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)).
2. *Actieplan voor integratie en insluiting*, Europese Commissie ([Actieplan voor integratie en insluiting \(europa.eu\)](#))
3. *Onderwijs*, Griekse Republiek - Ministerie van Migratie en Asiel (in het Grieks) ([Εκπαίδευση | Υπουργείο Ουργείο Μετανάστευσης Μετκαι Ασύλου \(migration.gov.gr\)](#))
4. "Get Ready for your Future" - een programma om de arbeidsmarkt te betreden, ELIX ([Κοινωνικά προγράμματα προγράμμ\(elix.org.gr\)](#))
5. *Globaal verslag - GRALE*, UNESCO-instituut voor levenslang leren (<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>)
6. *Griekenland Werkloosheidspercentage 1991-2022*, Macrotrends ([Griekenland Werkloosheidspercentage 1991-2022 | MacroTrends](#))
7. *Sleutelindicatoren voor beroepsonderwijs en -opleiding*, CEDEFOP ([Landen | CEDEFOP \(europa.eu\)](#))
8. *Migranten en het risico op armoede of sociale uitsluiting*, Eurostat (02/02/2021) (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>)
9. *Statistieken over de integratie van migranten - editie 2020*, Eurostat (2021) ([Statistieken over de integratie van migranten - editie 2020 \(europa.eu\)](#))
10. *Migrantenvrouwen als kampioenen van het leren: Policy Recommendations*, A policy paper of Women in diaspora communities as champions of learning to live together (2021) ([WIDHT-policy-recommendations.pdf \(eaea.org\)](#)).
11. *Nationale strategie voor integratie*, Griekse Republiek - Ministerie van Migratie en Asiel (juli 2019) (in de Griekse taal) ([Εθνική-Στρατηγική-για-την-Ένταξη final .pdf \(opengov.gr\)](#))



## Deel 4 - Bureauonderzoek in Nederland

### Inhoud:

Inleiding.....	56
Voorbeelden van goede praktijken.....	63
Huidige behoeften van de doelgroepen (beroepsopleidingspersoneel en immigranten, vooral vrouwen) .....	67
Conclusies en aanbevelingen .....	68
Literatuur:.....	69

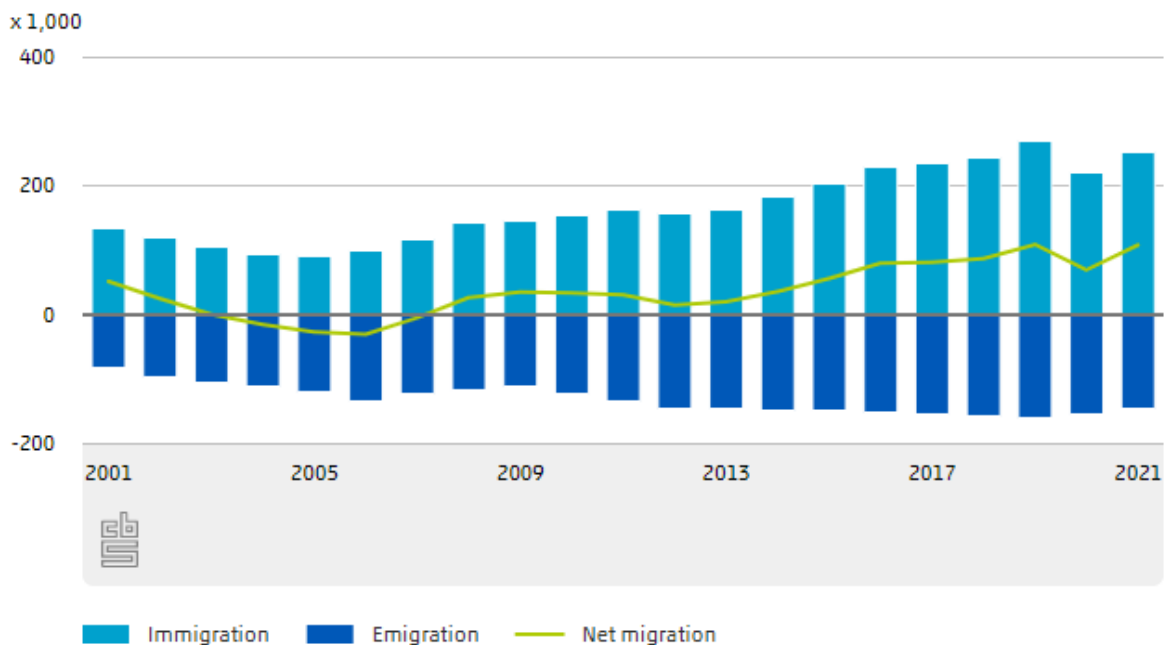


## Inleiding

Het bureauonderzoek wordt uitgevoerd in het kader van het project "Theory of Change for the Inclusion of Migrant Women in VET". Het onderzoek heeft drie hoofddoelen. Ten eerste kennis verschaffen over de praktijken / instrumenten / methoden voor integratie van migranten die momenteel door Nederlandse instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen worden gebruikt, met bijzondere nadruk op migrantenvrouwen. Ten tweede kennis verschaffen over de huidige behoeften van de doelgroepen van het project, d.w.z. migrantenvrouwen in Nederland en personeel dat met migranten werkt in het proces van hun sociale en professionele integratie. De studie zal geselecteerde publicaties (academische publicaties, onderzoeksrapporten) en statistische gegevens over de integratie van migranten (inclusief migrantenvrouwen) in het land analyseren.

In 2021 immigreerden 252.528 personen naar Nederland. Dat waren er 31.675 meer dan in 2020. Daarnaast emigreerden 145.330 personen uit Nederland, 7.164 minder dan een jaar eerder. In totaal zijn er in 2021 meer mensen naar Nederland gemigreerd dan geëmigreerd. De netto migratie (immigratie minus emigratie) bedroeg 107.198 personen. Van 2003 tot 2007 was de netto migratie negatief: er waren minder immigranten dan emigranten<sup>54</sup>.

### Migration



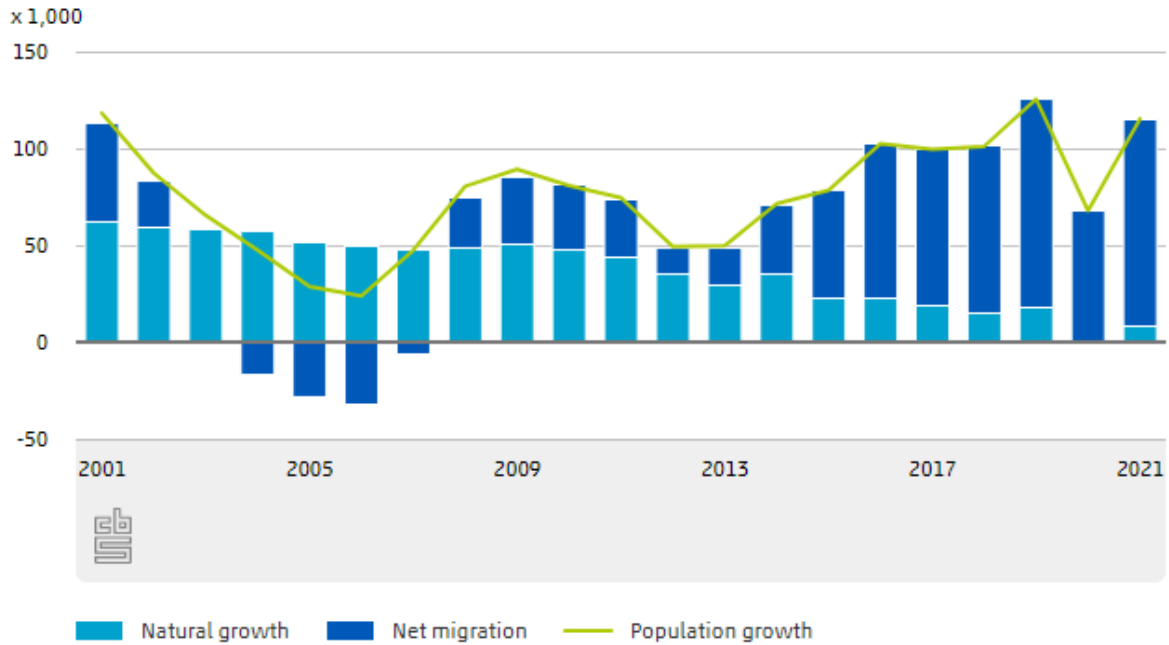
<sup>54</sup> <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->





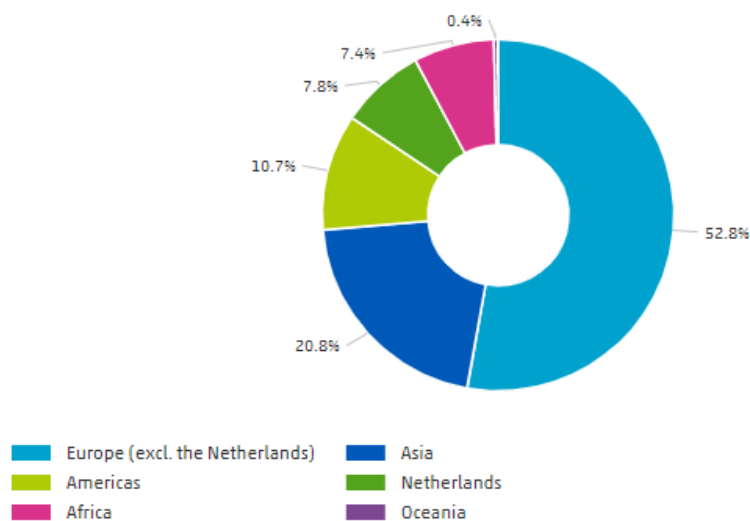
In 2021 groeide de Nederlandse bevolking met 115.257 inwoners (inclusief correcties). Internationale migratie (immigratie minus emigratie) zorgde voor 107.198 meer inwoners, terwijl natuurlijke groei (geboorten minus sterfgevallen) voor 8.469 meer inwoners zorgde. Tot 2014 nam de bevolking vooral toe door natuurlijke aanwas.

## Population dynamics



In 2021 verhuisden 252.528 personen naar Nederland. Van deze immigranten heeft 7,8 procent een Nederlandse achtergrond. De meerderheid heeft een Europese achtergrond: 133.427 personen. Dit is 52,8 procent van alle immigranten in 2021. Een aandeel van 20,8 procent heeft een Aziatische achtergrond.

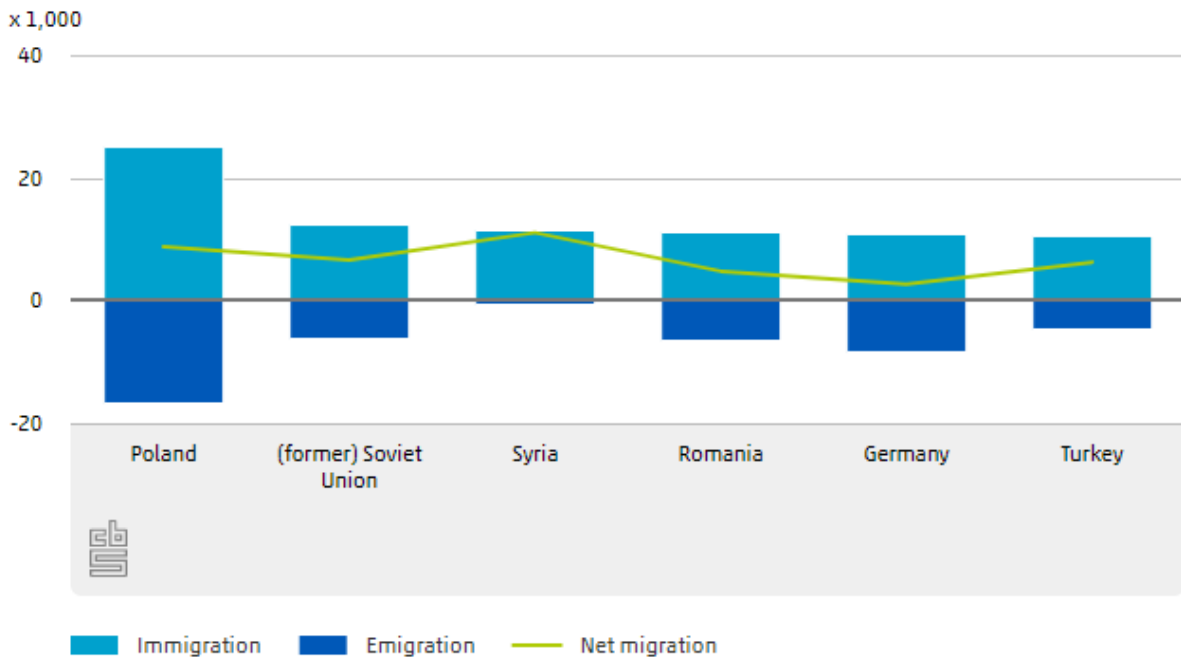
## Immigration by migration background, 2021





In 2021 hadden de meeste immigranten een achtergrond in Polen: 25.269 personen. De meerderheid van 56,7 procent was man. Ook personen met een achtergrond uit de (voormalige) Sovjet-Unie, Syrië, Roemenië, Duitsland en Turkije immigrerden in 2021 relatief vaak naar Nederland.

### Top 6 migration backgrounds, 2021



Immigranten vestigen zich niet altijd permanent in Nederland. Sommigen komen hier voor een kort verblijf, bijvoorbeeld om te studeren of te werken. In de periode 2006-2011 immigrerden in totaal 319.285 mensen uit de EU- en EVA-lidstaten (Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland) naar Nederland. Van deze groep was 49,9 procent na drie jaar weer vertrokken. Tien jaar later woonde 72,0 procent van deze immigranten niet meer in Nederland.

Mensen van buiten de EU/EVA waren minder geneigd om na drie jaar te emigreren dan EU- en EVA-burgers: 36,7 procent. Na tien jaar woonde 58,3 procent van de immigranten uit niet-EU/EVA-landen niet meer in Nederland.

### Redenen voor immigratie

Mensen hebben verschillende motieven om in Nederland te komen wonen. Arbeidsmigranten komen om te werken, terwijl studiemigranten bijvoorbeeld voor een opleiding komen. Voor gezinsmigranten is de belangrijkste reden niet werk gerelateerd; zij komen zich vestigen met een partner of zich bij een familielid voegen. Volgens de EU-wetgeving kunnen alle EU-/EVA-burgers zonder werkvergunning in een ander EU-land gaan werken. Dit is sinds 2007 mogelijk voor Polen en andere landen die in 2004 tot de EU zijn

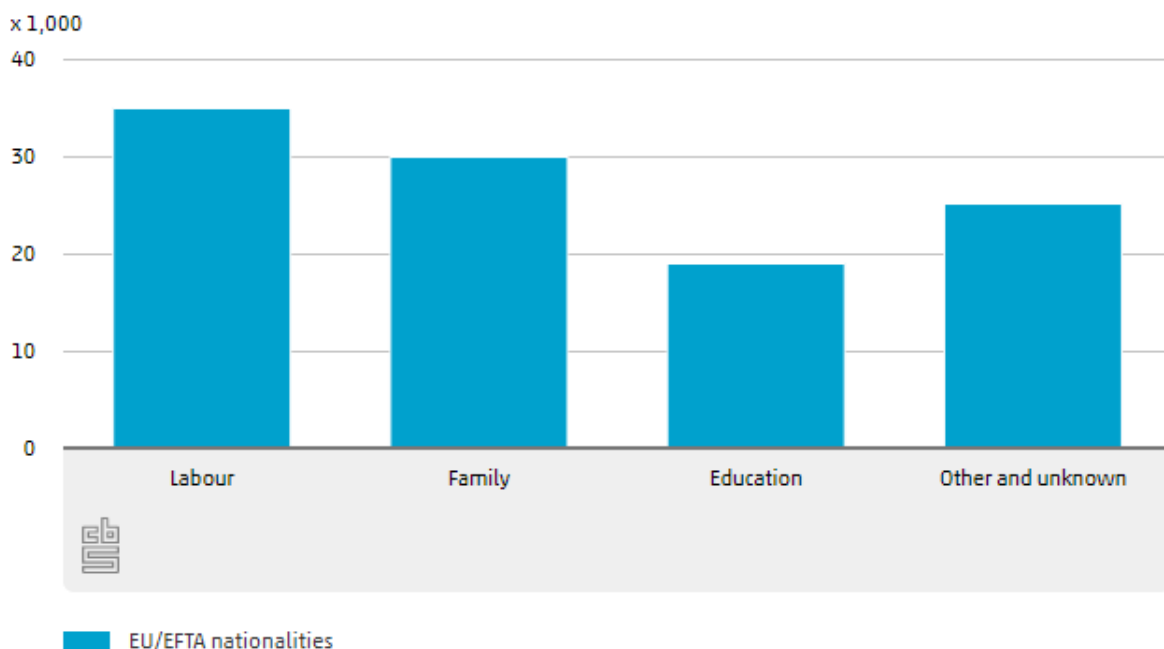


toegetreten; en sinds 2014 voor Bulgarije en Roemenië (toegetreten in 2007). Wat immigranten van buiten de EU/EVA betreft, worden hun migratiemotieven meer beïnvloed door beleidsmaatregelen van de Nederlandse regering en de EU, en door de politieke situatie in hun eigen land.

In 2020 was arbeid het meest voorkomende motief voor 35 040 immigranten van binnen de EU/EVA. Voor 29 940 immigranten was de reden gezin gerelateerd. Onderwijs was de reden voor 18 985 EU/EVA-burgers. Voor 25.105 EU/EVA-burgers die naar Nederland immigreerden, is het motief onbekend.

Onder niet-EU/EVA-burgers was familie het meest voorkomende migratiemotief voor 21.350 personen. Onderwijs (12 950 personen) en asiel (12 310 personen) waren ook belangrijke redenen voor niet-EU/EVA-burgers om naar Nederland te emigreren.

### Immigrants by migration motive, EU/EFTA, 2020



### Primaire inkomstenbronnen

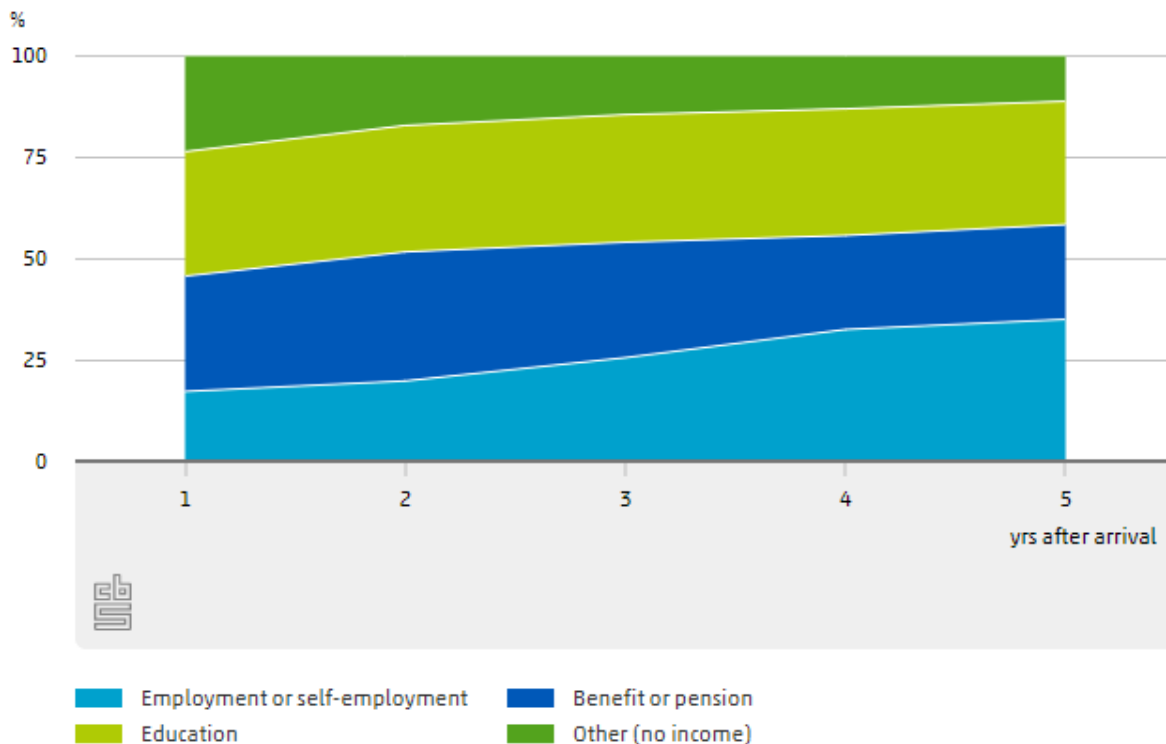
Van alle EU/EVA-burgers die in 2015 naar Nederland immigreerden en na een jaar nog in Nederland woonden, was 50,2 procent werkzaam in loondienst of als zelfstandige. Na vijf jaar was 65,0 procent van de EU/EVA-migranten die op dat moment nog in Nederland woonden werknemer of zelfstandige, 15,3 procent was scholier of student en 7,5 procent ontving een uitkering en/of pensioen.

Onder niet-EU/EVA-burgers is het aandeel met werk lager dan onder immigranten uit de EU/EVA. Van alle immigranten van buiten de EU/EVA die in 2016 Nederland binnenkwamen en hier na een jaar nog woonden, had 17,2 procent een baan als werknemer of zelfstandige. Na vijf jaar was dit aandeel 34,9 procent. Immigranten uit niet-EU/EVA-landen zijn relatief vaker scholier of student of ontvangen vaker een uitkering of pensioen dan immigranten uit de EU/EVA. Na vijf jaar was 30,4 procent van de nog in Nederland



wonende niet-EU/EVA-migranten scholier of student, terwijl 23,3 procent een uitkering ontving.

### Primary income sources of immigrants from 2016, non-EU/EFTA



### Werk en regelgeving

Om zonder beperkingen in Nederland te kunnen werken, moet men over de juiste verblijfsvergunning beschikken.<sup>55</sup> In oktober 2020 meldt het UWV dat 61% van de mensen met een migratieachtergrond een vorm van legale, belastingbetalende arbeid heeft. Voor mensen zonder migrantenachtergrond ligt dat percentage slechts iets hoger, namelijk op 69%. Er zijn verschillende verblijfsvergunningen beschikbaar, afhankelijk van de leeftijd van de aanvrager, de duur van zijn verblijf in Nederland, de sector waarin hij werkt en zijn kwalificatieniveau. Voor elke vergunning gelden andere voorwaarden, zodat de betrokkene betaald werk kan verrichten. Nederland zet zich steeds meer in de markt als de internationale innoverende economie voor investeringen, innovatie en hoge vaardigheden. In 2021 werd een nieuwe toevoeging aan het menu van mogelijke visa gelanceerd - het startup visum, dat bedoeld is om Nederlandse startende bedrijven betere mogelijkheden te geven om buitenlands personeel met speciale expertise aan te werven.

<sup>55</sup> <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>



Over het algemeen krijgen derdelanders aanzienlijke steun en informatie om toegang te krijgen tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Expat desks (fysiek en virtueel) zijn aanwezig in ten minste 12 steden in het land om juridisch advies, verwijzingen, workshops en informatie over huisvesting en verhuizing te verstrekken aan buitenlandse werknemers die zich willen vestigen. Onder leiding van het Nederlandse ministerie van Economische Zaken lanceerde de Nederlandse regering in 2017 de NL Talent Coalition in een poging om onderdanen van derde landen beter aan te trekken en te behouden als arbeidskrachten. In het besef dat opleiding en bijscholing van de lokale bevolking het groeiende tekort aan arbeidskrachten niet zal oplossen, werkt de NL Talent Coalition nu aan het "leggen van de rode loper" voor internationaal talent door het aanbieden en aanpassen van beleid en procedures.

Gedurende de eerste zes maanden na de indiening van een asielverzoek mag een asielzoeker helemaal niet werken. Na deze eerste periode van zes maanden hebben asielzoekers beperkte toegang tot de arbeidsmarkt tot het moment waarop zij een verblijfsvergunning krijgen. Tijdens deze beperkte periode van zes maanden mogen zij 24 van de 52 weken werken. Maar alleen als zij een identiteitsbewijs van een vreemdeling hebben en als hun werkgever in het bezit is van een tewerkstellingsvergunning. Aangezien de werkgever, maar ook de migrerende werknemer, aan bepaalde voorwaarden en wettelijke verplichtingen moet voldoen, verifieert dit certificaat de capaciteit van een werkgever om migranten aan te werven en zich te houden aan de daarmee verband houdende overheidsvoorschriften. Voor asielzoekers die gebruik maken van deze mogelijkheid om te werken om een inkomen te ontvangen terwijl zij in de asielprocedure zitten, zal een deel van hun standaard leefloon worden ingehouden door het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA) - de nationale instantie die verantwoordelijk is voor de huisvesting en het welzijn van asielzoekers in asielcentra. In werkelijkheid zou deze regel migranten kunnen afschrikken om tijdens hun asielprocedure betaald werk te zoeken en aan te geven. Degenen die toch bereid zijn om tijdens hun asielprocedure te werken, kunnen er echter baat bij hebben om in een vroeg stadium voet aan de grond te krijgen op het loopbaan- en integratietraject, met de bedoeling te blijven werken als hun asielaanvraag wordt goedgekeurd.

Zodra migranten een positieve verblijfsvergunning krijgen, mogen zij zonder beperkingen werken en kunnen zij met alle middelen solliciteren naar banen. Helaas hebben veel migranten moeite om zinvol werk te vinden totdat ze hun Nederlandse taalvaardigheden verbeteren, zich bijscholen, omscholen en vertrouwd raken met de Nederlandse cultuur. Zoals in de meeste Europese landen kunnen zelfs personen die in hun land van herkomst een hooggekwalificeerd beroep hebben uitgeoefend, teleurgesteld zijn wanneer zij handenarbeid of vrijwilligerswerk moeten verrichten totdat zij verder geïntegreerd zijn en hun inburgeringsexamen hebben afgelegd. Voor migranten die een verblijfsvergunning hebben maar onvoldoende inkomen verdienen op de legale arbeidsmarkt is een reeks sociale uitkeringen beschikbaar. Sociale uitkeringen omvatten sociale bijstand ter dekking van de dagelijkse kosten van levensonderhoud, zoals voedsel, kleding en vervoer. Er zijn ook sociale uitkeringen beschikbaar om de maandelijkse huishuur, de maandelijkse



ziektelastenverzekering en kin gerelateerde uitgaven te dekken of te subsidiëren. Wanneer mensen in staat zijn hoger betaalde banen te krijgen of manieren vinden om hun inkomen te verhogen, wordt de beschikbaarheid van sociale uitkeringen verminderd tot het ideale resultaat, namelijk dat de migrant financieel zelfstandig wordt.

Wie een negatief asielerzoek krijgt, mag onder geen enkele voorwaarde legaal werken.

Migranten die willen naturaliseren of om een andere reden het inburgeringsexamen moeten afleggen, zijn verplicht het examen Oriëntatie op de Nederlandse Arbeidsmarkt (ONA) af te leggen, dat dient als oriëntatie, voorbereiding en verwachtingspatroon voor migranten om de Nederlandse arbeidsmarkt te betreden. Het hele proces kan enkele maanden duren en bestaat uit twee onderdelen: het maken van een portfolio met opdrachten en een cursus van 64 uur of een eindgesprek (in gesproken Nederlands). Er zijn uitzonderingen op deze inburgeringsplicht, met name als de betrokkene al werk heeft.

Het CBS heeft berekend dat het aantal hoogopgeleide arbeidsmigranten de afgelopen vijftien jaar is gestegen van 2,7% tot 4,2% van de beroepsbevolking. Vergeleken met andere EU-lidstaten worden de Nederlandse procedures voor kennismigranten beschouwd als de meest flexibele en minst ingewikkelde in de regio. Werkgevers moeten eerst via de Nederlandse Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) een certificaat als "erkend referent" verkrijgen, waaruit blijkt dat zij als werkgever de capaciteit en de middelen hebben om een migrant te ondersteunen bij zijn werk. Zodra het certificaat van erkend referent is verkregen, kunnen werkgevers namens hun nieuwe werknemer een visumaanvraag indienen. Een groot aantal voorwaarden bepaalt welk type visum van toepassing is, de geldigheidsduur, de verplichtingen van de werkgever en de verplichtingen van de werknemer. De regels kunnen verschillen afhankelijk van details zoals de leeftijd van de werknemer, zijn land van herkomst, de sector waarin hij werkt en zelfs zijn functie.

## **Covid-19**

In het Nederlandse integratiebeleid en -proces staat de weg naar financiële en sociale zelfredzaamheid centraal. Integratieverplichtingen vereisen dat migranten ervaring opdoen op de arbeidsmarkt, niet alleen om een inkomen veilig te stellen, maar ook om de Nederlandse taal te oefenen, een sociaal netwerk op te bouwen en een bijdrage te leveren aan hun gemeenschap. De sluiting van werkplekken, met name in de horeca, als gevolg van de pandemie heeft migranten bijzonder hard getroffen. Veel laaggeschoolde en professionele beroepen worden gedomineerd door migranten, maar helaas zijn dit ook de beroepen en sectoren van de economie die niet op afstand of virtueel kunnen worden uitgevoerd (fruitplukken, schoonmaken, bouwwerkzaamheden). Hierdoor blijven veel migranten zonder werk en zonder sociale interactie. Migranten werken meestal met tijdelijke en flexibele arbeidscontracten, wat heeft geleid tot werkloosheid zonder ontslagvergoeding of andere uitkeringen.



De Nederlandse Vluchtelingenorganisatie meldt dat migranten moeite hebben om door de pandemie te navigeren over hun rechten en plichten als het gaat om werk, inkomen, hun integratie-eisen, belastingen en uitkeringen. Standaard informatiekanalen bieden meestal alleen informatie in het Nederlands en veel steunpunten zijn gesloten. Vooral tijdens de zogenaamde "eerste golf" worstelden migranten met het gebrek aan duidelijkheid totdat de nationale en lokale overheden Covid-19 rechten en plichten voor migranten vaststelden en werkgevers hun eigen noodplannen uitrolden.

Voor de migranten zonder papieren heeft de toch al penibele situatie veel migranten in de armoede gedreven. Geen werk betekent voor deze groepen geen inkomen. Ongedocumenteerde migranten hebben geen toegang tot sociale uitkeringen, kunnen geen bankrekening openen en kunnen het moeilijk krijgen wanneer standaard ondersteunende netwerken zoals vrienden en familie ook hun baan verliezen als gevolg van de pandemie.

Het voltooien van inburgeringscursussen, het behalen van studiepunten door arbeidsparticipatie en het vervolgens afleggen van het inburgeringsexamen zijn voor migranten cruciale stappen op weg naar een zinvolle baan. In april 2020 zijn de inburgeringsexamens van ongeveer 15.000 migranten uitgesteld. Dit uitstel zal naar verwachting een langdurig effect hebben, wat betekent dat het huidige onvermogen om de Nederlandse taalvaardigheden te oefenen, nuttige zachte vaardigheden te verwerven, een netwerk op te bouwen, de beroepsvaardigheden te versterken en een niveau van eigenwaarde te behouden dat nodig is om op de werkplek te presteren, op lange termijn kan leiden tot een stagnatie in iemands voortgang naar zinvol werk.

### **Beleidsontwikkelingen en toekomstperspectieven**

Er is geen nationaal integratiebeleid of nationale maatregelen ontwikkeld om de gevolgen van COVID-19 specifiek voor de integratie van migrantenvrouwen tegen te gaan. Per 1 januari 2022 is een belangrijke verandering voorzien in het inburgeringsbeleid, maar daarin wordt niet specifiek ingegaan op de problemen van migrantenvrouwen. Ook heeft het ministerie van Economische Zaken en Klimaatbeleid een programma voorgesteld ter verbetering van de inclusiviteit en diversiteit in het ondernemerschap, waarmee deels wordt ingespeeld op het lage percentage zelfstandigen onder vrouwen en migranten van de eerste generatie.

### **Voorbeelden van goede praktijken**

In dit deel van het verslag worden goede praktijken gepresenteerd die in Nederland worden toegepast bij de integratie van immigranten. De onderstaande paragrafen vormen geen uitputtende lijst van goede praktijken.



### **Goede praktijk 1: VOI-Pilot inzake vrouwelijke gezinsmigranten**

De VOI-Pilot inzake het vrouwelijk gezin is een lokaal ad hoc project dat zich richt op de positie van derdelanders op het gebied van arbeidsmarkt, onderwijs en beroepsopleiding, taalopleiding en algemene inburgering. De pilots lopen vanaf 15 augustus 2019 en duren twee jaar. De pilot is een maatregel op maat (alleen migrantenvrouwen) die zich richt op twee soorten vrouwen; vrouwen die naar Nederland zijn gekomen om zich bij een persoon met internationale bescherming te voegen en vrouwen die een verblijfsvergunning regulier hebben gekregen om zich bij hun partner of gezinslid in Nederland te voegen. De doelgroep van het VOI-programma betreft inburgeringsplichtige personen, d.w.z. nieuwkomers uit derde landen. Deze goede praktijk werd voorgesteld door een deskundige van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS), omdat het project effectief was in het bereiken van empowermentdoelstellingen voor de betrokken vrouwen. Dit werd ook benadrukt in het eindverslag van het project. De VOI-Pilot bestond uit zes pilots, waarin gemeenten experimenteerden met verschillende trajecten voor de ondersteuning van vrouwelijke nieuwkomers die als gezinsmigrant zijn aangekomen, gericht op het versterken van hun arbeidsmarktpositie. De pilots waren een reactie op de zwakkere arbeidsmarktpositie van vrouwelijke nieuwkomers. Bovendien zijn gemeenten - in lijn met de Participatiewet - weliswaar verantwoordelijk voor de arbeidsmarkt integratieondersteuning van deze doelgroep, maar zijn zij daartoe niet altijd in staat. Ook de deelnemende gemeenten ervaren deze uitdaging en merken specifiek dat vrouwelijke gezinsmigranten niet altijd gericht zijn op het vinden van werk door bijvoorbeeld een lager opleidingsniveau, een gebrek aan werkervaring en het ontbreken van een professionele identiteit. De projecten waren erop gericht vrouwelijke gezinsmigranten te activeren, hoewel werd opgemerkt dat het niet mogelijk zou zijn om voor alle deelnemers binnen de reikwijdte van het project betaald werk te bereiken. Een secundaire doelstelling was het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid. Bij de maatregel werden strategieën en methoden toegepast waarvan uit onderzoek was gebleken dat zij de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen konden vergroten. Zo bleek bijvoorbeeld dat empowerment - het verbeteren van het zelfvertrouwen en het vertrouwen in de kansen op de arbeidsmarkt - de motivatie van vrouwen om werk te vinden kan vergroten. De pilots werden uitgevoerd door zes verschillende gemeenten die voor het project samenwerkten met een lokale uitvoeringsorganisatie. De maatregel werd gefinancierd door het ministerie van SZW en bestond uit de volgende drie strategieën.

#### **1. Identificatie van potentiële deelnemers**

Potentiële deelnemers werden geïdentificeerd door gemeentelijke caseworkers op basis van hun eigen databases. Ten tweede waren recente gezinsmigranten die de participatieverklaring in het kader van het inburgeringstraject hadden ondertekend, ook bekend bij de gemeente. De overige vrouwen werden geïdentificeerd via een ngo die in contact stond met personen die internationale bescherming genieten.

#### **2. Informatiebijeenkomsten, persoonlijke intake en zorgen voor toegankelijkheid**





De meeste pilots investeerden veel in de werving en intake van deelnemers. Sommige hielden voorlichtingsbijeenkomsten waarvoor potentiële deelnemers en hun partners werden uitgenodigd. In sommige pilots werden de voorlichtingsbijeenkomsten gevolgd door een persoonlijke intake, zo mogelijk bij vrouwen thuis, zodat hulpverleners een beeld kregen van hun leefsituatie. Verschillende gemeenten zorgden voor vervoer en kinderopvang, zodat vrouwen de groepsbijeenkomsten konden bijwonen die deel uitmaakten van de pilot. In vijf pilots kregen vrouwen naast een caseworker een buddy of coach toegewezen en in het algemeen werd in alle pilots gebruik gemaakt van een op maat gesneden aanpak om de deelnemers te ondersteunen.

### **3. Het creëren van een veilige omgeving in groepsessies en het zorgvuldig selecteren van groepen.**

Alle pilots organiseerden groepsbijeenkomsten gericht op empowerment van vrouwen, met uitzondering van één pilot waar de bijeenkomsten gericht waren op taalverwerving.<sup>78</sup> In de empowerment-sessies streefden de trainers ernaar een veilige omgeving te creëren en de vrouwen op een positieve manier aan te spreken. Er werd aandacht besteed aan de samenstelling van de groep, bijvoorbeeld door een aparte groep te creëren voor vrouwen die (enigszins) Engels spraken en een groep voor oudere, ongeletterde vrouwen met een gedeelde culturele achtergrond. Verschillende groepen bestonden uit vrouwen die dezelfde taal spraken of maakten gebruik van een tolk om ervoor te zorgen dat de deelnemers konden communiceren.

Deze proefprojecten zijn geëvalueerd. De kwantitatieve resultaten waren als volgt - na de pilots waren vrouwen vaker actief in vrijwilligerswerk, stages, onderwijs/opleiding of stages. Aan het begin van de pilot was 35% van de 168 deelnemers actief in een of andere vorm van maatschappelijke participatie (stage, vrijwilligerswerk, onderwijs, taaltraining, stages, betaald werk). Aan het einde van de pilot was 51% van de vrouwen actief, voornamelijk in vrijwilligerswerk (35 vrouwen). Slechts 12 deelnemers hadden aan het eind van de pilots betaald werk. De conclusie was dus dat vrouwen na de pilots vaker actief waren in vrijwilligerswerk, stages, onderwijs/opleiding of werkervaringsplaatsen.<sup>80</sup> Uit de kwalitatieve uitkomsten bleek dat empowerment een noodzakelijke stap is om actief te worden in burgerparticipatie of zich te oriënteren op het zoeken naar werk: Het doel van de pilots was na te gaan wat werkt en hoe de positie van vrouwelijke gezinsmigranten kan worden verbeterd. In dit verband concludeerden de aan de pilots deelnemende gemeenten dat vrouwen die naar Nederland zijn gekomen voor gezinshereniging met personen die internationale bescherming genieten ('nareizigers' in het Nederlands) als een aparte doelgroep moeten worden beschouwd ten opzichte van andere vrouwelijke gezinsmigranten, ondanks het feit dat beiden nieuwkomers zijn. Aangezien slechts een klein deel van de vrouwen die deelnamen aan de pilots gezinsmigranten waren, konden alleen conclusies worden getrokken over wat werkte voor degenen die internationale bescherming genoten. Voor hen werd vastgesteld dat empowerment een noodzakelijke stap is om actief te worden



in burgerparticipatie of zich te oriënteren op het zoeken naar werk. Bestaande steun voor nieuwkomers en werklozen gaat vaak voorbij aan dit element van empowerment. In de pilots werd vastgesteld dat het zelfvertrouwen van vrouwen verbeterde en dat deelnemers begonnen na te denken over hun eigen capaciteiten, wensen en vaardigheden, in plaats van zich alleen op hun familie te richten.<sup>81</sup> Uitgaande van dit laatste punt identificeerde de deskundige die dit project als een goede praktijk voorstelde ook een bredere uitdaging met betrekking tot maatregelen die gericht zijn op de integratie van vrouwelijke migranten. Zij merkten op dat deze groep voornamelijk via proefprojecten wordt benaderd en dat de eigen verantwoordelijkheid en de voortzetting van de inspanningen niet gewaarborgd zijn. Dit zou beter worden aangepakt door een systematische focus op het effect van het (integratie)beleid op vrouwen en op hun specifieke behoeften en sterke punten.

### **Goede praktijk 2: Durven Doen!**

Dit is een lokaal systematisch initiatief (meerjarig / lang team) gericht op inburgering van migranten in het algemeen (niet alleen derdelanders, maar ook EU-onderdanen). In tegenstelling tot de op maat gemaakte VOI-pilot is Durven Doen een mainstream maatregel (er wordt rekening gehouden met migrantenvrouwen en de maatregel heeft een bredere doelgroep). Dit programma richt zich op alleenstaande moeders die in armoede leven. De organisatie Super Single Moms is in 2008 gestart om de positie van alleenstaande moeders te versterken. De trainingsmodule 'Durven Doen!' is gestart in 2018 en loopt tot op heden nog steeds, het wordt gepromoot door het ministerie van OCW en mede bedacht door het ministerie van SZW. Deze good practice is voorgesteld door experts van SZW en OCW.<sup>83</sup> Volgens deze experts is het trainingsprogramma van de stichting Single Supermom effectief en heeft het een belangrijke rol binnen Den Haag omdat het eerste generatie allochtone vrouwen bereikt die voorheen niet werden bereikt. De kloof tussen de eerste en tweede generatie werd kleiner. Het programma werd ook in een rapport van Movisie en het onderzoeksinstituut Verwey-Jonker beschouwd als een goede praktijk omdat het de doelgroep met succes heeft bereikt en hun participatie heeft verbeterd.

In alle gemeenten en deelgemeenten werd dezelfde strategie gebruikt om deelnemers te werven: een Facebook-campagne, startbijeenkomsten voor moeders en het verspreiden van flyers. Na afloop van het programma vulden de moeders een enquête in en vroegen de coördinatoren om mondelinge feedback. Uit de resultaten bleek dat de organisatie tevreden was met het aantal deelnemers en ook met de resultaten. De meeste deelnemers beoordeelden het project met een 8 (van de 10) of hoger en zeiden dat het hen had geholpen hun geïsoleerde positie in de samenleving te doorbreken. In de meeste gemeenten heeft 1/3 van de deelnemers het programma niet afgemaakt. Er werden geen specifieke plannen gemaakt om dit probleem op te lossen.



## Huidige behoeften van de doelgroepen (beroepsopleidingspersoneel en immigranten, met name vrouwen)

### Specifieke uitdagingen voor migrantenvrouwen

Uit statistisch onderzoek in Nederland<sup>56</sup> blijkt dat allochtone vrouwen, met name vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond (waaronder migranten van de tweede generatie), in de eerste plaats op sociaaleconomisch gebied voor uitdagingen staan. Niet-westerse migrantenvrouwen zijn relatief vaak werkloos, niet economisch zelfstandig en voelen zich ontmoedigd om werk te zoeken. Hun positie verslechterde tijdens de COVID-19 pandemie, aangezien de werkloosheid steeg, terwijl deze daalde voor personen zonder immigratieachtergrond. Ten tweede hebben niet-westerse migrantenvrouwen gemiddeld hogere zorgkosten. Ten slotte hebben migrantenvrouwen een lager opleidingsniveau dan autochtone vrouwen.

Voor de hoogste opleidingsniveaus vertonen migrantenvrouwen echter hetzelfde percentage als vrouwelijke onderdanen, en gemiddeld is hun opleidingsniveau hoger dan dat van migrantenmannen. Op basis van verslagen werd een extra uitdaging vastgesteld, namelijk dat vrouwelijke begunstigden van internationale bescherming een nadeel ondervinden bij de toegang tot de arbeidsmarkt, aangezien gemeentelijke caseworkers die verantwoordelijk zijn voor de ondersteuning van werklozen geneigd zijn hun inspanningen te richten op de persoon met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt, wat vaak de mannelijke partner is.

Table 3: Unemployment rates for third-country men and women and female nationals, age class 20-64, 2016-2020, Netherlands

	Total population	TCN migrant women*	TCN migrant men*	Female nationals
2016	5.5%	16.9%	12.3%	5.7%
2017	4.4%	13.3%	11.9%	4.6%
2018	3.4%	11.1%	8.9%	3.3%
2019	3.0%	10.3%	7.9%	2.7%
2020	3.3%	n/a	n/a	3.2%

\*TCN defined as non-EU28

Source: Eurostat, indicator lfsa\_urgan.

Table 4: Activity rates for third-country men and women and female nationals, age class 20-64, 2016-2020, Netherlands

	Total population	TCN migrant women*	TCN migrant men*	Female nationals
2016	81.6%	47.2%	71.8%	77.0%
2017	81.6%	47.3%	69.9%	77.4%
2018	82.0%	50.8%	71.5%	77.9%
2019	82.6%	52.4%	77.8%	78.8%
2020	82.7%	n/a	n/a	79.3%

\*TCN defined as non-EU28

Source: Eurostat, indicator lfs\_organ.

<sup>56</sup> [https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN\\_NLcontribution\\_loMW\\_def.pdf](https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution_loMW_def.pdf)



Uit bovenstaande gegevens blijkt dat elk jaar in de periode 2016-2019 een groter deel van de migrantenvrouwen uit de TCN (niet-EU28) werkloos is dan migrantenmannen en -vrouwen uit de TCN. Gemiddeld is het werkloosheidspercentage van migrantenvrouwen in deze periode 12,9%, terwijl dit voor migrantenmannen 10,4% en voor vrouwelijke onderdanen slechts 4,08% is. Niettemin is het werkloosheidspercentage sinds 2016 onder alle groepen met 1,3 gedaald (gegevens voor 2020 niet beschikbaar). De activiteitsgraad is in de periode 2016-2019 ook elk jaar lager onder TCN-migrantenvrouwen in vergelijking met TCN-migrantenmannen en vrouwelijke onderdanen, maar is voor alle groepen gestegen.

## Onderwijs

Volgens de gegevens van Eurostat hierover had in 2019 (het laatst beschikbare jaar waarvoor de gegevens volledig zijn) 20,5% van de vrouwelijke onderdanen van 18-64 jaar een onderwijsniveau van minder dan lager, lager of lager secundair onderwijs (niveau 0-2). Voor migrantenvrouwen uit de TCN was het percentage vrouwen met een lager onderwijsniveau aanzienlijk hoger, namelijk 35,6%. Voor migrantenmannen uit de TCN was het aandeel met een lager opleidingsniveau nog hoger: 39,8%. Wat hoger secundair en postsecundair niet-tertiair onderwijs betreft, had in 2019 42,4% van de vrouwelijke onderdanen deze niveaus voltooid. Dit aandeel was lager voor allochtone mannen (30,8%) en vrouwen (22,7%). Voor tertiair onderwijs hadden van alle groepen TCN-migrantenvrouwen met 35,9% het hoogste percentage tertiair onderwijs. Voor vrouwelijke onderdanen was dit 37,1% en voor TCN-migrantenmannen had 26,7% tertiair onderwijs voltooid. Kortom, in 2019 hadden migrantenvrouwen uit de TCN gemiddeld een hoger opleidingsniveau dan migrantenmannen uit de TCN. In vergelijking met vrouwelijke onderdanen waren zij echter oververtegenwoordigd in de laagste onderwijsniveaus (minder dan lager, lager en lager onderwijs) en ondervertegenwoordigd in de middelste onderwijsniveaus (hoger secundair en postsecundair niet-tertiair onderwijs). Migrantenvrouwen uit de TCN hebben een hoog percentage tertiair onderwijs in vergelijking met migrantenmannen uit de TCN en zijn vergelijkbaar met het percentage vrouwelijke onderdanen.

## Conclusies en aanbevelingen

### Belangrijkste uitdagingen en kansen

Ten eerste, wat de sociaaleconomische kenmerken betreft, zijn westerse migrantenvrouwen relatief vaak werkloos, niet economisch onafhankelijk en voelen zij zich ontmoedigd om werk te zoeken. Ook hebben niet-westerse migrantenvrouwen gemiddeld hogere zorgkosten. Bovendien zijn migrantenvrouwen oververtegenwoordigd bij de lagere opleidingsniveaus. Voor de hoogste opleidingsniveaus vertonen migrantenvrouwen echter hetzelfde percentage als vrouwelijke onderdanen. Ten slotte ondervinden vrouwelijke begunstigden van internationale bescherming een nadeel bij de toegang tot de arbeidsmarkt, aangezien de lokale hulpverleners geneigd zijn hun inspanningen te richten op degenen met een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt, wat meestal mannen zijn. Investeren in empowerment, uitbreiding van het sociale netwerk van vrouwelijke begunstigden van



internationale bescherming en een op maat gesneden aanpak bij de ondersteuning van migrantenvrouwen werden aangemerkt als mogelijkheden voor de integratie van vrouwen. Voorts kunnen de lessen die zijn getrokken uit projecten die specifiek gericht zijn op de verbetering van de arbeidsmarktparticipatie van personen die internationale bescherming genieten, ook op andere doelgroepen worden toegepast.

### **Hoofdkenmerken van het nationale integratiebeleid en de nationale integratiemaatregelen**

Migrantenvrouwen worden in de nationale overheidsprogramma's niet specifiek als doelgroep behandeld, maar als onderdeel van een bredere groep. Dit betreft migrantenvrouwen uit derde landen die als onderdeel van een bredere groep migranten (waaronder ook EU-burgers met een migrantenachtergrond) of een bredere groep vrouwen worden benaderd. In algemene overheidsprogramma's wordt de integratie van migrantenvrouwen meestal behandeld in verband met de arbeidsmarkt. Er zijn ook programma's die betrekking hebben op de sectoren emancipatie, onderwijs, inburgering en gezondheidszorg. Deze zijn echter niet specifiek gericht op migrantenvrouwen.

### **Verband tussen uitdagingen en toekomstige beleidsplannen**

Er lopen verschillende programma's voor de arbeidsmarktintegratie van migranten (Programma VIA) en vrouwen (Vakkundig aan het werk, Economische veerkracht van vrouwen). De programma's beogen lessen te trekken voor lokale autoriteiten over hoe de arbeidsmarktintegratie van nieuwkomers uit derde landen en van (migranten)vrouwen kan worden ondersteund. Dit sluit aan bij een van de uitdagingen voor migrantenvrouwen, namelijk hun achtergestelde positie op de arbeidsmarkt. Op het gebied van ondernemerschap heeft het ministerie van Economische Zaken en Klimaatbeleid een voorstel ingediend voor een programma (WINECON) dat tot doel heeft het ondernemerschap diverser en inclusiever te maken om meer welvaart te creëren, met name door vrouwen en personen met een migrantenachtergrond er meer bij te betrekken. Dit houdt specifiek verband met de uitdaging dat migrantenvrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de statistieken over zelfstandig ondernemerschap.

### **Literatuur:**

1. <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->
2. <https://includeu.eu/labour-inclusion-in-the-netherlands/>
3. [https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN\\_NLcontribution\\_loMW\\_def.pdf](https://www.emnnetherlands.nl/sites/default/files/2022-11/EMN_NLcontribution_loMW_def.pdf)



## Deel 5 - Bureauonderzoek in Italië

### Inhoud

Inleiding.....	71
Migratie naar Italië: belangrijkste kenmerken.....	71
Migratie naar Italië: arbeidsomstandigheden .....	72
VET in Italië.....	73
BOO in Italië: deelname en overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt.....	75
Goede praktijken.....	76
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	78
Conclusies en aanbevelingen .....	79
Literatuur / bibliografie .....	81



## Inleiding

Dit onderzoek maakt deel uit van het InclusionToC-project, dat tot doel heeft migrantenvrouwen te ondersteunen bij hun inclusie in het beroepsonderwijs via de Theory of Change.

Dit verslag zal beginnen met een presentatie van de sociaaleconomische achtergrond van in Italië verblijvende migrantenvrouwen, samen met hun behoeften op het gebied van sociale en beroepsintegratie, en de behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat met hen werkt. Daarna wordt het onderzoek afgesloten met een grondige analyse van de goede praktijken die organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen toepassen om hun integratie te bevorderen.

Het onderzoek wordt afgesloten met het laatste deel, waarin mogelijke aanbevelingen worden gedaan op basis van de bevindingen van het literatuuronderzoek.

### Migratie naar Italië: belangrijkste kenmerken

Anders dan emigratie, een verschijnsel dat Italië al lange tijd kenmerkt, is migratie naar het land vrij recent, ook in vergelijking met andere EU-landen, aangezien zij pas dateert van de jaren zeventig. Volgens de meest recente statistieken van het Nationaal Bureau voor de Statistiek (ISTAT) zijn vandaag de dag ongeveer **5 miljoen mensen** van de 60 miljoen inwoners van het land van buitenlandse afkomst, en iets meer dan de helft daarvan is **vrouw**. (ISTAT, 2022).

Volgens UNDESA-gegevens uit 2020 wonen er, als we de onregelmatige stromen en genaturaliseerde burgers meetellen, ongeveer 6,4 miljoen migranten in Italië, ongeveer 10% van de hele bevolking. Iets meer dan 3 miljoen van hen zijn afkomstig uit niet-EU-landen; tot de belangrijkste landen van herkomst behoren **Roemenië** (16%), **Albanië** (7,6%), **Marokko** (7,1), **Oekraïne** (4%) en **China** (3,7%). Deze oudere en meer geconsolideerde stromen zijn de afgelopen jaren echter afgenomen. (Departement van Economische en Sociale Zaken van de Verenigde Naties, Afdeling Bevolking (UNDESA), 2020).

Wat de **woonplaats betreft**, woont de meerderheid van de buitenlandse bevolking in Italië in de **noordelijke en centrale** regio's van het land (Valle d'Aosta, Piemonte, Ligurië, Lombardije, Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia-Giulia, Toscane en Latium), terwijl er minder wonen in de zuidelijke regio's (Abruzzes, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabrië) of op de eilanden (Sicilië en Sardinië), waarbij buitenlandse vrouwen een soortgelijk patroon volgen. (ISTAT, 2022).

**Wat geslacht betreft**, waren de meeste buitenlandse ingezetenen in Italië in 2020 vrouwen (**54%**), maar het aandeel van mannen en vrouwen in de migratiestromen varieert naar gelang van het land of de geografische regio van herkomst; de stromen uit **West-Europa** worden gekenmerkt door een meerderheid van **vrouwen**, vooral uit plaatsen als Roemenië



(60%) en Oekraïne (78%). Vrouwen uit deze landen zijn uiteindelijk meestal werkzaam als huishoudelijk personeel in Italië.

Andere stromen, bijvoorbeeld de meer recente **onregelmatige stromen uit Afrika en Azië**, bestaan voornamelijk uit **mannen**. De oudere gemeenschappen, zoals de **Albanezen, de Marokkanen en de Chinezen**, worden gekenmerkt door meer **evenwichtige stromen**, voornamelijk omdat hun migratie gezinsmigratie en -hereniging is. (Departement van Economische en Sociale Zaken van de Verenigde Naties, Afdeling Bevolking (UNDESA), 2020)..

Uit onderzoek in Italië blijkt dat de migratie van vrouwen naar Italië in drie fasen verloopt;

1. jaren zeventig, waarin migrantenvrouwen voornamelijk uit katholieke landen uit Latijns- en Midden-Amerika, Kaapverdië, de Filippijnen en Eritrea arriveerden en, eenmaal in Italië, als huishoudelijk personeel in middenklasse gezinnen te werk werden gesteld.
2. jaren tachtig, waarin de landen van herkomst differentieerden en de segregatie op de arbeidsmarkt afnam. Toch bleef hun migratie een onzichtbaar fenomeen voor zowel wetenschappers als de publieke opinie.
3. jaren negentig, waarin vrouwen wat meer zichtbaarheid kregen, voornamelijk om redenen die verband houden met gezinshereniging, waarbij ook niet-werkende vrouwen betrokken waren, en sekshandel.

(Giorgi, 2012)

De toenemende aanwezigheid van migrantenvrouwen, die gekenmerkt wordt door een grote mate van interne verschillen in migratie-ervaring en wettelijke status, heeft ertoe geleid dat zij in de publieke sfeer en in de pers zichtbaarder zijn geworden, waardoor de overheersende voorstelling van migratie als een hoofdzakelijk mannelijk proces is gewijzigd. (Giorgi, 2012).

## Migratie naar Italië: arbeidsomstandigheden

De **levensomstandigheden** van migranten in Italië zijn vaak kwetsbaar; wat het beroep betreft, toont het rapport "*XI Rapporto Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia*" (11<sup>th</sup> rapport over buitenlanders op de arbeidsmarkt in Italië), dat in 2021 door het Ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid werd gepubliceerd, bijvoorbeeld aan hoe de instabiliteit als gevolg van de Covid-19 pandemie, **de migrantenbevolking** in het land **drastisch heeft getroffen**. Hoewel slechts **10%** van de werknemers in het land buitenlands is (2,3 miljoen van de 60 miljoen inwoners), vertegenwoordigen zij **35%** van de werknemers die **in 2020 hun baan hebben verloren**. (Integrazionemigranti.gov.it, 2020).

In vergelijking met de Italianen zijn de bezette werknemers met **1,4%** gedaald, maar niet-EU-werknemers met **15%** en EU-werknemers met **19%**. Onder hen betaalden vrouwen een





extreem hoge tol; hun bezetting daalde met 10%, vergeleken met 2% van de Italiaanse vrouwen).

Uit dit verslag blijkt dat buitenlandse werknemers in vergelijking met Italiaanse werknemers gemakkelijker hun baan verliezen en dat het risico het grootst is voor **jonge laaggeschoolde buitenlandse vrouwen die laaggeschoolde beroepen** uitoefenen en in de zuidelijke regio's van Italië wonen. (Integrazionemigranti.gov.it, 2020)

Bovendien staan buitenlandse vrouwen veel meer **bloot aan werkloosheid** dan Italiaanse vrouwen. Hoewel zij slechts 8,5% van de vrouwelijke inwoners van Italië uitmaken, vertegenwoordigen zij **16% van alle werklozen in het land**.

Een ander belangrijk gegeven betreft de inactiviteit van deze vrouwen; in feite is bijna de helft van de buitenlandse vrouwen die in Italië wonen inactief. (La vulnerabilità delle donne straniere, 2021)..

Bovendien werken de vrouwen die wel werken, vaak in slecht betaald werk waarvoor weinig of geen kwalificaties vereist zijn. Onder hen werkt bijna **een op de vijf** in de schoonmaak. Bijgevolg **verdiene migrantenvrouwen minder** en ligt hun inkomen onder het nationale niveau. Minder dan een vijfde (17%) van de vrouwelijke immigranten in Italië heeft hoger onderwijs gevolgd en in vergelijking met de gebieden van herkomst is dit het laagst onder Afrikaanse vrouwen (9% vergeleken met 23% in Europa). (Infomigranten, 2022).

De situatie is niet veel anders voor vrouwen met kwalificaties; in 2020 was 42% van de vrouwelijke werknemers hoger opgeleid dan voor hun huidige baan vereist is. Hoewel over kwalificatie ook voor Italiaanse vrouwen een probleem is, liggen de percentages voor buitenlandse vrouwen bijna twee keer zo hoog. (StranieriinItalia.it, 2021).

Ten slotte is het risico op werkloosheid hoger voor laaggeschoolden, en het neemt toe tijdens een crisis, aangezien ongeschoolde werknemers kwetsbaarder zijn voor werk. Bijgevolg vormen laaggeschoolde migrantenvrouwen een zeer **risicovolle** categorie werknemers (Angotti, 2018).

## Beroepsonderwijs en -opleidingen in Italië

Wat de instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen betreft, zijn er in Italië op nationaal niveau algemene regels en gemeenschappelijke beginselen vastgesteld door de ministeries van Onderwijs en Werkgelegenheid, maar elke regio en de autonome provincies hebben wetgevende bevoegdheid inzake beroepsonderwijs en -opleidingen en zijn verantwoordelijk voor programma's van het type beroepsonderwijs en -opleiding en leerlingwezen (CEDEFOP, 2021).

In Italië is toegankelijk onderwijs een door de grondwet gegarandeerd recht en duurt de leerplicht 10 jaar, tot de leeftijd van 16 jaar. Op 14-jarige leeftijd moeten leerlingen kiezen

tussen algemeen onderwijs, secundaire beroepsopleidingen en regionale beroepsopleidingen.

De beroepsopleidingsprogramma's die in het hoger secundair onderwijs worden aangeboden zijn de volgende:

1. Vijfjarige programma's aan technische scholen of aan beroepsopleidingen. Na afloop ontvangen de studenten respectievelijk een diploma technisch onderwijs of een diploma beroepsonderwijs.  
Deze programma's combineren algemeen onderwijs en Ver en kunnen ook worden gegeven in de vorm van een alternerende opleiding. Bovendien verlenen zij studenten toegang tot het hoger onderwijs.
2. Programma's van drie jaar, die leiden tot een beroepskwalificatie. Aan het eind van dit programma kunnen studenten ook besluiten 1 extra jaar te volgen, die leiden tot een 4-jarig beroepsdiploma en mogen zij zich inschrijven voor het vijfde jaar van het staatsonderwijs en deelnemen aan het staatsexamen voor een algemeen, technisch of beroepsonderwijsdiploma.
3. Vierjarige programma's die leiden tot een technisch beroepsdiploma. (CEDEFOP, 2021)

Alle programma's van het hoger secundair onderwijs zijn school gebonden, maar ze kunnen ook in de vorm van stages worden aangeboden<sup>57</sup>. (CEDEFOP, 2021).

Op postsecundair niveau wordt beroepsonderwijs en -opleiding aangeboden als hoger technisch onderwijs voor afgestudeerden van 5-jarige hoger secundaire programma's of 4-jarige leFP-programma's die geslaagd zijn voor toelatingsexamens:

1. Hoger technisch onderwijs en opleidingen: Postsecundaire niet-academische programma's van één jaar die leiden tot een certificaat van hoge technische specialisatie
2. Hogere technische instituten: twee- tot driejarige postsecundaire niet-academische programma's die leiden tot een technisch diploma van hoog niveau.

Deze cursussen worden georganiseerd door stichtingen die universiteiten, scholen, opleidingscentra, ondernemingen en plaatselijke instanties vertegenwoordigen. (CEDEFOP, 2021)

Voorts worden beroepsonderwijs en -opleidingen ook aan volwassenen aangeboden, en wel door verschillende openbare en particuliere instellingen. Het omvat programma's die leiden tot hogere middelbare MBO-kwalificaties voor **bijbscholing**, d.w.z. om laaggeschoolden

---

<sup>57</sup> Leercontracten zijn beschikbaar op alle niveaus en in alle programma's en worden gedefinieerd als een "arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd".



doorgroeimogelijkheden te bieden; deze worden aangeboden door provinciale centra voor volwassenenonderwijs die onder het ministerie van Onderwijs vallen.

## Beroepsonderwijs en -opleidingen in Italië: deelname en overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

Wat de deelname betreft, is het aandeel van leerlingen in het initieel beroepsonderwijs als percentage van alle leerlingen in het hoger secundair onderwijs hoger (55,8%) dan het EU-gemiddelde (47%). Toch zijn er in Italië **minder volwassenen betrokken bij een leven lang leren (8,3%) dan in de EU als geheel (10,8%)**, wat ver onder de gemiddelde doelstelling van 15% ligt die in het *strategisch kader Onderwijs en opleiding 2020 is vastgesteld*. Bovendien nemen in Italië volwassenen met een laag opleidingsniveau of die werkloos zijn, **minder vaak** deel aan een leven lang leren dan gemiddeld in de EU het geval is. (CEDEFOP, 2017).

Volgens onderzoek van het Nationaal Instituut voor Analyse van het Overheidsbeleid (INAPP) in 2017 zijn hoger technisch onderwijs en beroepsonderwijs en -opleidingen **zeer efficiënt** in het ondersteunen van de toegang tot de arbeidsmarkt.

Uit deze analyse bleek het belang van aanbieders van initieel beroepsonderwijs en -opleidingen bij het leggen van contacten en netwerken met werkgevers om afgestudeerden te ondersteunen bij hun zoektocht naar een baan.

Wat het **type contract betreft**, heeft 49% van de ondervraagden uit het hoger technisch onderwijs en technische opleidingen aangegeven een contract van bepaalde duur te hebben gekregen, 38% een contract van onbepaalde duur, 8,4% is zelfstandige en 4,9% is para-ondergeschikt.<sup>58</sup> (CEDEFOP, 2020).

Wat afgestudeerden van beroepsonderwijs en -opleidingen betreft, zijn er ook positieve resultaten. Meer dan 60% van de 9000 afgestudeerden met een beroepskwalificatie (wat betekent dat zij een driejarige opleiding hebben afgerond) heeft namelijk verklaard in het derde jaar na het behalen van hun kwalificatie een baan te hebben, waarvan 90% een contract heeft, meestal voor bepaalde tijd. **Meer dan een derde** van de vaste arbeidsovereenkomsten heeft een leercontract. Van het totaal is 23% nog op zoek naar een baan, 10% zet zijn onderwijs of opleiding voort, 2% is op enigerlei wijze bezig en 4,3% is inactief. (CEDEFOP, 2020).

Qua geslacht laat INAPP een **algemene afwezigheid van vrouwen** in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen zien. Voor het academisch jaar 2019-2020 bijvoorbeeld vertegenwoordigden mannen 61% van de ingeschreven studenten in

---

<sup>58</sup> Soort contract waarbij een werknemer juridisch gezien zelfstandig is, maar die economisch gezien vaak afhankelijk is van één werkgever. (CEDEFOP, 2020)



beroepsopleidingscursussen in het hele land, terwijl vrouwen slechts 39% vertegenwoordigden.

Tot slot is het belangrijk op te merken dat studenten van buitenlandse afkomst **slechts 16%** van het nationale totaal vertegenwoordigden. (INAPP, 2022).

## Goede praktijken

De volgende lijst bevat enkele voorbeelden van goede praktijken op nationaal of lokaal niveau die gericht zijn op de integratie van migranten in Italië. Deze praktijken beantwoorden voornamelijk aan enkele belangrijke behoeften van migranten in Italië, namelijk het leren van de taal en het vinden van een beroep (waarbij illegale trajecten worden vermeden).

### 1. Gratis en verplichte taalcursussen

In het nationale plan voor integratie dat in 2017 door de Nationale Coördinatieraad is aangenomen, wordt het belang benadrukt van gratis verplichte cursussen voor de integratie van buitenlanders op de Italiaanse arbeidsmarkt. Om diezelfde reden zijn in 2011 met het "Integratieakkoord" gratis en verplichte taalcursussen ingevoerd.

Toch wordt het gebrek aan financiële middelen voor de uitvoering van dit beleid vaak als een belemmering gezien. Jaarlijks investeert de Italiaanse overheid slechts 21 miljoen euro in deze cursussen, veel minder dan een land als Duitsland, dat 240 miljoen euro investeert.

Het lijkt dan ook duidelijk dat er **voldoende middelen moeten** worden uitgetrokken om ervoor te zorgen dat taalcursussen toegankelijk worden voor alle nieuwkomers en gelijke kansen worden gegarandeerd.

Bovendien zijn er in sommige scholen en onderwijsomgevingen taalkundige begeleiders, namelijk professionals die deskundig zijn in het onderwijzen van Italiaans als tweede taal. Hun rol bestaat erin om samen met de buitenlandse student de workshop Italiaans als tweede taal op school te leiden (zowel tijdens als buiten de schooluren), bijvoorbeeld door leerlingen te helpen bij het maken van hun huiswerk, zodat zij op dezelfde weg kunnen voortgaan als hun plaatselijke leeftijdsgenoten en niet achterblijven (SIRIUS).

Ondanks deze belangrijke rol is de aanwezigheid van taal facilitators niet nationaal, aangezien zij meestal via Europese projecten en Europese fondsen worden uitgevoerd (Mazzocato, 2007).

### 2. Juridische structuur ter bestrijding van onregelmatige arbeid ter ondersteuning van de beleidsvorming



Om ervoor te zorgen dat nieuwkomers niet in de onregelmatige economie terechtkomen, heeft het Italiaanse beleid er de afgelopen tien jaar op gericht onregelmatige arbeid tegen te gaan door een strategie van versterking van de administratieve en strafrechtelijke sancties. Met name is in 2016 een anti-capolaratowet in het wetboek van strafrecht opgenomen om illegale bemiddeling en uitbuiting van arbeid te veroordelen.

### 3. Goede praktijken voor de integratie van migranten op de arbeidsmarkt: COMMIT-project

Het COMMIT-project (AMIF - Competenze Migranti in Toscana) stelde voor het systeem van integratie op de arbeidsmarkt in Toscane te verbeteren, met bijzondere aandacht voor migranten, vluchtelingen en personen die internationale bescherming genieten. Hierdoor kunnen deze mensen meer zeggenschap krijgen en krijgen zij de kans om op hun eigen grondgebied aanwezig te zijn.

Een van de centrale punten van het project is het **valoriseren van de competenties** van buitenlandse ingezetenen in relatie tot de behoeften van de lokale arbeidsmarkt en het beter benadrukken van de bijdrage die elk individu op het grondgebied kan leveren. Het project beoogt daarom het werk van de arbeidsbureaus te vergemakkelijken door de samenwerking met de opvangcentra te consolideren via empowerment-activiteiten die specifiek zijn voor de doelgroep. (Regione Toscana ).

### 4. Memorandum van overeenstemming en richtsnoeren ter bevordering van de integratie van asielzoekers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt

Dit memorandum van overeenstemming is het resultaat van een synergie tussen lokale autoriteiten, arbeidsorganisaties, vakbonden, het bisdom en een vereniging voor migrantenrechten, uitgevoerd door de gemeente Bagnoli di Sopra en Irecoop Veneto, in de regio Veneto in Italië.

De belangrijkste uitvoerende instanties zijn de beheer autoriteiten van de opvangcentra (coöperaties en andere), de lokale autoriteiten en het territoriale netwerk van ondernemingen. Deze instanties worden betrokken bij een gemeenschappelijke strategie voor de uitvoering van de integratie van asielzoekers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Het MoU is in 2018 goedgekeurd door de "*Consiglio Territoriale per l'Immigrazione*", en wacht momenteel op definitieve goedkeuring van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

De richtsnoeren van het memorandum worden sinds augustus 2017 door enkele coöperaties toegepast, met goede resultaten. Aan de testfase hebben 200 deelnemers deelgenomen en deze bestond uit 5 delen:



1. Receptie: delen van een integratieovereenkomst
2. Uitvoering van alfabetiserings- en taalonderwijs; intensieve Italiaanse les (15 uur/week) + burgerschaps- en maatschappijleer + arbeid laag en immigratie laag; betrokkenheid bij een sociale activiteit. Deze stap duurt 90 dagen
3. Oriëntatietraining; 90 dagen oriëntatietraining (25u/week), Italiaanse taalles (8u/week), sociale activiteit (8u/week).
4. Ondersteuning van arbeidsbemiddeling; bevordering van stages (3-12 maanden voor 25u/week), specifieke beroepsopleiding

Het project eindigt met het sluiten van een arbeidsovereenkomst en het verlaten van het centrum gedurende de volgende 90 dagen (Mateus & Pinho, 2018).

Uit al deze goede praktijken blijkt dat lokale overheden en instanties proberen bij te dragen aan de integratie van vrouwen in het sociale weefsel van het land. Migrantenvrouwen vormen echter een complexe doelgroep met bepaalde behoeften die specifiek verband houden met hun migratie-ervaring. In het volgende deel wordt een diepgaande analyse van de belangrijkste behoeften gegeven en wordt besproken hoe deze samenhangen met de capaciteit en de behoeften van de aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Wat betreft de behoeften van migrantenvrouwen in Italië, meldt onderzoek van OXFAM dat vrouwen van vluchtelingen en asielzoekers het **meest kwetsbaar zijn op het** gebied van werkgelegenheid, voornamelijk vanwege hun lage, zo niet onbestaande, opleidingsniveau, en vanwege het hoge percentage slachtoffers van mensenhandel onder hen. (WEMIN, 2019). Bovendien blijkt uit hetzelfde onderzoek dat migrantenstudenten een **hoger herhalingspercentage hebben** dan autochtone studenten en een **hoger percentage vroegtijdige schoolverlaters**. Hieruit blijkt dat aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding de juiste instrumenten moeten krijgen om te kunnen inspelen op de behoeften van vrouwen en om meer inclusief te zijn.

Daartoe moet de behoefteanalyse een meer constante controleactie zijn. Zo blijkt uit een in 2018 in de context van Palermo uitgevoerde lokale behoefteanalyse dat de arbeidsmarkt van de stad Palermo behoefte heeft aan zowel gespecialiseerde als niet-gespecialiseerde werknemers; de dienstensector, met name de levensmiddelensector, heeft behoefte aan gespecialiseerd personeel, zoals koks met ervaring, maar ook obers die ten minste twee talen kunnen spreken.

Andere lokale sectoren die vaak banen bieden, zijn die van de schoonmaakdiensten, cafés, verkoopassistenten, vooral voor die bedrijven die door buitenlandse burgers worden geleid. (CESIE).



Bovendien is een gedeelde behoefte van zowel vrouwen als beroepsopleidingen de kinderopvang voor de kinderen van de studenten. De meeste migrantenvrouwen die van plan zijn cursussen te volgen, zijn namelijk moeders die het zich niet kunnen veroorloven hun kinderen alleen te laten, omdat hun man waarschijnlijk werkt, soms ook ver van huis. Als instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding vrouwen een crèche kunnen aanbieden, zullen zij gemakkelijker cursussen kunnen volgen. (Openpolis, 2021).

Bijgevolg lijkt het duidelijk dat een aanbod van beroepsonderwijs en -opleiding dat zich op deze **specifieke** behoeften kan richten, beter beantwoordt aan de behoeften van de arbeidsmarkt en dus de kansen voor studenten in het beroepsonderwijs, en vooral voor migrantenstudenten, vergroot om gemakkelijker een baan te vinden.

Volgens onderzoek van CEDEFOP in 2018 is het essentieel om **voorafgaand aan het ontwerp van kwalificaties een beoordeling van de vaardigheden uit te voeren**, aangezien dit soort analyse een enorme troef vormt om alle belanghebbenden van het onderwijsstelsel die belast zijn met de planning en uitvoering van beroepsopleidingstrajecten die zo goed **mogelijk aansluiten** bij de behoeften van de arbeidsmarkt, van nut te zijn. (Angotti, 2018)

Ten slotte is het gebrek aan financiering een groot obstakel voor alle betrokken partijen, dat ook de kwaliteit van het aanbod aantast. Door het tekort of het feitelijke gebrek aan financiering kunnen de aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding namelijk niet beschikken over de passende uitrusting die de leerlingen nodig hebben om te oefenen, wat de kwaliteit van het onderwijs dat zij kunnen aanbieden, belemmert.

Vervolgens heeft dit ook gevolgen voor de kansen van de studenten om een baan te krijgen die overeenstemt met hun competenties en verwachtingen.

## Conclusies en aanbevelingen

Bij de analyse van de specifieke behoeften van migrantenvrouwen legt OXFAM Italië uit dat bij het opzetten van maatregelen de nadruk moet liggen op het recht van buitenlandse vrouwen om **autonome, geïnformeerde en actieve burgers te worden** in hun nieuwe land, wat betekent dat de maatregelen enerzijds vrouwen in staat moeten stellen kennis te verwerven over de plaatselijke samenleving en het administratieve systeem, alsmede over hun rechten en plichten als burgers; anderzijds moeten de praktijken hun gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen stimuleren om hen te helpen autonomer te worden in hun leven.

Bovendien zouden deze interventies kunnen worden uitgevoerd met de betrokkenheid van bepaalde doelgroepen, afhankelijk van de aangepakte situatie, in de eerste plaats scholen. Uit de bevindingen blijkt dat sommige moslimvrouwen om culturele of religieuze redenen terughoudend of zelfs verboden kunnen zijn om deel te nemen aan activiteiten die hun sociale

integratie bevorderen en die buiten hun gezinssituatie plaatsvinden, maar uit onderzoek in de Spaanse context blijkt dat projecten waarbij de schoolomgeving betrokken is, kunnen helpen om twijfels of weerstand tegen deelname te verminderen of weg te nemen.

Deze bevindingen maken duidelijk dat het beleid een intersectionele aanpak moet volgen, waarbij rekening wordt gehouden met de verschillende niveaus van discriminatie/strijd die verschillende vrouwen met verschillende achtergronden kunnen ondervinden, vooral in een nieuw land. (WEMIN, 2019).

Uit de eerder gepresenteerde gegevens van INAPP (INAPP, 2022) blijkt dat de aanwezigheid van vrouwen in beroepsonderwijs en -opleiding in Italië lager is dan die van mannen; dit is een duidelijk teken dat beroepsonderwijs en -opleiding toegankelijker moeten worden en beter moeten worden afgestemd op de behoeften van vrouwen.

De lage participatie van vrouwen kan worden verklaard door de **rolverdeling tussen mannen en vrouwen** in het huishouden; mannen werken (en investeren daarom hun tijd en middelen in hun onderwijs en opleiding), terwijl vrouwen thuisblijven en voor de kinderen zorgen. Om het voor vrouwen gemakkelijker te maken het huis te verlaten en in hun opleiding te investeren, moeten bepaalde beleidsmaatregelen worden genomen; uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat de aanwezigheid van crèches in onderwijsinstellingen een essentiële steun vormt voor vrouwen die ook moeder zijn, en vooral voor buitenlandse vrouwen die minder toegang hebben tot overheidsmiddelen, aangezien zij hierdoor over een dienst beschikken die voor de kinderen kan zorgen en hun meer tijd en middelen ter beschikking kan stellen om hun levensdoelen buitenshuis te verwezenlijken. (Openpolis, 2021).

Bovendien kunnen taalbegeleiders volgens de literatuur een belangrijke rol spelen bij het toegankelijk maken van onderwijs voor buitenlandse studenten van alle leeftijden (Mazzocato, 2007).

Op korte termijn, en bij gebrek aan financiële middelen voor een langetermijnplanning, zou een alternatief kunnen zijn om bijzondere aandacht te besteden aan het taalgebruik om de gegeven informatie aan de leerlingen over te brengen; de woordenschat moet eenvoudig en ongecompliceerd zijn, en er moeten definities worden gegeven wanneer ingewikkeldere termen worden genoemd.

Een belangrijk kenmerk van Italië is het verschil tussen de verschillende regio's, in termen van grondgebied, behoeften, kenmerken, arbeidsmogelijkheden en in het algemeen levensomstandigheden. Om beter tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van de lokale context, moet het beroepsopleidingsaanbod worden samengesteld na een analyse van deze behoeften.





Deze aanbeveling houdt echter nauw verband met het laatste punt van dit hoofdstuk, namelijk het gebrek aan financiering. Het gebrek aan financiering is een opmerkelijk obstakel dat de sociale integratie van migrantenvrouwen in Italië en de uitvoering van goede praktijken en beleid belemmert.

Het blijkt dus duidelijk hoe investeringen nodig zijn om zowel de haalbaarheid als de duurzaamheid van deze acties te garanderen.

## Literatuur / bibliografie

Angotti, R. (2018). *BEROEPSONDERWIJS EN -OPLEIDING IN EUROPA: ITALIË*. Cedefop Refernet VET in Europe reports 2018.

CEDEFOP. (2017). *Statistische overzichten over beroepsonderwijs en -opleiding - Italië*. Opgehaald van CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/statistical-overviews-vet-italy#group-details>

CEDEFOP. (2020). *Italië: hoge werkgelegenheidsvooruitzichten voor afgestudeerden in beroepsonderwijs en -opleiding*. Opgehaald van CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/italy-high-employment-prospects-vet-graduates>

CEDEFOP. (2021). *Beroepsonderwijs en -opleiding in Europa*. Opgehaald van CEDEFOP: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/italy-u2>

CESIE. (n.d.). *HEAL Analisi dei bisogni Rapporto Nazionale Italia*.

Giorgi, A. (2012). De culturele constructie van migrantenvrouwen in de Italiaanse pers. *e-cadernos CES [Online]*.

INAPP. (2022, juni). XIX Rapporto di monitoraggio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale e dei percorsi in duale nella leFP a.f. 2019-2020. Roma, Italië.

Infomigranten. (2022, 16 maart). *Genderkloof weegt op vrouwelijke immigranten, slechts de helft werkt in Italië*. Opgehaald van Infomigranten: <https://www.infomigrants.net/en/post/39222/gender-gap-weighs-on-women-immigrants-only-half-work-in-italy>

*Integrazionemigranti.gov.it*. (2020). Opgehaald uit XI Rapporto "Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia: <https://integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/34/XI-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia>".

ISTAT. (2022). *Popolazione residente al 1° gennaio*. Opgehaald van ISTAT: <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=18460>

*La vulnerabilità delle donne straniere*. (2021, 9 juli). Opgehaald van Openpolis: <https://www.openpolis.it/la-vulnerabilita-delle-donne-straniere/>

Mateus, S., & Pinho, F. (2018). *"Welkom!" Verzameling van reeds bestaande goede praktijken voor de opvang en eerste inclusie van vluchtelingen*.

Mazzocato, G. (2007, november). IL FACILITATORE LINGUISTICO: FIGURA PONTE TRA L'ALLIEVO STRANIERO E LA SCUOLA. *EL.LE*.



- Openpolis. (2021). *Il ruolo degli asili nido per l'occupazione femminile*. Opgehaald van Openpolis: <https://www.openpolis.it/il-ruolo-degli-asili-nido-per-loccupazione-femminile/>
- Regione Toscana . (n.d.). *Fami 2014-2020, il progetto Commit "Competenze migranti in Toscana"*. Opgehaald van Regione Toscana: <https://www.regione.toscana.it/-/fami-2014-2020-il-progetto-commit-competenze-migranti-in-toscana>
- SIRIUS. (n.d.). *ITALY- GOEDE PRAKTIJKEN* . Retrieved from SIRIUS Skills and Integration of Migrants, Refugees and Asylum Applicants in European Labour Markets : <https://www.sirius-project.eu/italy-good-practices>.
- StranieriinItalia.it. (2021, 21 oktober). *Donne straniere e lavoro, com'è cambiata la situazione a causa della pandemia: il dossier*. Opgehaald van StranieriinItalia.it: <https://stranieriinitalia.it/attualita/donne-straniere-lavoro-dossier-idos-immigrazione/>
- Ministerie van Economische en Sociale Zaken van de Verenigde Naties, Afdeling Bevolking (UNDESA). (2020). *Internationaal migrantenbestand*. Opgehaald van de Verenigde Naties: <https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock>
- WEMIN. (2019). *DE MAATSCHAPPELIJKE INTEGRATIE VAN MIGRANTEN- EN VLUCHTELINGENVROUWEN: EEN GIDS VOOR BELEIDSMAKERS* .



## Deel 6 - Bureauonderzoek in Roemenië

### Inhoud

Inleiding .....	84
Goede praktijken .....	90
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	90
Conclusies en aanbevelingen .....	91
Literatuur / bibliografie .....	92

## Inleiding

De afgelopen tien jaar heeft de EU een groot aantal migranten en vluchtelingen in haar lidstaten zien komen. Het eerste punt is dat de lidstaten de integratie van deze nieuwkomers eerder als een uitdaging dan als een kans zien. Economen zijn het erover eens dat de aanwezigheid van immigranten zeer waardevol is voor de Europese economieën en een tegenwicht zal bieden tegen de vergrijzing van de Europese bevolking. De integratie van migranten op de arbeidsmarkt is dus van vitaal belang. Beroepsonderwijs en -opleiding is een belangrijk kader voor de integratie van de meest kansarme groepen in de samenleving en meer bepaald migranten. Instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding zelf zijn niet altijd aangepast aan de behoeften en specifieke kenmerken van migranten, en vrouwelijke migranten in het bijzonder. Deze specifieke groep kan op verschillende obstakels stuiten, zoals culturele verschillen, taalbarrières of specifieke discriminatie op grond van hun geslacht.

Het idee van InclusionToC is de Theory of Change (TOC) te gebruiken om de inclusie van kansarme groepen zoals migrantenvrouwen in het beroepsonderwijs te bevorderen. De TOC is een betrouwbare, gestandaardiseerde methode met het voordeel dat alle projectdeelnemers betrokken worden bij een co-creatieproces, namelijk het betrekken van doelgroepen bij het tot stand brengen van veranderingen. TOC is inderdaad een "uitgebreide beschrijving en illustratie van hoe en waarom een gewenste verandering naar verwachting zal plaatsvinden in een bepaalde context". Een sterk punt van de TOC is dat het zich richt op lange termijndoelstellingen. Om de integratie van vrouwelijke migranten in beroepsonderwijs- en -opleidingscentra en in de samenleving in het algemeen te verbeteren, is een aanpak nodig die lange termijndoelstellingen omvat.

De specifieke doelstellingen van dit project zijn:

- Het bijscholen van beroepsopleidingspersoneel en opleiders om het TOC te gebruiken
- migrantenvrouwen bijscholen door hun zachte vaardigheden en leiderschapscompetenties te verbeteren
- Personeel en opleiders in beroepsonderwijs en -opleiding bewuster maken van de obstakels op het snijvlak van migratie en genderongelijkheid.
- Beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties helpen een participatieve methode te gebruiken (waarbij beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel en migrantenvrouwen betrokken zijn) om TOC in beroepsonderwijs- en -opleidingsinstellingen toe te passen.
- Migrantenvrouwen mondiger maken en hun zachte en leiderschapsvaardigheden verbeteren, zodat zij in hun eigen gemeenschap als rolmodel kunnen fungeren.

## Sociaaleconomische achtergrond niet-EU-burger

Niet-EU-burgers liepen in 2019 een groter risico op armoede of sociale uitsluiting dan burgers van andere EU-lidstaten of nationale burgers.



In de hele EU werd geoordeeld dat 45% van de niet-EU-burgers het risico liep op armoede of sociale uitsluiting, vergeleken met 26% van de burgers van andere EU-lidstaten en 20% van de nationale burgers.

Een risico op armoede of sociale uitsluiting betekent dat men zich in ten minste één van de volgende drie omstandigheden bevindt:

- die na sociale overdrachten in armoede dreigen te vervallen (inkomensarmoede),
- ernstig materieel benadeeld, of
- leven in huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit.

In 2020 liep 24,2% van de kinderen (jonger dan 18 jaar) in de EU het risico op armoede of sociale uitsluiting, tegenover 21,7% van de volwassenen (18-64 jaar) en 20,4% van de ouderen (65 jaar of ouder).

Factoren die het risico op armoede of sociale uitsluiting in de EU in 2020 beïnvloeden, zijn onder meer:

- **werkintensiteit:** 71,9% van de bevolking jonger dan 60 jaar die in huishoudens met een zeer lage werkintensiteit en afhankelijke kinderen leefde, liep een armoederisico;
- **opleidingsniveau:** 50,5% van de kinderen met een laag opleidingsniveau van de ouders liep een armoederisico, vergeleken met 7,7% van de kinderen met een hoog opleidingsniveau van de ouders;
- **type huishouden:** huishoudens bestaande uit een alleenstaande met afhankelijke kinderen (42,1%), eenpersoonshuishoudens (33,2%) en huishoudens bestaande uit twee volwassenen met drie of meer afhankelijke kinderen (29,6%) liepen het grootste risico op armoede of sociale uitsluiting;
- **migrantenachtergrond:** kinderen met ten minste één ouder met een migrantenachtergrond liepen een groter risico op armoede dan kinderen van wie beide ouders autochtoon waren (32,9% tegen 15,3%);
- **levensomstandigheden:** 14,1% van de huishoudens bestaande uit een alleenstaande met afhankelijke kinderen was ernstig materieel en sociaal achtergesteld, tegenover 7,5% van alle huishoudens met afhankelijke kinderen. (Eurostat, 2020)

Kinderen lopen het meeste risico in Roemenië, het minste in Slovenië en Tsjechië

Van de EU-landen heeft Roemenië in 2020 het hoogste percentage kinderen dat het risico loopt op armoede of sociale uitsluiting (41,5%), gevolgd door Bulgarije (36,2%), Spanje (31,8%) en Griekenland (31,5%). (Eurostat, 2021)

Roemenië is een emigratieland, met een groter aantal vertrekkende dan aankomende buitenlanders, en de aanwezigheid van buitenlanders in het land is geconcentreerd in de grote

steden. De officiële statistieken laten geen grote schommelingen zien in de afgelopen jaren, maar in de periode tussen 2013 en 2020 werd een gestage toename van het aantal onderdanen van derde landen (TCN) waargenomen, voornamelijk als gevolg van de toename van het aantal migrerende werknemers.

Het Roemeense integratieprogramma is gericht op personen die internationale bescherming genieten en een vluchtelingen- of subsidiaire beschermingsstatus hebben. Het programma bestaat uit een reeks diensten die worden aangeboden via een samenwerking tussen overheidsinstellingen, lokale gemeenschappen en niet-gouvernementele organisaties, alle onder de coördinatie van de algemene inspectie voor immigratie.

Het programma omvat adviesdiensten en ondersteunende activiteiten die de toegang tot werkgelegenheid, huisvesting, medische en sociale bijstand, sociale zekerheid en onderwijs waarborgen.

Het omvat ook taalcursussen en maatschappijleer, maar biedt geen beroepsopleiding of hulp op de arbeidsmarkt.

Het programma duurt over het algemeen 12 maanden en de inschrijving moet binnen 30 dagen na de datum van toekenning van de bescherming beginnen. Deelname is niet verplicht. Inschrijving biedt echter bepaalde voordelen, zoals niet-terugvorderbare financiële steun en huisvesting in de opvangcentra van de overheid voor asielzoekers voor een beperkte periode - meestal 12 maanden - die beschikbaar zijn voor vluchtelingen met een laag inkomen. Kwetsbare personen kunnen voor langere tijd in de opvangcentra worden ondergebracht, totdat hun situatie verbetert of totdat een gunstiger oplossing is gevonden. (Europese Commissie, ND)

## Wet integratie

Regeringsverordening nr. 44/2004 inzake sociale integratie garandeert dat personen die internationale en subsidiaire bescherming genieten, toegang hebben tot de volgende rechten: werkgelegenheid, huisvesting, medische en sociale bijstand, sociale zekerheid en onderwijs. Bij die verordening is ook een integratieprogramma vastgesteld dat bestaat uit culturele aanpassingsactiviteiten, counseling en Roemeense taallessen. Regeringsbesluit nr. 1.483/2004 tot goedkeuring van methodologische normen voor de handhaving van regeringsverordening nr. 44/2004 regelt de toegang van vluchtelingen tot rechten en voordelen, hun deelname aan het integratieprogramma en de bijstand aan kwetsbare groepen (gehandicapten, niet-begeleide minderjarigen, slachtoffers van foltering en anderen). Het beschrijft ook de rol van overheidsinstellingen en lokale overheden. (Portaal Legislativ, ND)

De migratiestroom is de afgelopen jaren toegenomen, zowel door de economische ontwikkeling van de Roemeense economie als door de geopolitieke instabiliteit in het



Middellandse Zeegebied en andere factoren, die ook gevolgen hebben voor de veiligheid. Tegelijkertijd wordt Roemenië geconfronteerd met een arbeidscrisis, waarbij het tekort aan arbeidskrachten jaar na jaar toeneemt. De tewerkstelling van buitenlanders is dan ook een maatregel om een deel van dat tekort te dekken. Elk jaar wordt een contingent van nieuwe buitenlandse werknemers op de arbeidsmarkt toegelaten, dat in bepaalde gevallen, na signalen en informatie van de werkgevers, kan worden aangevuld. Als gevolg van zeer goede macro-economische cijfers en het permissieve rechtsstelsel, dat gericht is op het dekken van het tekort, was het aantal buitenlandse werknemers dat in 2020 op de Roemeense arbeidsmarkt werd toegelaten, 545,50% hoger dan in 2016. (Staatsblad van Roemenië, 2021)

Deze trend heeft veel economische voordelen opgeleverd, maar heeft tegelijkertijd de druk verhoogd op de instellingen die de wettelijke regeling voor buitenlanders in Roemenië rechtstreeks beheren. Hoewel de Algemene Inspectiedienst voor Immigratie, die deel uitmaakt van het ministerie van Binnenlandse Zaken, als autoriteit met rechtstreekse bevoegdheden op dit gebied, zijn omvang van 2016 heeft behouden, heeft het immigratiefenomeen sindsdien aan belang gewonnen. Er is echter op gewezen dat het jaar 2020, als gevolg van de SARS-CoV-2-pandemie en vooral als gevolg van de opgelegde reisbeperkingen, een bijzonder jaar was voor migratie en asiel op internationaal, regionaal en nationaal niveau. Zo heeft de pandemie zowel direct als indirect de situatie op het gebied van arbeidsmigratie beïnvloed. In dit verband heeft de GII in 2020, een jaar dat wordt gekenmerkt door economische krimp die de nationale arbeidsmarkt heeft beïnvloed, 28742 aanvragen voor de afgifte van een arbeidsvergunning ontvangen, 4889 minder dan het aantal in 2019 geregistreerde aanvragen. Van het totale aantal aanvragen zijn er 27453 goedgekeurd en zijn de gevraagde arbeidsvergunningen afgegeven, dat wil zeggen 3185 minder dan in het voorgaande jaar. Van de in 2020 afgegeven vergunningen maakten er 22307 deel uit van het voor dit jaar vastgestelde contingent nieuw toegelaten werknemers, hetgeen betekent dat 74,4% van de doelstelling is bereikt. Ter vergelijking: in 2019 maakten 29327 van de 30638 afgegeven vergunningen deel uit van het contingent, hetgeen betekent dat 97,8% van de doelstelling is gehaald. (Staatsblad van Roemenië, 2021)

De Europese Unie en de lidstaten bepalen hun beleid op korte en middellange termijn in de context van bepaalde structurele veranderingen, zoals de demografische ontwikkeling op lange termijn, het gebrek aan arbeidskrachten in bepaalde gebieden, de toenemende concurrentie bij het aantrekken van hooggeschoolde arbeidskrachten of op basis van de achtergrond van de onmiddellijke instabiliteit. Steeds meer onderdanen van derde landen kiezen ervoor naar Europa te komen om te werken, te studeren, als toerist, als dienstverlener of op zoek naar een vorm van bescherming.

Het verschijnsel migratie is dynamisch en wordt beïnvloed door gewapende conflicten, veranderende klimaatomstandigheden en de verslechtering van de levensstandaard in bepaalde derde landen, factoren die op zichzelf of in combinatie met elkaar bepalend zijn voor

de voortdurende verandering/aanpassing van illegale migratieroutes en een voortdurende verplaatsing van de bevolking. Zo zijn op het gebied van migratie en asiel de volgende kwesties vastgesteld:

1. De capaciteit van de structuren binnen de Immigratie beheers commissie om het verschijnsel immigratie efficiënt te beheren
2. Absorptievermogen en aantrekkelijkheid van de Roemeense arbeidsmarkt voor buitenlanders
3. Een nationaal asielstelsel dat de fundamentele rechten en vrijheden van personen die internationale bescherming behoeven permanent kan waarborgen.
4. De mate van informatie en bewustzijn van de Roemeense samenleving over de dimensies van het immigratieverschijnsel
5. De noodzaak om het strijdersverleden/mogelijke terroristische banden van personen die via illegale migratiestromen binnenkomen te verifiëren, waarbij het kan gaan om agenten die worden uitgezonden om taken in Europa uit te voeren/voormalige leden van terroristische organisaties, die in illegale migratiestromen infiltreren. (Staatsblad van Roemenië, 2021)

De instrumenten voor de uitvoering van de strategie zijn de twee tweejaarlijkse plannen: Het actieplan 2021 - 2022 en het actieplan 2023 - 2024. Elk plan wordt uitgewerkt op basis van voorstellen van de leden van de Commissie voor immigratiebeheer en goedgekeurd bij regeringsbesluit. Deze zullen details bevatten over de wijze waarop de algemene en specifieke doelstellingen van de strategie zullen worden verwezenlijkt, alsook over de uitgevoerde activiteiten, de beoogde resultaten, de termijnen en de instellingen die voor de uitvoering ervan verantwoordelijk zijn. Aangezien de strategie een breed, groeiend verschijnsel regelt, zal de uitvoering ervan meerdere implicaties hebben. Het dynamische karakter van immigratie kan leiden tot het ontstaan van concrete situaties of verschijnselen, zelfs met gevolgen voor de nationale veiligheid, die nieuwe nationale/Europese juridische oplossingen vergen, waarbij elke instelling verantwoordelijk zal zijn Monitoringindicators Prestatieverslag (evaluatie) Acties om haar recht op wetgevingsinitiatief op haar bevoegdheidsgebied uit te oefenen, en dus zal het uitvoeringsmechanisme van deze strategie het kader scheppen dat nodig is voor overleg met en coördinatie van de betrokken instellingen. Wat de financiële gevolgen betreft, zijn de financiële middelen die nodig zijn voor de uitvoering van de strategie voornamelijk afkomstig van: - middelen uit de nationale begroting die zijn toegewezen aan elk ministerie en elke instelling die bevoegd is voor de uitvoering van de strategie, niet-terugvorderbare middelen voor het beheer van migratie, asiel en integratie die overeenstemmen met de financiële instrumenten van de EU op het gebied van interne zaken voor de periode 2021 - 2027, niet-terugvorderbare middelen die op EU-





niveau zijn goedgekeurd in het kader van het cohesiebeleid voor integratieactiviteiten op lange termijn, alsmede andere relevante externe financieringsbronnen, wettelijk aangeboden/aanvaarde schenkingen en sponsoring, alsmede andere bronnen. In de actieplannen voor de uitvoering van de strategie zullen de financieringsbronnen worden vermeld die nodig zijn om elke uitgevoerde actie uit te voeren. Wat het toezicht op en de beoordeling van de uitvoering van de doelstellingen van de strategie betreft, zal elk actieplan toezichtindicatoren voor elke uitgevoerde activiteit bevatten. Aan het einde van de geldigheidsduur van het plan zal het verslag over de verwezenlijking van de algemene en specifieke doelstellingen die in de strategie zijn vastgesteld, worden opgesteld en aan de regering voorgelegd, waarna het via de belangrijkste massacommunicatiemiddelen onder het maatschappelijk middenveld en de nationale/internationale partners wordt verspreid. (Staatsblad van Roemenië, 2021)

Beroepsonderwijs en -opleidingen (MBO) wordt aangeboden op hoger secundair en postsecundair niveau. Initieel beroepsonderwijs en -opleidingen valt onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Nationaal Onderwijs. Het nationale centrum voor de ontwikkeling van technisch en beroepsonderwijs en -opleiding coördineert de opstelling van opleidingsnormen voor kwalificaties die door sectorale comités (gecoördineerd door de nationale autoriteit voor kwalificaties) worden gevalideerd en door het ministerie worden goedgekeurd. De sociale partners nemen deel aan de comités en ondersteunen de uitvoering van beroepsonderwijs en -opleidingen. De verdere ontwikkeling van beroepsonderwijs en -opleidingen valt onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Arbeid en Sociale Zaken. (CEDEFOP, 2019)

In Roemenië wordt nog steeds weinig geïnvesteerd in de institutionele ontwikkeling van onderwijs en opleidingen. De belangrijkste uitdagingen zijn de ongelijke toegang tot onderwijs en opleidingen en het hoge percentage vroegtijdige schoolverlaters; dit treft vooral kinderen in plattelandsgebieden, uit arme gemeenschappen en Roma. (CEDEFOP, 2019)

Beroepsopleidingen voor volwassenen worden aangeboden door erkende particuliere en openbare aanbieders, rekening houdend met de behoeften van de werkgevers en de behoeften aan basisvaardigheden van volwassenen. Sinds 2015 beheert de openbare dienst voor arbeidsvoorzieningen programma's voor voortgezette opleidingen op de werkplek met een looptijd van één tot drie jaar. Zij bieden volwassenen (16+) zonder voorafgaande beroepservaring de kans om een beroepskwalificatie op EQF-niveaus 1 tot 4 te verwerven, die leidt tot een nationaal erkend kwalificatiecertificaat met dezelfde waarde als in het initiële beroepsonderwijs. (CEDEFOP, 2019)

## Goede praktijken

Als gevolg van het conflict in Oekraïne zijn meer dan 6,6 miljoen mensen uit Oekraïne in heel Europa opgenomen, waarvan de meesten naar de buurlanden, waaronder de Tsjechische Republiek, Hongarije, de Republiek Moldavië, Polen, Roemenië en Slowakije, zijn gevlucht. Meer dan 80% van de vluchtelingen zijn vrouwen en kinderen. Deze vluchtelingen crisis is qua snelheid en omvang ongekend sinds de Tweede Wereldoorlog, en lijkt niet te vertragen.

Roemenië is al op 24 februari 2022 begonnen met het opvangen van vluchtelingen. Tot nu toe zijn meer dan 1,6 miljoen Oekraïners in Roemenië aangekomen, waarvan er nog ongeveer 84.662 in het land waren. Ongeveer 53.000 vluchtelingen uit Oekraïne kregen tijdelijke bescherming.

UNICEF maakt samen met andere internationale organisaties deel uit van de task force onder leiding van de Roemeense regering die de nationale reactie op de vluchtelingen coördineert. UNICEF richt zich op drie punten: (i) zorg en bescherming van kwetsbare kinderen en gezinnen, (ii) zorgen dat kinderen, jongeren en vrouwen gelijke toegang hebben tot levensreddende gezondheidszorg, en (iii) onderwijs voor alle schoolgaande kinderen door hun integratie in het nationale systeem te ondersteunen.

Psychosociale steun: ervoor zorgen dat moeders en kinderen in nood toegang hebben tot psychologen. Gezinnen kunnen toegang krijgen tot inclusieve activiteiten die herstel, veerkracht en psychologisch welzijn van kinderen en hun ouders ondersteunen.

Moeder- en kindvriendelijke ruimtes: ervoor zorgen dat kinderen van alle leeftijden toegang hebben tot kindvriendelijke ruimtes, die rust en spel mogelijk maken, aparte ruimtes en specifieke interventies voor adolescente meisjes en jongens. Toegang tot groepsactiviteiten voor het welzijn van kinderen. Moeders toegang geven tot speciale ruimte voor moeders en baby's/peuters, voor borstvoeding, babyverzorging en -hygiëne, toegang tot veilig drinkwater voor flesvoeding enz.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Zoals in de inleiding van het verslag is vermeld, is Roemenië een land van waaruit mensen emigreren, niet alleen uit nationaal oogpunt maar ook vanuit het oogpunt van vluchtelingen of immigranten. Zelfs wanneer veel vluchtelingen of immigranten op het grondgebied van Roemenië komen, blijven zij niet voor een lange periode in het land of om een nieuw leven op te bouwen. Roemenië is een tijdelijke plaats, voordat zij uiteindelijk naar de plaats gaan waar zij daadwerkelijk zullen verblijven.

Daarom ontbreekt het aan een actueel proces voor de integratie van migranten. Het Roemeense integratieprogramma biedt adviesdiensten, ondersteunende activiteiten die

zorgen voor toegang tot werkgelegenheid, huisvesting, medische hulp enz. maar dat is niet genoeg om immigranten in het land te laten blijven. Het grootste minpunt is dat er weliswaar taalcursussen worden aangeboden om de mensen te helpen integreren in het land, maar dat dit niet voldoende is.

De taalbarrière is de grootste belemmering, zowel voor de migranten als voor het beroepsopleidingspersoneel. In organisaties die VET-opleidingen organiseren, is er misschien een vertaler aanwezig, wat helpt bij de taalbarrière, maar het creëert een andere in de sociale interactie tussen trainer en student, omdat er geen directe band is tussen de twee. En dit is een zeer belangrijke factor bij migrantenvrouwen, omdat zij terughoudender zijn als het erom gaat te leren of zich open te stellen, hetzij in een professionele, hetzij in een meer persoonlijke omgeving, dan mannen.

## Conclusies en aanbevelingen

Roemenië is een land dat op nationaal niveau emigratie als een belangrijk fenomeen heeft ervaren. In 2022 is het land geconfronteerd met een groot aantal immigranten en vluchtelingen, voornamelijk als gevolg van de oorlog tussen Oekraïne en Rusland, waardoor een groot aantal vrouwen en kinderen het land is binnengekomen. Daarom hebben internationale organisaties, zoals UNICEF, ingegrepen en zich georganiseerd om in de basisbehoeften van de vluchtelingen te voorzien.

Het aantal was in het begin erg hoog, maar is langzaam gedaald omdat de meeste vluchtelingen vervolgens naar andere landen zijn vertrokken of ervoor hebben gekozen terug te keren naar Oekraïne, in het geval van de Oekraïense vluchtelingen op Roemeens grondgebied.

Een eerste aanbeveling vanuit het oogpunt van het beroepsopleidingsstelsel zou zijn cursussen te organiseren die aan het eind een certificaat opleveren, zodat migranten een certificaat hebben dat op nationaal niveau wordt erkend, omdat in Roemenië niet alle certificaten met betrekking tot vaardigheden of gespecialiseerde voorbereiding op een bepaald gebied worden erkend. Tegelijkertijd zou de periode van de beroepsopleiding korter moeten zijn, niet 1-3 jaar, omdat dit qua tijd niet erg nuttig is.

Een andere aanbeveling zou zijn dat de instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen en de beroepskrachten een vorm van training krijgen over de cultuur en traditie van de migrantenlanden, religie, sociale normen en verschillende aspecten van de realiteit die het verschil uitmaken tussen de Roemeense cultuur en samenleving en die van hen. Hieraan moet worden toegevoegd dat zij ook in staat moeten zijn psychologische steun te verlenen, aangezien migrantenvrouwen zoals gezegd voorzichtiger en minder betrokken zijn dan migrantenmannen.



## Literatuur / bibliografie

1. UNICEF, 2022. Steun van Unicef in Roemenië voor gevluchte kinderen, vrouwen en gezinnen uit Oekraïne. <https://www.unicef.org/romania/stories/unicef-support-romania-refugee-children-women-and-families-coming-ukraine>
2. Eurostat, 2021. Migranten en het risico van armoede of sociale uitsluiting. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
3. Europese Commissie, ND. Governance van de integratie van migranten in Roemenië. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210202-2>
4. Portal Legislativ, ND. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/55337>
5. Staatsblad van Roemenië, 2021. Nationale immigratiestrategie 2021-2024. <https://igi.mai.gov.ro/wp-content/uploads/2022/01/National-Strategy-on-Immigration-2021-%E2%80%93-2024.pdf>
6. CEDEFOP, 2019. Beroepsonderwijs en -opleiding in Roemenië. [https://www.cedefop.europa.eu/files/4171\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_en.pdf)
7. CEDEFOP, 2019. Spotlight on VET Romania. [https://www.cedefop.europa.eu/files/8128\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/8128_en.pdf)
8. Eurostat, 2020. Niet-EU-burgers: hoogste risico op armoede of sociale uitsluiting. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20200227-1>



# HOOFDSTUK 2 - FOCUSGROEPEN



## Deel 7 - Focusgroep in Polen

### Inhoud

Inleiding.....	95
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen.....	97
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	100
Conclusies en aanbevelingen .....	103



## Inleiding

De focusgroep studie vond plaats op 9 november 2022 in het kantoor van Deinde sp. z o. o. aan ul. Okopowa 5/489 in Lublin. De focus duurde 1 uur en 50 minuten, het begon om 15.00 uur en eindigde om 16.50 uur.

De doelstellingen van het focusgroep onderzoek waren:

- 1) In kaart brengen van praktijken die reeds door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen worden toegepast om migrantenvrouwen in het beroepsonderwijs op te nemen.
- 2) De werkelijke behoeften van de doelgroepen vaststellen:
  - a) behoeften van de migrantenvrouwen met betrekking tot hun opname in beroepsonderwijs en -opleidingen;
  - b) behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat met migranten (vooral vrouwen) werkt.

Aan het onderzoek namen vijf deelnemers en twee moderatoren deel.

De deelnemers zijn als volgt samengesteld: 3 Oekraïense migrantenvrouwen die zijn ingeschreven in het beroepsonderwijs en 2 vertegenwoordigers van het personeel van het beroepsonderwijs in Lublin.

Korte beschrijving van de deelnemers: migrantenvrouwen (hierna MV 1, MV 2, MV 3).

MV 1: is sinds maart 2022 in Polen (ze kwam naar ons land na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne). In Oekraïne studeerde ze af in architectuur/ontwerp en werkte ze in een openbare instelling op de afdeling architectuur. Na haar komst naar Polen met haar twee dochters, schreef ze zich in voor een cursus Pools. Haar eerste baan in Polen was in een pizzeria (ongeveer een maand). Een andere baan was in een delicatessenzaak (ze maakte knedels). Ze maakte ook af en toe schoon. Zo ontmoette ze een Poolse psycholoog die haar hielp een opleidingsaanbod te vinden op het gebied van computergrafiek. Na het afronden van de opleiding begon ze, dankzij de hulp van haar vriend - IT-specialist uit Oekraïne, een stage bij een reclamebureau, dat zich bezighoudt met internetreclame en sociale media. Vanaf het begin van haar verblijf in Polen is de grootste uitdaging voor de deelnemster de taal-/communicatiebarrière. Ondanks het feit dat zij vrij goed in het Pools communiceert, is de kennis van de taal niet voldoende om in Polen te werken in het geleerde beroep van architect/ontwerper.

MV 2: in Polen vanaf maart 2022. Na haar komst naar Polen ging ze naar de Poolse middelbare school in een klas die alleen bestond uit migranten uit Oekraïne. De lessen werden meestal door Poolse docenten in het Pools gegeven. De klas had ook Poolse lessen met twee leraren uit Oekraïne. Momenteel beëindigt zij het formele onderwijs en bereidt zij zich voor om het eindexamen van de middelbare school te halen (zij is bezig met haar laatste studiejaar). Ze is op zoek naar cursussen / opleidingen op het gebied van cosmetologie, kapper, cosmetica. Communiceert in het Pools op een goed niveau.



MV 3: In Oekraïne werkte ze in een kleuterschool. Ze kwam in juli 2022 voor het eerst naar Polen met haar man en kinderen. Ze werkte enkele weken in de tuinbouw en landbouw. Momenteel werkt ze niet omdat ze voor de kinderen zorgt. Ze heeft deelgenomen aan een cursus Pools. Ze is op zoek naar een baan of een beroepsopleiding, bij voorkeur in cosmetica, handwerk.

Korte beschrijving van de deelnemers: vertegenwoordigers van het personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen (hierna BOO 1, BOO 2).

De eerste vertegenwoordiger van het personeel (BOO 1) is een persoon die werkzaam is als loopbaanadviseur, arbeidsbemiddelaar en ICT-trainer. Een persoon die momenteel beroepsmatig betrokken is bij de organisatie van Poolse taalcursussen voor immigranten uit Oekraïne die in Polen in het woiwodschap Lublin wonen.

De tweede vertegenwoordiger van het personeel (BOO 2) is afgestudeerd in toegepaste taalkunde, leraar Engels, iemand die werkt als deskundige/opleider en zich tegelijkertijd bezighoudt met administratieve activiteiten aan de instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding in Lublin.

De focusstudie werd gemodereerd door Dominik Kubas, een doctor in de sociale wetenschappen met ervaring in het werken in een instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding.

Hulpmoderator was Agnieszka Stawiszyńska, iemand met vele jaren ervaring in het beheer van onderwijsinstellingen en de sector beroepsonderwijs en -opleiding, alsook in de uitvoering van activiteiten/projecten op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding, arbeidsmarkt en sociale integratie.

De focusgroep studie werd uitgevoerd volgens een eerder opgesteld scenario, dat bij het verslag is gevoegd.

Fasen van het onderzoek:

1. verwelkoming van de deelnemers door de moderator,
2. inleiding tot de vergadering door de moderator,
3. het presenteren van de doelstellingen van de vergadering,
4. inleiding van het InclusionToC-project (projectdoelstellingen, doelgroepen, geplande resultaten),
5. korte inleidingen door de deelnemers,
6. goed gesprek - verklaringen van de deelnemers en discussie over 6 vragen uit het scenario,
7. het invullen van de presentielijst,
8. ondertekening van de informatieclausule over de verwerking van persoonsgegevens door de deelnemers,
9. samenvatting door de moderatoren van de verklaringen van de deelnemers en de gehele vergadering,
10. Een foto van de focusgroep,





11. de deelnemers bedanken voor hun deelname aan de studie en de vergadering te beëindigen.

De focusgroep studie werd uitgevoerd in het Pools, omdat twee vrouwen - migranten Pools spraken op een goed niveau, en de derde deelnemster op communicatief niveau.

Er waren geen problemen tijdens de vergadering.

## Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen

Om de oplossingen / praktijken in kaart te brengen die de instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding in Polen gebruiken voor de integratie van migrantenvrouwen in het beroepsonderwijs- en -opleidingsstelsel, werden in de focusstudie drie vragen gebruikt, waarvan er twee gericht waren tot alle deelnemers (personeel en migrantenvrouwen), en één vraag vooral gericht was tot het personeel. Hieronder presenteren we het verloop van het onderzoek en de antwoorden die in de verklaringen van de deelnemers aan de focusstudie over specifieke onderwerpen naar voren kwamen.

De vraag (nr. 3 in het scenario) werd aan alle 5 deelnemers gesteld en luidde als volgt: Welke soorten praktijken worden, volgens uw kennis, reeds gebruikt door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding om de werkelijke behoeften van migrantenvrouwen in de regio/het land van verblijf vast te stellen? Zijn deze effectief en toereikend?

Reacties uit de discussie:

MV 1:

- Ik kreeg loopbaanbegeleiding in een beroepsopleidingsinstituut dat mijn grafische cursus organiseerde, maar het was geen echte analyse van mijn behoeften/mogelijkheden. "Ik ging naar de cursus met alleen Poolse deelnemers".
- "Ik heb de cursus zelf gevonden. Een Poolse vriend hielp me".
- "Ik moest voor mezelf een professionele stage vinden na de cursus. Een vriend uit Oekraïne, die in Lublin in de IT-industrie werkt, hielp me daarbij".
- "Het was moeilijk om een baan te vinden. Ze wilden geen buitenlander als grafisch ontwerper, ze zochten Polen".
- de oplossingen / praktijken die in de instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding worden gebruikt om de behoeften van migranten te analyseren, zijn noch toereikend, noch doeltreffend.
- "Migrantenvrouwen moeten de door de instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding gewenste opleiding/stage krijgen en niet alleen met deze taak worden belast".

MV 3:

- "de toegepaste oplossingen zijn niet voldoende voor migranten".

BOO 1:



- "Het project dat wij uitvoeren voor migranten uit Oekraïne gaat ervan uit dat de cursus Pools op beginnersniveau is".
- "de trainingsgroep kan het niveau of het tempo van de cursus Pools alleen samen met de trainer aanpassen".
- "het project bevat geen analyse van de behoeften van migranten".
- "Stages van het arbeidsbureau zijn wat overblijft voor migranten, omdat er momenteel geen professionele activeringsprojecten voor migranten op de markt zijn".
- "Poolse taalcursussen zouden meer uren moeten hebben. 60 uur is niet genoeg".
- "migranten moeten een opleiding krijgen over de levensomstandigheden in Polen, waar, welke administratieve / levenszaken moeten worden behandeld".
- de taalbarrières tussen beroepsopleidingspersoneel en migranten moeten worden weggenomen.
- "gedrukt informatiemateriaal dat in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding aan migranten wordt verstrekt, zou nuttig zijn".

#### BOO 2:

- "Allereerst worden Poolse taalcursussen uitgevoerd".
- "In verband met de toestroom van vluchtelingen uit Oekraïne zijn in Lublin verschillende initiatieven genomen, bijvoorbeeld juridische/psychologische bijstand, sociaal advies, loopbaanbegeleiding of taalcursussen, maar niet alle migranten of vluchtelingen hebben er toegang toe, omdat zij er bijvoorbeeld gewoon niet van op de hoogte zijn".
- "Het zou een goed idee zijn om te trainen in de kennis van hoe deze realiteit in Polen dagelijks in verschillende aspecten functioneert".

De vraag (nr. 4) aan alle 5 deelnemers luidde als volgt: Welke soorten praktijken / methoden / instrumenten worden volgens uw kennis gewoonlijk gebruikt door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleiding in de regio / het land van verblijf? Zijn deze effectief en toereikend?

Reacties uit de discussie:

#### MV 1:

- "migranten weten niet waar en hoe ze moeten zoeken naar beroepsopleidingsdiensten, meestal komen ze ergens bij toeval achter, ik hoorde over de grafische cursus van een Poolse vriend".
- "Migranten moeten weten bij welk bureau, welke zaak kan worden behandeld (bijv. gemeentelijk centrum voor gezinsondersteuning, arbeidsbureau, provinciebureau)".
- "Sommige dames hebben psychologische hulp nodig - om te kalmeren."
- "in het begin (februari-maart), na aankomst in Lublin, kwamen migranten bijeen in de kerk/parochie, bijvoorbeeld 50 mensen kwamen - men sprak over waar, wat er gedaan kon worden. Er werd ook een cursus Pools gegeven door een Oekraïner. Na verloop van tijd viel de groep uiteen, sommigen keerden terug naar Oekraïne, anderen kwamen niet meer".

#### MV 3:



- "er is een taalbarrière (je hebt eerst een cursus Pools nodig)".
- "Je moet de stad leren kennen, het openbaar vervoer, weten hoe je je in de stad kunt verplaatsen."

BOO 1:

- "Instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding moeten op zoek gaan naar vrouwelijke migranten via centra voor maatschappelijk welzijn, opvangcentra en gemeenschapscentra waar deze mensen zijn ondergebracht, omdat zij niet terecht zullen komen in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding".
- "Mond-tot-mondreclame onder migranten is effectief voor informatie over opleidingen/projecten. Vaak brengt een migrant die al op de hoogte is van een beroepsonderwijsinstelling/opleiding een vriendin mee".
- "in de periode februari-maart hebben trainers/docenten Poolse lessen gegeven in het kader van hun vrijwilligerswerk. Na verloop van tijd zijn deze initiatieven beëindigd".
- "Er is geen feedback dat iemand iets niet meer wil gebruiken." Migranten verdwijnen na verloop van tijd uit instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding. De migrant laat niet weten dat ze niet langer gebruik wil maken van de diensten, dat ze ontslag neemt - de persoon stopt gewoon met komen.

BOO 2:

- "buurtcentra hebben passende maatregelen genomen om bijvoorbeeld te zorgen voor de opvang van kinderen van vluchtelingen/migranten, zodat zij in deze tijd hun zaken kunnen regelen - een baan of een stage aannemen".
- "het was ook een ruimte om informatie uit te wisselen over verschillende mogelijkheden, manieren om verschillende zaken aan te pakken, enz."

De vraag (nr. 5) aan het personeel van beroepsonderwijs en -opleiding luidde als volgt: Welke instrumenten / methoden / praktijken gebruikt u gewoonlijk bij het werken met migrantenleerlingen in het proces van hun opname in beroepsonderwijs en -opleiding? Zijn ze effectief en toereikend?

Antwoorden die in de discussie naar voren kwamen:

BOO 1:

- "er zijn geen speciale praktijken, ze worden niet toegepast".
- "zo'n groot aantal migranten kan niet worden verwerkt".
- "vertaling van opleidingsdocumenten/materiaal door de opleider wordt meestal zelf gedaan".
- "gebrek aan financiële middelen voor professionele vertalingen van opleidingsmateriaal in andere talen".
- "in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding is het goed om migranten in dienst te nemen - het zou het werk met deelnemers - migranten - vergemakkelijken".

BOO 2:

- "er zijn geen specifieke methoden ontwikkeld".



- "De uitgevoerde activiteiten zijn zeker nog onvoldoende".

MV 1:

- "Ik kende zulke oplossingen niet."

- "Ik moest alles zelf regelen alsof ik Pools was. Ik moest een cursus vinden en daarna een stage. Mijn vrienden hielpen me".

MV 3:

- door de taalbarrière voel ik me niet sterk genoeg om zelfstandig deel te nemen aan het beroepsopleidingsstelsel, er zijn geen systeem / institutionele oplossingen voor migranten met een slechte kennis van het Pools. "Ik begrijp het wel, maar ik kan niet zo goed Pools spreken".

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Om de werkelijke behoeften van migrantenvrouwen die deelnemen aan beroepsopleiding en -opleiding en van het personeel van beroepsopleiding en -opleiding dat met migranten werkt in kaart te brengen, werden tijdens de studie twee vragen gesteld.

De vraag (nr. 1) werd aan alle deelnemers gesteld: Wat zijn volgens u de belangrijkste actuele behoeften en de grootste uitdagingen van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsopleiding en -opleiding in de regio/het land van verblijf?

Antwoorden die in de discussie naar voren kwamen:

MV 1:

- de grootste moeilijkheid en uitdaging is onvoldoende kennis van de Poolse taal, met name de vakterminologie tijdens de cursus en het examen computergrafiek.

- "trainingsmateriaal was alleen in het Pools".

- "Zonder goede kennis van het Pools kan ik in Polen niet werken in mijn beroep van architect/ontwerper".

- de deelnemer leerde de cursus computergrafiek niet van een staatsinstelling of beroepsopleidingsinstelling, maar van een Poolse vrouw voor wie zij af en toe werkte.

MV 3:

- "de grootste barrière is de taal".

- "trainingen zijn alleen in het Pools".

- "eerst moet je de cursus Pools afmaken, en dan pas de beroepsopleiding".

MV 2:

- is communicatie de grootste moeilijkheid. "Poolse leraren verstonden geen Oekraïens en Oekraïense studenten verstonden geen Pools". "Twee Oekraïense leraren gaven ons Poolse lessen".

BOO 1:

- "voor migranten die zich willen inschrijven voor een project/opleiding is de terminologie in de aanvraagdocumenten onbegrijpelijk (bv. beroepsinactief, werkloos), en in projecten die worden uitgevoerd door instellingen voor beroepsopleiding en -opleiding zijn dit sleutelbegrippen - aanwervingscriteria".



- "trainers spreken geen Oekraïens/Russisch, en deelnemers - migranten uit Oekraïne spreken geen Pools."

- "bureaucratische beperkingen / bestaande administratieve procedures", migranten weten niet naar welk bureau zij moeten gaan om een bepaalde zaak te regelen (bv. toekenning van een PESEL-nummer, inschrijving bij het arbeidsbureau)".

BOO 2:

- "taalbarrière - migranten die communicatieproblemen hebben, zelden gebruik maken van uitzendbureaus, niet deelnemen aan beroepsopleidingen of stages".

- "taalkundige en culturele vaardigheden spelen een sleutelrol".

- "problemen met de overdracht van beroepsvaardigheden, onvermogen om in het geleerde beroep te werken".

- "migranten, vooral vluchtelingen, hebben psychologische steun nodig om zich aan de nieuwe realiteit aan te passen".

De vraag (nr. 2) aan alle deelnemers luidde als volgt: Wat zijn volgens u de belangrijkste actuele behoeften en de grootste uitdagingen van het beroepsopleidingspersoneel dat werkt met migranten (vooral vrouwen) in de regio/het land van verblijf?

Antwoorden die in de discussie naar voren kwamen:

BOO 1:

- "taalbarrières".

- "geen trainingsmateriaal in het Oekraïens".

- "de trainer alleen is niet in staat om al het nodige opleidingsmateriaal uit het Pools in het Oekraïens te vertalen", zelfs niet onprofessioneel via een online vertaler.

BOO 2:

- "communicatieproblemen, niet alleen in zuiver taalkundig opzicht - misverstand over culturele codes, vooral wanneer het gaat om migranten die uit verre landen komen, zowel geografisch als cultureel".

- "het probleem met het vinden van beroepsopleidingen of cursussen in de taal van de migranten".

- "de opleiders zijn ook meestal niet in staat de cursus in hun taal te geven".

- "de aanpassing aan de doelgroep ontbreekt".

MV 1:

- "Tijdens mijn opleiding had de trainer geen individuele benadering van mij. Ik was de enige migrant in de groep met Polen. De trainer hielp me niet op een speciale manier - hij behandelde me als een Pool, die alles in het Pools begrijpt".

- "Ik moest zelf verschillende woorden/uitdrukkingen die ik niet begreep tijdens de cursus vertalen van Pools naar Oekraïens".

- de instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding die mijn grafische cursus organiseerde, maakte geen analyse van mijn behoeften/mogelijkheden. Ik schreef me in en kwam terecht in een groep met Poolse deelnemers.

MV 2:



- "de leraren begrepen geen Oekraïens".

De vraag (nr. 6) aan alle deelnemers luidde: Wilt u nog iets toevoegen met betrekking tot reeds door beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties toegepaste praktijken voor de integratie van migrantenvrouwen of tot de feitelijke behoeften van de migrantenvrouwen en het beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel dat met migranten werkt?

Antwoorden die in de discussie naar voren kwamen:

BOO 1:

- "Er zijn enkele vertalingen in het Oekraïens voor de Poolse cursus. De trainers moeten het meeste opleidingsmateriaal zelf vertalen".
- "Het indienen van documenten door een migrant als deelnemer aan een beroepsopleidingsproject is moeilijk, omdat in een beroepsopleidingsinstelling niemand de taal van de migrant kent".
- "Instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding moeten migranten in hun personeel opnemen, die dan de deelnemers - migranten - bedienen".
- "geen procedures (in beroepsopleidingsinstellingen, staatsbureaus) - alles is spontaan. Misschien overheerst het geloof dat ze over een paar maanden, als de oorlog voorbij is, zullen terugkeren naar hun land".
- "migranten zijn niet vastbesloten om in ons woiwodschap of in Polen te blijven. Ze denken eraan om naar Duitsland te gaan, waar de levensomstandigheden beter zijn".
- "migranten worden niet gezien als een potentieel voor de werkgever / Poolse economie om hier te blijven".
- "er moeten eenvoudige aanvraagdocumenten zijn voor opleidingsprojecten".
- migranten moeten "hulp krijgen bij het invullen van aanvraagdocumenten" van het VET-personeel.

BOO 2:

- "culturele / integratie / oriëntatie cursussen als eerste dienst voor migrantenvrouwen, culturele bijstand is noodzakelijk".
- "de taal is de grootste barrière".
- "migranten worden gedwongen banen aan te nemen die onder hun niveau liggen/onverenigbaar zijn met hun opleiding".
- "het is moeilijk om een diploma te herkennen".
- "werkgevers willen geen migranten in dienst nemen".
- "wanneer een migrant zich taal onzeker voelt, is er die angst om aan een beroepsopleiding (cursus of stage) te beginnen".
- "administratieve bijstand voor migranten in beroepsonderwijsinstellingen/overheidsdiensten is noodzakelijk (PESEL-nummer, hoe een bankrekening te openen)".
- "de noodzaak van kinderopvang tijdens de cursus/stage".

MV 1:

- "Alles heeft te maken met emoties en angst".



- "informatiebrochures zouden nuttig zijn".
- "Het belangrijkste punt is de taalkundige communicatie. Of de migrant moet Pools leren of iemand moet Oekraïens spreken in een instelling voor beroepsonderwijs en -opleiding".
- "de kosten voor het huren van appartementen in Lublin zijn erg hoog. Het is moeilijk om een flat te huren, vooral als je niet werkt - de kosten van zelfstandig wonen voor migranten zijn erg hoog".
- "De salarissen zijn vrij laag in Lublin als je een appartement moet huren."
- "vluchtelingen hebben geen spaargeld meer".

## Conclusies en aanbevelingen

Wij kunnen enkele belangrijke conclusies trekken uit het door ons verrichte focusonderzoek.

Ten eerste zijn volgens zowel de vrouwelijke migranten als het beroepsopleidingspersoneel de grootste belemmering en moeilijkheid voor migrantenvrouwen in Polen en het beroepsopleidingspersoneel de communicatiebarrières die het gevolg zijn van het gebrek aan kennis van de Poolse taal bij migrantenvrouwen en het gebrek aan kennis van de talen van migrantenvrouwen bij het Poolse beroepsopleidingspersoneel.

Een ander ernstig probleem voor migrantenvrouwen is het gebrek aan basiskennis over naar welke instanties ze moeten gaan om een zaak te regelen. Is het officieel, bijvoorbeeld een PESEL-nummer krijgen, een verblijfsvergunning krijgen, een werkvergunning krijgen. Of gaat het om ondersteuning in het beroepsonderwijs en het opleidingssysteem, bv. inschrijven voor een opleiding, een beroepsstage vinden.

Een belangrijke uitdaging voor het BOO-personeel is het gebrek aan documenten en onderwijsmateriaal in de talen van migrantenvrouwen. Het administratief personeel en de beroepsopleiders beschikken over documenten in het Pools. Dit geldt zowel voor administratieve documenten (die migrantenvrouwen moeten invullen om zich in te schrijven in het stelsel van beroepsonderwijs en -opleidingen) als voor alle opleidingsdocumenten (opleidingsprogramma's, presentaties, draaiboeken, enz.) op basis waarvan het personeel van beroepsonderwijs en -opleiding lessen geeft.

Migrantenvrouwen wezen op de grote uitdaging van het leven in een onbekende plaats. Ze kennen de stad, het openbaar vervoer, kantoren/overheidsinstellingen niet goed genoeg. Ze weten niet waar ze psychologische of juridische hulp moeten zoeken. Ze weten niet waar ze moeten zoeken naar beroepsonderwijsinstellingen en aanbiedingen voor zichzelf (opleiding, cursussen, consultancy, stages, werk).

Uit het onderzoek hebben we geleerd dat praktijken / methoden / instrumenten in instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding niet worden gebruikt om de werkelijke behoeften van migrantenvrouwen in hun huidige woonplaats (Lublin, woiwodschap Lubelskie, Polen) vast te stellen.



In instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding in Lublin (waarvan het personeel deelnam aan de focusgroep studie) worden evenmin speciale praktijken / methoden / instrumenten gebruikt om migrantenvrouwen op te nemen in beroepsonderwijs en -opleiding. Migrantenvrouwen worden door de Marshal's Office (openbaar bureau) naar de Poolse opleiding geleid. Daarnaast gebeurt de werving van migrantenvrouwen door beroepsonderwijsinstellingen vaak via mond-tot-mondreclame (een migrant neemt een andere persoon, een kennis, mee).





## Deel 8 - Focusgroep in Cyprus

### Inhoud

Inleiding.....	106
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen.....	106
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	107
Conclusies en aanbevelingen .....	108



## Inleiding

De focusgroep Inclusion Toc vond plaats op 4 november om 17.45 uur in de kantoren van Generation for Change in Nicosia. In de focusgroep waren 6 deelnemers aanwezig, waaronder 5 migrantenvrouwen en één vrouw die zowel migrant was als met migranten werkt. De focusgroep vond plaats in het Engels. De volgende dag, 5 november, vond via google meet een interview plaats met beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt.

Het doel van het focusgroep onderzoek is:

1. De praktijken in kaart brengen die reeds door organisaties voor beroepsopleidingen worden gebruikt om migrantenvrouwen in het beroepsopleiding op te nemen.
2. De werkelijke behoeften van de doelgroepen vaststellen:
  - a. behoeften van de migrantenvrouwen met betrekking tot hun opname in beroepsopleidingen en -opleidingen;
  - b. behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat met migranten (vooral vrouwen) werkt.

Er deden zich enkele problemen voor in verband met de taal. Sommige vrouwelijke deelnemers spraken niet helemaal vloeiend Engels en konden zich dus niet zo goed uitdrukken als ze wilden. Er was ook een vertaler aanwezig om van het Frans naar het Engels te vertalen, aangezien 2 van de deelnemers het Engels nog niet goed verstonden of spraken.

## Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsopleiding en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen

De deelnemers gaven aan dat ze het gevoel hadden dat de organisaties die ze volgden hen steunden en hen vroegen of ze iets nodig hadden. Het was voor hen echt belangrijk om te zien dat de organisatie er voor hen was, niet alleen voor de les die zij volgden, maar voor elke vorm van steun of hulp die zij nodig hadden. Een van de deelnemers gaf een voorbeeld van haar lerares Grieks. Ze deelde mee dat de lerares haar nummer aan haar studenten gaf en zei dat ze haar moesten bellen of haar een bericht op whatsapp moesten sturen voor wat ze ook nodig hadden. De studenten waardeerden haar steun en motivatie en het was een element dat hen ook motiveerde om haar lessen bij te wonen en te proberen. Toewijding was een ander element dat de deelnemers erg waardeerden in hun docenten. Wanneer de toewijding van de docent duidelijk was voor de leerlingen tijdens de les, werden de leerlingen ook meer gemotiveerd en toegewijd.

Het gebruik van spelletjes en meer participatieve leermethoden was ook iets waar de deelnemers van genoten. Zij gaven een voorbeeld van een spel waarbij zij het juiste woord



bij het juiste plaatje plaatsten. Het spel werd omschreven als een uitdaging voor hen, maar het werkte voor hen. Er werd vermeld dat het voor hen belangrijk was het leren leuker te maken. Sommige leerkrachten adviseerden hen om naar enkele Griekse basisliedjes te luisteren of naar films met ondertitels te kijken om hen vertrouwd te maken met de taal, wat leuk en nuttig tegelijk was.

Een van de medewerkers in het beroepsonderwijs gaf ook als voorbeeld het gebruik van gamificatie in het beroepsonderwijs en het gebruik van escape rooms. Er werd echter op gewezen dat de bereidheid om dergelijke spellen te gebruiken ook afhangt van de opvoeders.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Een van de belangrijkste behoeften en uitdagingen van de migrantenvrouwen betrof de taal en het vervoer. Sommigen van hen verklaarden dat hoewel ze Engels leren spreken, veel mensen in de gemeenschap waar ze wonen alleen Grieks spreken. Een van de deelnemers zei dat ze in een kleine gemeenschap woont waar de meeste ouderen geen Engels spreken. Aangezien deze mensen bakkerijen en andere winkels bezitten, zou dit voor migrantenvrouwen een mogelijkheid tot werkgelegenheid kunnen zijn als de taal voor hen geen probleem was.

Vervoer is een ander groot probleem voor migrantenvrouwen. Ze gaven aan dat als je geen auto of rijbewijs hebt, het vrij moeilijk is om je te verplaatsen omdat het openbaar vervoer in het land vrij onbetrouwbaar is. Bijgevolg zijn hun enige vervoersmogelijkheden de bus of te voet.

De mogelijkheid om de lessen bij te wonen was een andere belangrijke uitdaging die een van de medewerkers van het beroepsonderwijs aan de orde stelde. Sommige vrouwen kunnen niet deelnemen omdat er niemand is om voor hun kinderen te zorgen of omdat de les onder werktijd plaatsvindt, waardoor zij niet kunnen deelnemen.

Een interessant punt dat door een van de medewerkers van het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding naar voren werd gebracht, was dat de sector beroepsonderwijs en -opleidingen in het algemeen meer rekening moet houden met vrouwen. Er werd gezegd dat in Cyprus beroepsonderwijs en -opleidingen meer door mannen werd gedomineerd en ook werd beschouwd als plan B voor studenten die op academisch vlak niet goed presteerden. Er werd echter gezegd dat dit een verkeerd stereotype is dat moet worden veranderd, aangezien het voor sommige activiteiten beter zou zijn om een basisopleiding in beroepsonderwijs en -opleidingen te hebben. Een van de belangrijkste behoeften van opleiders in beroepsonderwijs en -opleidingen is een cursus cultureel bewustzijn gedurende hun hele loopbaan. Opleiders in beroepsonderwijs en -opleidingen moeten ook worden opgeleid en in staat zijn eventuele racistische incidenten in hun lessen te overwinnen.



## Conclusies en aanbevelingen

De deelnemers benadrukten hoe belangrijk het voor hen is om de taal te oefenen, omdat ze op die manier beter kunnen leren. In het algemeen werden soortgelijke antwoorden verzameld van zowel migrantenvrouwen als beroepsopleidingspersoneel. De belangrijkste behoeften van de migranten hadden betrekking op de taal om de communicatie en het zoeken naar werk te vergemakkelijken en op de mogelijkheid om deel te nemen. Bepalende factoren voor de aanwezigheid van migranten waren vervoersproblemen, gebrek aan kinderopvang en het feit dat sommige lessen onder werktijd plaatsvonden. Wat studenten ook waardeerden in hun lessen is de toewijding van hun docenten en de leuke manier van leren door middel van spelletjes en een meer participatieve aanpak.

Een interessant punt dat door een van de trainers in beroepsonderwijs en -opleidingen naar voren werd gebracht, was de integratie van vrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen in het algemeen en het bestrijden van het stereotype dat beroepsonderwijs en -opleidingen meer door mannen wordt gedomineerd. Enkele aanbevelingen van docenten in het beroepsonderwijs waren de opname van cursussen cultureel bewustzijn om beter voorbereid en bewuster te zijn wat betreft het lesgeven aan migrantenstudenten. Enkele aanbevelingen voor migrantenvrouwen waren de inrichting van een kinderopvanghoek, zodat vrouwen kunnen leren terwijl hun kinderen bezig zijn. Wat het vervoer betreft, kan de organisatie een bus organiseren om hen te helpen met hun vervoer.



## Deel 9 - Focusgroep in Griekenland

### Inhoud

Inleiding.....	110
Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	111
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	111
Conclusies en aanbevelingen .....	112



## Inleiding

Op 31 oktober om 17.00 uur vond in Athene, Griekenland, een focusgroep plaats in het kader van de onderzoeksfase van het Erasmus+-project InclusionTOC: "Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET". De discussie vond plaats in het hoofdkantoor van IEK DELTA, een school voor beroepsonderwijs en -opleidingen die lessen aanbiedt op postsecundair niveau in techniek, informatica, toerisme, gastvrijheid, administratie en nog veel meer. IEK DELTA was gastheer voor een culinair programma, georganiseerd door de in Athene gevestigde Britse non-profitorganisatie "Saffron Kitchen Project". Het Saffron Kitchen Project wil de vluchtelingengemeenschap en kwetsbare mensen helpen die met veel obstakels worden geconfronteerd zoals gebrek aan voedsel, kansen op werk en onvoldoende sociale integratie. Daartoe organiseerden zij in samenwerking met IEK DELTA een gratis beroepsopleiding in culinaire basisvaardigheden voor vluchtelingen en asielzoekers, die vier weken duurde.

IDEC, een langdurige partner van IEK DELTA, kreeg de gelegenheid om één van die klassen te bezoeken en te praten met 5 vrouwelijke migranten die aan de kookcursus deelnamen. De discussie werd geleid door Polyxeni Panousaki, Europees Projectmanager van IDEC, met medewerking van Dr. Konstantinos Kiousis, Directeur van IEK DELTA en Mr. Konstantinos Georgatzas, Chef-kok en leraar van de klas.

De doelstellingen van de focusgroep waren

- a) de reeds door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding toegepaste praktijken voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleiding in kaart te brengen
- b) de werkelijke behoeften van de doelgroepen vast te stellen
  1. behoeften van migrantenvrouwen in verband met hun opname in beroepsonderwijs en -opleidingen
  2. behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat met migranten en vooral met migrantenvrouwen werkt

In het algemeen kan de focusgroep als succesvol worden gekenmerkt. Ondanks het feit dat sommige studenten van de klas niet wilden deelnemen en op zichzelf wilden blijven, waren de vijf vrouwen die wel deelnamen enthousiast en gepassioneerd in het uiten van hun gedachten en ervaringen. Het gesprek was inzichtelijk en interessant, terwijl ook het doel werd bereikt om licht te werpen op de bovengenoemde onderwerpen.



## Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen

Uit het gesprek met de studenten en het personeel van het beroepsonderwijs bleek dat er over het algemeen niet voldoende mechanismen bestaan om de integratie van migrantenvrouwen in het Griekse beroepsonderwijs te vergemakkelijken.

Dit specifieke beroepsopleidingsprogramma probeert de kloof te overbruggen door een begin te maken met de integratie van zijn deelnemers, voordat enige vorm van opleiding begint. Daartoe worden zij eerst doorverwezen naar instellingen die culturele initiatie- en taalcursussen aanbieden. Nadat deze zijn afgerond, brengen zij hen in contact met de scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding om dergelijke opleidingen te organiseren.

Specifiek voor de kookcursussen die hij geeft, wees de heer Georgatzas erop dat zijn lessen mensen samenbrengen. Niet alleen leren ze koken, maar ze zitten en eten ook samen na afloop, waardoor iedereen dichterbij elkaar komt en ideeën kan uitwisselen. Dit helpt mensen zich op hun gemak te voelen, terwijl het ook een gemeenschap creëert en de migranten in een sociale omgeving brengt. Hij probeert ook gebruik te maken van lichaamstaal om de communicatie met zijn studenten te bevorderen.

Er werd echter op gewezen dat deze vrouwen, en vooral die welke pas in Griekenland zijn aangekomen, niet de hulp krijgen die zij nodig hebben van de verantwoordelijke organisaties en niet genoeg instrumenten krijgen om hun introductie in deze nieuwe, vreemde samenleving te vergemakkelijken. De deelnemers benadrukten dat er veel gepraat wordt over verandering, maar dat er niet veel actie wordt ondernomen. Zij zien een bereidheid om hen te helpen, die uiteindelijk niet wordt gerealiseerd. Om deze verandering tot stand te brengen, moet naar de werkelijke behoeften van deze mensen worden geluisterd.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Uit het gesprek met de deelnemers uit beide doelgroepen kwam naar voren dat er aan beide kanten, maar vooral aan de kant van de migrantenvrouwen, veel uitdagingen en onvervulde behoeften zijn met betrekking tot hun integratie.

De belangrijkste behoefte lijkt die aan communicatie te zijn. De taalbarrière werd unaniem beschouwd als de grootste uitdaging voor beide partijen: sommige migranten spreken geen Grieks of Engels of zelfs geen van beide talen. De meeste deelnemers spraken Engels en slechts twee Grieks. Zij wezen erop dat de diensten die hun worden aangeboden, zo mogelijk in beide of meer talen moeten zijn.

Specifiek in de culinaire sector meldden beide partijen dat er soms ook verschillen in eetgewoonten ontstaan als gevolg van culturele barrières. De moslimstudenten eten bijvoorbeeld om religieuze redenen geen varkensvlees, maar moeten in de les met dit ingrediënt leren werken, wat tot problemen of zelfs racistisch gedrag jegens hen kan leiden.



De meeste problemen waarmee de migrantenvrouwen worden geconfronteerd, lijken echter te ontstaan voordat ze zelfs maar kunnen overwegen naar beroepsonderwijs en -opleidingen te gaan. De vrouwen wezen erop dat ze bij hun eerste aankomst geen toegankelijke informatie hadden over waar ze terecht konden om in hun behoeften te voorzien en het migratieproces te vergemakkelijken. De bureaucratie was een ingewikkeld en langdurig proces en zelfs bij de immigratiediensten werden zij geconfronteerd met gevallen van racisme in verband met huidskleur of religieuze praktijken, zoals het dragen van een hoofddoek. Hieruit blijkt dat er behoefte is aan bewustmaking, dat de mensen die in allerlei diensten met migranten werken moeten worden opgeleid in gevoelige kwesties en dat de immigratiediensten in Griekenland in het algemeen moeten worden verbeterd.

Vooraf vanwege hun geslacht heeft deze groep het nog moeilijker bij hun integratie. De vrouwen gaven aan zich te schamen en bang te zijn, en ondanks het feit dat zij in hun land van herkomst een prestatie hebben geleverd, hadden zij bij aankomst in Griekenland het gevoel dat zij de samenleving niets konden bieden. Ook sociale normen dragen daartoe bij, met name in het geval van vrouwen met kinderen om voor te zorgen. Het is duidelijk dat er ook behoefte is aan een betere sociologische en psychologische ondersteuning van deze mensen, zodat zij zich gesterkt en in staat voelen om zich in deze nieuwe omgeving als proactieve burgers te bewijzen.

## Conclusies en aanbevelingen

In het algemeen heeft de focusgroep in Athene belangrijke punten naar voren gebracht in de context van het onderzoek van InclusionTOC.

Het belangrijkste is dat vrouwelijke migranten bij hun integratie in de Griekse samenleving met veel problemen worden geconfronteerd, waardoor het voor hen vaak onmogelijk is om zelfs maar een beroepsopleiding te overwegen of er toegang toe te krijgen. Er is behoefte aan meer toegankelijke informatie, sociale en psychologische ondersteuning en natuurlijk overheidssteun om ervoor te zorgen dat deze mensen zich in de eerste plaats veilig en welkom voelen. Op dit punt moet ook worden opgemerkt dat het bijzonder moeilijk was om vrouwelijke migranten te vinden die waren ingeschreven in beroepsonderwijs en -opleidingen, om deze discussie überhaupt te kunnen voeren. Dit onderstreept de noodzaak om informatie en diensten toegankelijker te maken, en een algemene noodzaak om ervoor te zorgen dat deze vrouwen zich veilig welkom voelen in ons land.

Voor de migranten die daadwerkelijk in beroepsonderwijs en -opleidingen terechtkomen, en voor het personeel en de beheerders van beroepsonderwijs en -opleidingen die met hen werken, is het eerste doel de taalbarrière aan te pakken. De taallessen moeten worden geïntensiveerd, en het is de moeite waard te proberen ook meertalige diensten aan te bieden om de communicatie beter te vergemakkelijken.





Een positievere noot, wat de moeite waard is om te onthouden uit dit focusgroep onderzoek, is dat sommige dingen, zoals voedsel en menselijk contact, alle barrières overstijgen. De bereidheid om deze mensen te helpen is er ook; door zich te concentreren op die intermenselijke banden en plannen in praktijk te brengen, kan de migrantengemeenschap mondiger worden en actief bijdragen aan de Griekse samenleving, als bekwame professionals.



## Deel 10 - Focusgroep in Nederland

### Inhoud

Inleiding.....	119
Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen.....	119
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	119
Conclusies en aanbevelingen .....	120



## Inleiding

De focusgroep vond plaats op 27 oktober 2022 in Leeuwarden, Nederland. Leeuwarden is de belangrijkste stad van de provincie Friesland, waar Learning Hub Friesland, de Nederlandse partner in het project, is gevestigd. Aan de focusgroep namen 6 mensen deel: 3 vertegenwoordigers van lokale instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen en 3 migrantenvrouwen die al een verschillend aantal jaren in Nederland zijn.

De vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs werkten rechtstreeks met migrantenvrouwen, bijvoorbeeld via het [MentorProgramma Friesland](#) en [OJO](#) - een centrum waar jonge ouders elkaar kunnen ontmoeten.

Het Mentor Programma is in 1997 opgericht om studenten begeleiding op maat te bieden. Sindsdien is er hard gewerkt om goede matches te realiseren voor zowel mentoren als leerlingen. Inmiddels is een groot netwerk opgebouwd bestaande uit rolmodellen uit verschillende beroepen, functies en ervaringsdeskundigen.

Mentor Programma Friesland is voor studenten van 5 partnerinstellingen in Friesland: Friesland College, ROC Friese Poort, Aeres MBO, NHL Stenden Hogeschool en Van Hall Larenstein, waarbij leerlingen gekoppeld worden aan rolmodellen uit een vervolgstudie of het bedrijfsleven/werkveld. De activiteiten zijn ook beschikbaar voor VMBO-jongeren in Friesland.

Het Ontmoetingscentrum voor Jonge Ouders (OJO) is er voor alle (aanstaande) jonge ouders in de gemeente Heerenveen, die voor hun 24e hun eerste kind hebben gekregen. Op de campus van het Friesland College in Heerenveen bevindt zich het inlooppunt, waar jonge moeders en/of vaders binnen kunnen stappen (een afspraak is niet nodig). Je kunt hier terecht voor advies, lichte ondersteuning en nuttige spullen, maar je ontmoet er ook andere jonge ouders met wie je ervaringen kunt uitwisselen.

Het OJO zelf organiseert activiteiten - zoals een knutselmiddag, ouder en kind zwemmen en een gezamenlijke lunch - maar ze gaan ook samen op stap, bijvoorbeeld naar het 'Mama-café' of de bibliotheek.

Jonge ouders kunnen bij het OJO ook terecht voor huiswerkbegeleiding en nuttige adviezen over hoe het verder moet, zoals studie- en loopbaanadvies, hulp bij financiën, gezondheid en ondersteuning in de toekomst. Zij denken op een laagdrempelige manier mee met jonge ouders en verwijzen zo nodig door naar iemand die verder kan helpen.

De focusgroep vond plaats in dBieB in Leeuwarden, de openbare bibliotheek van de stad die een bekende en neutrale plek is voor mensen met allerlei achtergronden om samen te komen. dBieB biedt bijvoorbeeld [cursussen Nederlands](#) en andere (beroepsgerichte) cursussen aan in een kleine groep, met veel persoonlijke aandacht.

## Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen

### **Mentorschap en rolmodellen**

Mentorschap is een instrument met een brede toepassing in de samenleving. Het is een vorm van coaching en netwerken en levert een essentiële bijdrage aan de groei en het succes van anderen. Mentorschap geeft erkenning en herkenning. Het biedt de deelnemers rolmodellen, stimulering en een luisterend oor. De deelnemers - leerlingen - bereiken hun doelen sneller wanneer zij steun en aanmoediging krijgen van iemand die hetzelfde pad eerder heeft afgelegd. Ze maken gebruik van de successtrategieën van de mentor.

De kracht van mentorschap zoals toegepast door Mentor Programma Friesland ligt in het feit dat alle betrokkenen ervan profiteren. De leerling krijgt zelfvertrouwen en het gevoel er niet helemaal alleen voor te staan. De mentor kan zijn eigen vaardigheden als leider, trainer en coach verder ontwikkelen.

Mentorschap betekent een extra stimulans voor deelnemers om hun beroeps- en levenswensen te realiseren. Wanneer een luisterend oor en een positief voorbeeld in de eigen omgeving ontbreken, kan een mentor helpen bij dilemma's op het gebied van school of werk. Een mentor heeft de rol van vertrouwenspersoon, gids, coach, opvoeder en vriend.

Deze rolmodellen zijn een belangrijke factor voor succes. Met behulp van de mentorrelatie ziet de leerling dat studie en werk mogelijk zijn en raakt hij gemotiveerd om door te gaan in plaats van op te geven. Mentor Programma Friesland werkt met verschillende rolmodellen die zelf een migrantenachtergrond hebben, zowel in het management van het programma als als individuele mentoren van jongeren.

### **Werkelijke behoeften van de doelgroepen**

De deelnemers waarderen een persoonlijke benadering, die verder gaat dan de zuivere inhoud van de beroepsopleiding zelf (alleen). Het (opbouwen van) vertrouwen en persoonlijke factoren zijn even belangrijk. Onderwijs in kleine(re) aantallen wordt aangeraden, evenals sfeer en teambuilding als factoren om aan te werken om de motivatie en betrokkenheid te vergroten.

Volgens de respondenten moet er een goed evenwicht zijn tussen het taalgebruik en de inhoud. Dit voor een diepgaand begrip. Dus, inhoud en Language Integrated Learning (CLIL, red.) wanneer mogelijk, maar kijk ook naar tweetalige opties: het zou goed kunnen dat de leerling de cursus heel goed begrijpt, maar gehinderd wordt door het vertrouwen om de (nieuwe) taal actief te gebruiken.

Van de kant van de opleiders, het personeel dat de cursussen verzorgt namens de beroepsscholen, stellen zij het op prijs als zij kunnen samenwerken met een collega die hun



eigen kwaliteiten aanvult. In termen van kennis van het schoolvak, geflankeerd door een specialist in communicatie/cultureel bewustzijn om ervoor te zorgen dat de boodschap en de inhoud van de cursus goed worden overgebracht. Dit omvat verschillende pedagogische benaderingen in lessen, workshops, maar ook in manieren om examens te organiseren. Dit om de verschillende talenten van de deelnemers naar boven te laten komen. Typisch is dat niet elke deelnemer op dezelfde manier leert. Het zou geweldig zijn als we kunnen inspelen op verschillende leerstijlen en dit ook in de examens kunnen laten terugkomen, zodat er een inclusief palet aan lessen en examens ontstaat.

## Conclusies en aanbevelingen

Rolmodellen en steun, zoals mentorschap door een school of verwante organisaties, zijn essentieel naast het aanbieden van cursussen en het betrekken van migrantenvrouwen bij beroepsopleidingscursussen.

Ook wordt opnieuw gekeken naar de mogelijkheden om een echt inclusief ontwerp van cursussen beschikbaar te hebben, inclusief verschillende manieren om toetsen en examens te organiseren zodat verschillende leerstijlen en kwaliteiten tot hun recht komen, in plaats van één enkele (traditionele) manier van onderwijs geven.



## Deel 11 - Focusgroep in Italië

### Inhoud

Inleiding.....	119
Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen.....	119
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	119
Conclusies en aanbevelingen .....	120



## Inleiding

De focusgroep vond plaats op 25 oktober 2022 in Mazara del Vallo, een stad in het zuidwesten van Sicilië, op 2 uur rijden van Palermo. Aan de focusgroep namen 10 mensen deel: 2 vertegenwoordigers van de partnerinstelling voor beroepsonderwijs en -opleidingen **Futura Formazione**, en 6 Tunesische vrouwen in de leeftijd van 28 tot 52 jaar die al een verschillend aantal jaren in Italië zijn; sommigen zijn hier al 5 jaar, anderen al 30 jaar, een van hen is in Italië geboren en heeft Tunesische ouders (waardoor zij een Italiaanse burger van de tweede generatie is). Het doel van de focusgroep was inzicht te krijgen in hun onderwijsbehoeften en -problemen in hun lokale context.

De focusgroep vond plaats in een zaal van de instelling die ons ontving, dus een bekende plek voor deze vrouwen, ze voelden zich vertrouwd om met ons te praten en de sfeer die we probeerden te creëren was die van wederzijds respect en begrip, mede dankzij inleidende ijsbrekeractiviteiten (die ook de gelegenheid boden om hen en hun verhalen beter te leren kennen).

Daardoor kon de focusgroep vlot verlopen en konden ook, zij het zeldzame, taalbarrières worden overwonnen, die de discussie niet verstoorden en die werden opgelost door de zinnen eenvoudiger en eenvoudiger te formuleren.

## Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen

Aangezien alle bij de focusgroepen aanwezige vrouwen moeders zijn, waren zij het er allemaal over eens dat de belangrijkste praktijk die niet alleen door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen maar ook meer in het algemeen door alle entiteiten die met vrouwen werken wordt toegepast, de aanwezigheid is van een crèche met aangewezen personeel dat voor de kinderen zorgt. Hierdoor krijgen vrouwen wat vrije tijd die zij kunnen gebruiken om hun passies en interesses te oogsten. Bovendien verklaarden de vertegenwoordigers van het beroepsonderwijs dat het belangrijk is dat er een taalkundige bemiddelaar is om te helpen bij het overwinnen van taalbarrières, hetgeen niet altijd gegarandeerd is, voornamelijk door een gebrek aan financiering.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

De 6 geïnterviewde vrouwen hebben allen herhaald dat zij **hun opleiding**, die zij om verschillende redenen (kinderen, voornamelijk economische redenen) hebben moeten onderbreken, willen **voortzetten**. Het belangrijkste aspect voor hen is dat instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen tegelijkertijd met de lessen **een crèche aanbieden, zodat er** voor hun kinderen wordt gezorgd en zij zich dus op zichzelf kunnen concentreren.

Bovendien wordt ondersteuning bij **het leren van de Italiaanse taal** ook als iets essentieels voor hen gezien.

Wat betreft de behoeften van beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt, en in het bijzonder met migrantenvrouwen, was het geïnterviewde personeel het erover eens dat een fundamentele behoefte bestaat aan **ondersteuning door een culturele en taalkundige bemiddelaar om** taalbarrières te overwinnen en de communicatie tussen de buitenlandse studenten en het personeel te vergemakkelijken. Helaas laat een gebrek aan financiering dit niet altijd toe.

Een andere belangrijke behoefte van de instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen is meer **flexibiliteit** met betrekking tot de vereisten voor inschrijving; volgens het geïnterviewde personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen moeten studenten, om zich bij hun instellingen te kunnen inschrijven, een onderwijsdiploma overleggen, maar is de erkenning daarvan in Italië, vooral voor mensen van buiten de Europese Unie, niet eenvoudig. Dit vormt een belemmering voor al degenen die in het land zouden verblijven maar niet de kans krijgen hun opleiding voort te zetten.

Ten slotte is het onderwijsaanbod van de beroepsopleidingsinstellingen in Italië in het hele land standaard; het personeel is van mening dat een analyse van de behoeften nodig is om cursussen te ontwikkelen die beter aansluiten bij de werkelijke behoeften van elke lokale context.

## Conclusies en aanbevelingen

Bij het werken met buitenlandse vrouwen is het belangrijkste om er rekening mee te houden dat zij vaak moeders zijn, en dat het grootste "obstakel" voor hen om hun opleiding voort te zetten het **gebrek is aan tijd en middelen** om iemand anders voor hun kinderen te laten zorgen. De aanwezigheid van een crèche waar zij hun kinderen kunnen achterlaten terwijl zij lessen volgen, vormt daarom een essentiële dienst voor hun eigen **emancipatie**.

Bovendien is het taalgebruik voor de cursussen belangrijk, aangezien zij niet noodzakelijk de plaatselijke taal kennen; zinnen moeten eenvoudig en ongecompliceerd zijn, en definities van ingewikkelder termen of concepten moeten altijd worden toegevoegd.

Ten slotte moet, in verband met het vorige punt, de aanwezigheid van een **taalkundige bemiddelaar** worden beschouwd als een belangrijke toegevoegde waarde om de communicatie tussen beroepsopleidingspersoneel en migrantenvrouwen te vergemakkelijken.





## Deel 12 - Focusgroep in Roemenië

### Inhoud

Inleiding.....	122
Goede praktijken die al worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen .....	122
Werkelijke behoeften van de doelgroepen .....	122
Conclusies en aanbevelingen .....	124



## Inleiding

HIP hield een kleine focusgroep (3 migrantenvrouwen) en 2 individuele interviews, één met een migrantenvrouw en één met een beroepsopleidingsdeskundige. We kwamen tot dit besluit omdat we enkele problemen ondervonden bij het organiseren van de focusgroep: het belangrijkste probleem was dat veel migrantenvrouwen, hoewel ze aanvankelijk geïnteresseerd waren in deelname aan de focusgroep, toen het erop aankwam er daadwerkelijk aan deel te nemen, besloten niet meer deel te nemen. Hierdoor werd de focusgroep uitgesteld naar 25 november 2022. En de 2 individuele interviews vonden plaats op 24 november 2022.

Zowel de kleine focusgroep als het interview vonden online plaats, via Zoom of Skype. Dit was voor de deelnemers een handigere manier om aan het onderzoek deel te nemen. Deze optie bood ook het voordeel dat ze konden deelnemen van waar ze ook waren, wat kan helpen bij het aspect vertrouwen en een gevoel van comfort bij de discussie over hun inclusie.

Er moet ook worden vermeld dat, aangezien de interviews online plaatsvonden, er geen directe verbinding tot stand wordt gebracht tussen de moderator en de deelnemers, hetgeen van invloed kan zijn op de manier waarop de deelnemers de vragen beantwoorden.

## Goede praktijken die reeds worden toegepast door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding voor de integratie van migrantenvrouwen

Alle bij het onderzoek betrokken vrouwen, zowel professionele als migrantenvrouwen, hebben gezegd dat er op nationaal niveau geen goede praktijken bestaan waarvan zij op de hoogte zijn. Het enige wat hen is opgevallen, is dat na de Oekraïense oorlog en de vele vluchtelingen die het land zijn binnengekomen, waarvan de meesten vrouwen zijn, met name moeders met kinderen, de humanitaire organisaties en andere NGO's hun verantwoordelijkheid hebben genomen door ruimtes te creëren waar moeders met hun kinderen samen kunnen zijn.

## Werkelijke behoeften van de doelgroepen

Het belangrijkste aspect dat door de migrantenvrouwen is genoemd, is dat de opleiders ervaring hebben met lesgeven aan buitenlanders. Want veel docenten of trainers hebben niet veel ervaring met migranten of zelfs met buitenlandse studenten, wat dan lastig kan zijn bij het lesgeven en het contact met de student. En daarmee samenhangend zou het een groot pluspunt kunnen zijn als je ervaring hebt met het onderwijzen van een vreemde taal. Het motief hiervoor is dat als je iemand een taal probeert te leren die niet je moedertaal is, je gedwongen wordt je aan te passen en het helpt je ook om je te verplaatsen in iemand die iets moet leren in een taal die hij of zij niet beheerst en ook om te begrijpen wat je wordt geleerd.



Het systeem moet ook worden aangepast aan de arbeidsmarkt, en het systeem en het personeel moeten er rekening mee houden dat zij op bepaalde gebieden willen werken, waar zij gespecialiseerd zijn of bepaalde diploma's hebben, die hun vaardigheden bewijzen. Hier komt een opmerking van de beroepsbeoefenaar aan de orde, want in Roemenië worden veel certificaten niet erkend vanwege het systeem. Daarom kunnen veel migranten niet integreren in een nieuwe samenleving/nieuw land, vooral vanuit het oogpunt van de werkomgeving, omdat zij niet over de kwalificaties in Roemenië beschikken, aangezien zij een Roemeens certificaat nodig hebben of een certificaat dat door de Roemeense instellingen wordt erkend (het creëren van opleidingscursussen die een diploma of certificaat bieden, die geen lange periode van 3-4 maanden beslaan, die hen de vaardigheden verschaffen die nodig zijn voor de banen die op de markt zijn). Wat het bijwerken van het systeem betreft, zou een suggestie van de migrantenvrouwen zijn om een online platform of app te creëren die de taalbarrière wegneemt en ook een soort klantenservice biedt, hetzij online via chat of via telefoongesprekken, om het integratieproces te verbeteren. Een ander aspect waarmee rekening moet worden gehouden is dat veel migranten met hun gezin komen, en daarom zou het een goede praktijk zijn om programma's voor kinderen te hebben, zodat de overgang soepeler verloopt. Hieraan moet worden toegevoegd dat organisaties ook vanuit juridisch oogpunt voorbereid moeten zijn, aangezien veel migranten wellicht niet op de hoogte zijn van alle wettelijke documenten die zij nodig hebben of die van hen kunnen worden verlangd.

Vanuit het standpunt van de beroepsbeoefenaars is de belangrijkste behoefte kennis van de taal, zodat de communicatie gemakkelijker verloopt. De taalbarrière is een van de belangrijkste aspecten bij het werken met migrantenvrouwen. Ze zei dat een vertaler/tolk de zaken kan vergemakkelijken, maar tegelijkertijd neemt het de band weg die de trainer en de student op een natuurlijke manier vormen wanneer ze rechtstreeks met elkaar communiceren. Tegelijkertijd bestaat ook het risico dat je niet weet of de vertaler de exacte boodschap overbrengt die je wilt dat de cursist ontvangt.

Een ander belangrijk onderwerp dat door de beroepsopleider werd aangesneden: de opleiders moeten vertrouwd zijn met de mentaliteit en de cultuur van de migranten, en zich ook bewust zijn van de verschillen met Roemenië; het onderwijs moet interactief zijn, bij voorkeur in de klas, en aan het eind van de cursus moeten de migranten daadwerkelijk nuttige vaardigheden hebben geleerd, en niet alleen theoretische kennis; rekening houden met hun psychologische behoeften, en hun behoeften niet alleen begrijpen maar ook aanvaarden, zelfs als zij niet relevant lijken (hier komt het aspect van de culturele verschillen weer om de hoek kijken).



## Conclusies en aanbevelingen

Het belangrijkste om rekening mee te houden is dat de taalbarrière problemen kan veroorzaken; daarom moeten de opleiders goed voorbereid zijn en de cursus en de lessen gemakkelijk te begrijpen maken.

Bovendien moet er in het geval van migrantenvrouwen rekening worden gehouden met de psychologische behoeften die zij kunnen hebben (dit wordt na verloop van tijd geleerd als er een band met de opleider ontstaat), omdat zij ook voor de kinderen moeten zorgen en daarnaast moeten werken, wat een uitdaging kan zijn, vooral als je je ook nog eens in een vreemd land bevindt. De ontwikkeling van meer kinderprogramma's, waarbij zij de kinderen kunnen achterlaten terwijl zij lessen, opleidingsprogramma's of lezingen bijwonen, zal zeer nuttig zijn, omdat dit hen aanmoedigt en in staat stelt hun vaardigheden te verbeteren.



# HOOFDSTUK 3 - ONLINE ENQUÊTE



## Deel 13 - Online enquête

Binnen het enquêteonderzoek verzamelde het consortium in totaal 124 reacties van twee doelgroepen: BOO-personeel en migrantenvrouwen die zijn ingeschreven in BOO. Elke partnerinstelling verzamelde minstens 20 antwoorden. Het aantal antwoorden dat door de instellingen van elke partner werd verzameld, wordt weergegeven in onderstaande tabel en als grafiek.

**Tab. 1: Aantal antwoorden dat door elke partnerinstelling is verzameld.**

Partnerinstelling	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
Deinde (Polen)		20	16.13%
LHF (Nederland)		21	16.94%
IDEC (Griekenland)		23	18.55%
Hip - Hub (Roemenië)		20	16.13%
CESIE (Italië)		20	16.13%
Reset (Cyprus)		20	16.13%

**Grafiek nr. 1: De door elke partnerinstelling verzamelde antwoorden.**

■ Deinde (Poland)  
 ■ LHF (Netherlands)  
 ■ IDEC (Greece)

■ Hip - Hub (Romania)  
 ■ CESIE (Italy)  
 ■ Reset (Cyprus)



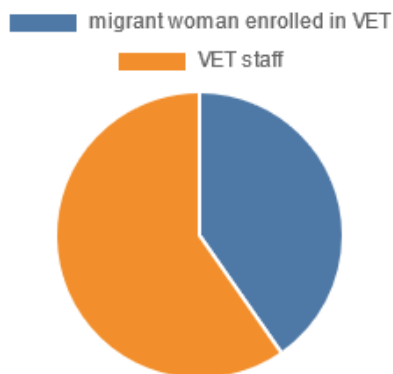
In het onderzoek in de landen van de partners werden door het consortium 74 antwoorden verzameld bij het personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen en 50 antwoorden bij migrantenvrouwen die zijn ingeschreven in beroepsonderwijs en -opleidingen.

**Tab. nr. 2: status van de respondenten.**

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
migrantenvrouw ingeschreven in beroepsonderwijs en -opleidingen		50	40.32%
BOO-personeel		74	59.68%



Grafiek nr. 2: Status van de respondenten.



De groep migrantenvrouwen in het beroepsonderwijs kon 6 vragen beantwoorden. Vijf daarvan waren meerkeuzevragen en de laatste was een open vraag. De vragen in de enquête voor migrantenvrouwen waren:

1. *Wat zijn de belangrijkste actuele behoeften van migrantenvrouwen in het proces van opname in beroepsonderwijs en -opleidingen in het land van uw huidige verblijfplaats?* (meerkeuze)
2. *Wat zijn de moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen in het proces van opname in beroepsonderwijs en -opleidingen in het land van uw huidige verblijfplaats?* (meerkeuze)
3. *Welke soorten praktijken worden, volgens uw kennis, reeds gebruikt door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen in het land waar u momenteel verblijft, voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen?* (meerkeuze)
4. *Aan welk soort diensten van beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties hebt u kunnen deelnemen tijdens het proces van opname in beroepsonderwijs en -opleidingen?* (meerkeuze)
5. *Wat zijn volgens u de grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt in het land waar u nu woont?* (meerkeuze)
6. *Wilt u nog iets toevoegen met betrekking tot praktijken die al door beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties worden gebruikt om migrantenvrouwen op te nemen of tot de feitelijke behoeften van de migrantenvrouwen en het beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel dat met migranten werkt?* (open tekst)

De personeelsleden van de beroepsopleiding konden 8 vragen beantwoorden. Vier daarvan waren meerkeuzevragen, drie waren open vragen en één was een één keuzevraag. De vragen in de enquête voor het beroepsonderwijs waren:

1. *Wat zijn volgens u de belangrijkste actuele behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat in uw land met migranten (vooral vrouwen) werkt?* (meerkeuze)
2. *Wat zijn volgens u de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen bij de integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen?* (meerkeuze)











3. Welke soorten praktijken/hulpmiddelen worden, volgens uw kennis, gewoonlijk gebruikt door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen? (meerkeuze)
4. Welke instrumenten/methoden gebruikt u gewoonlijk bij het werken met migrantenleerlingen? (meerkeuze)
5. Welke andere hulpmiddelen/methoden gebruikt u bij het werken met migrantenleerlingen? (open tekst)
6. Hebt u als beroepsonderwijs- en -opleidingsmedewerker ooit de kans gehad om "Theory of Change" te gebruiken als methode om strategieën te ontwikkelen voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen? (één keuze: ja of nee)
7. Wat kan er volgens u worden gedaan om de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen te bevorderen? (open tekst)
8. Wilt u nog iets toevoegen met betrekking tot praktijken die al door beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties worden gebruikt om migrantenvrouwen op te nemen of tot de feitelijke behoeften van de migrantenvrouwen en het beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel dat met migranten werkt? (open tekst)

## Analyse van migrantenvrouwen ingeschreven in beroepsonderwijs en -opleiding antwoorden

De eerste vraag in de enquête had betrekking op de werkelijke behoeften van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen. De vraag luidde: *Wat zijn de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen in het land waar u woont?* De verzamelde antwoorden zijn weergegeven in onderstaande tabel en in een grafiek.

**Tab. nr. 3: De belangrijkste feitelijke behoeften van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.**

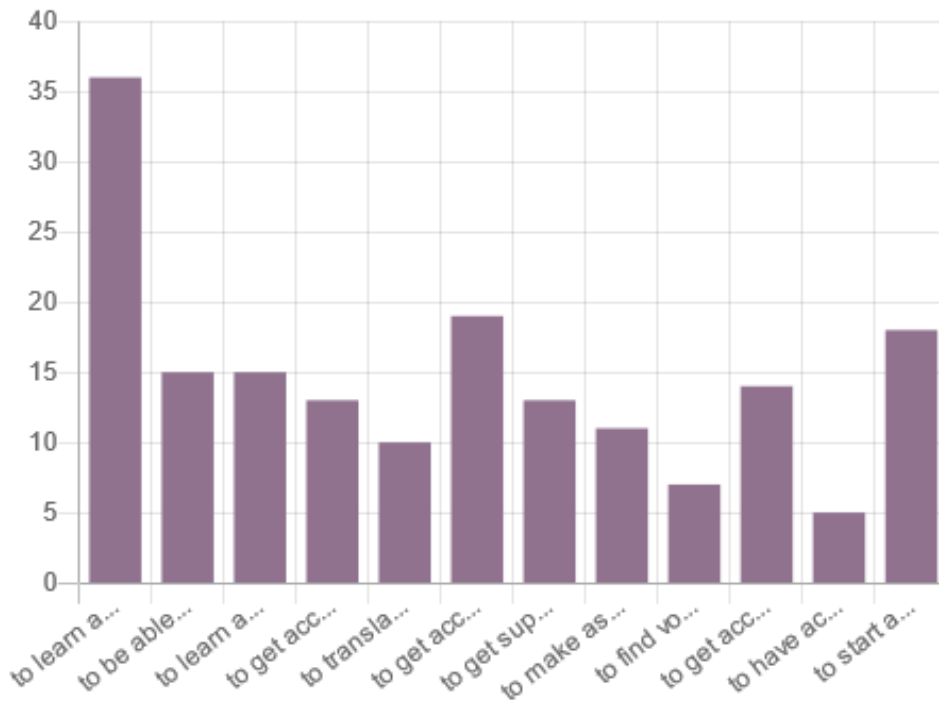
Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
om een nieuwe taal te leren (van het land van de feitelijke verblijfplaats)		36	72%
effectief kunnen communiceren met VET-personeel		15	30%
om de cultuur van het land waar ze wonen te leren kennen		15	30%
om toegang te krijgen tot psychologische ondersteuning		13	26%
leerplan vertalen van de moedertaal in de taal van het land van verblijf		10	20%
om toegang te krijgen tot loopbaanbegeleiding / individuele plannen		19	38%
om steun te krijgen van mentoren en docenten		13	26%
beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden te maken		11	22%





om beroepsdiensten in verschillende talen te vinden		7	14%
toegang krijgen tot passend onderwijs en beroepsopleiding		14	28%
toegang hebben tot digitale instrumenten in beroepsonderwijs en -opleiding		5	10%
om een stage/stage te beginnen		18	36%

Grafiek nr. 3 De belangrijkste feitelijke behoeften van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen



Zoals we kunnen zien, koos het grootste aantal migrantenvrouwen het antwoord "om een nieuwe taal te leren" (72%), vervolgens "om toegang te krijgen tot loopbaanbegeleiding / individuele plannen" (38%) en "om een stage/leerplaats te beginnen" (36%).

De tweede vraag had betrekking op de moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen. De vraag luidde: *Wat zijn de moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen in het land waar u woont?* De verzamelde antwoorden zijn weergegeven in onderstaande tabel en in een grafiek.

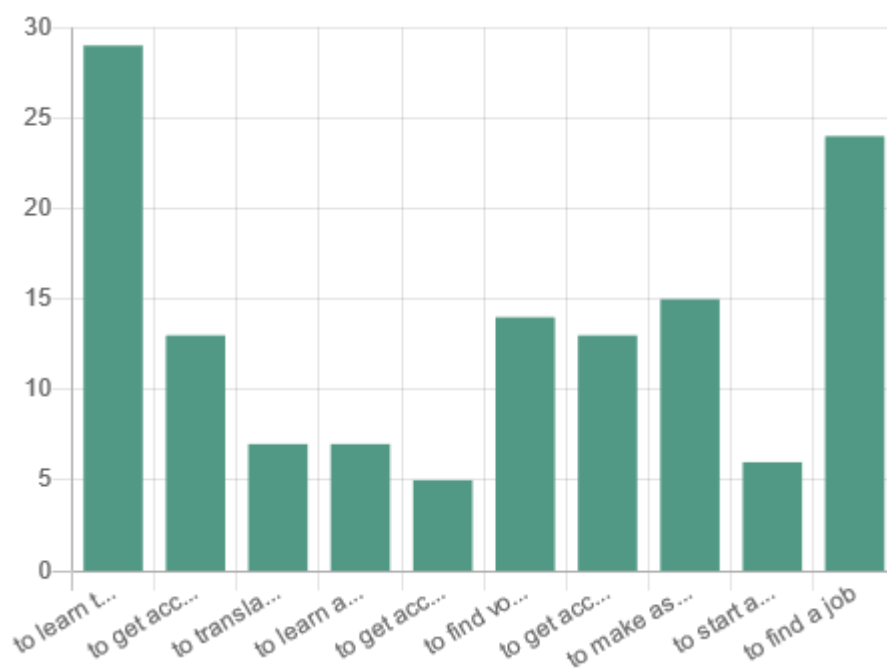
Tab. nr. 4: De moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
om de taal te leren van het land van de feitelijke verblijfplaats		29	58%
toegang krijgen tot personeel in de beroepsopleidingssector dat in de moedertaal van de migrant spreekt		13	26%
leerplan vertalen van de moedertaal in de taal van het land van verblijf		7	14%



om de cultuur van het land van werkelijke verblijfplaats te leren kennen		7	14%
om toegang te krijgen tot psychologische ondersteuning		5	10%
om beroepsdiensten in de moedertaal te vinden		14	28%
toegang krijgen tot passend onderwijs en beroepsopleiding		13	26%
beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden te maken		15	30%
om een stage te beginnen		6	12%
om een baan te vinden		24	48%

Grafiek nr. 4: De moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen bij de integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.



Het grootste aantal respondenten koos het antwoord "om de taal van het land waar men woont te leren" (58%), vervolgens "om een baan te vinden" (48%) en "om eerdere kwalificaties of vaardigheden te beoordelen en te erkennen" (30%).

De derde vraag had betrekking op de soorten praktijken die organisaties voor beroepsonderwijs en -opleiding reeds toepassen om migrantenvrouwen in het beroepsonderwijs te integreren. De vraag luidde: *Welke soorten praktijken worden, volgens uw kennis, reeds gebruikt door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen in het land waar u woont voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen?* De verzamelde antwoorden zijn weergegeven in onderstaande tabel en in een grafiek.

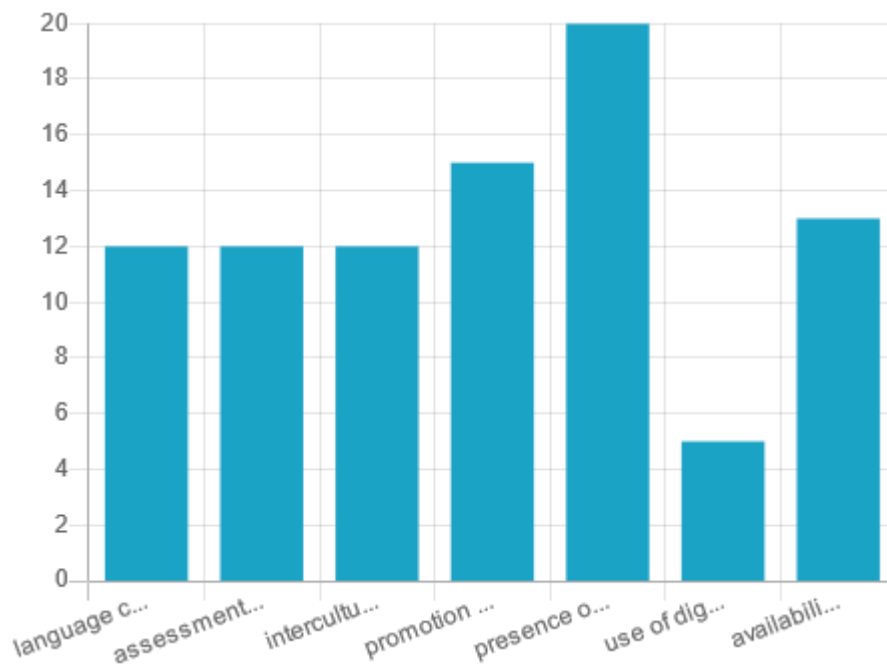
Tab. nr. 5: Soorten praktijken die reeds door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen worden toegepast voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
taal land van werkelijke verblijfplaats beoordeling		12	24%



beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden		12	24%
intercultureel dialoog / samenwerking		12	24%
bevordering van de taalkundige en culturele verscheidenheid		15	30%
aanwezigheid van integratiebeleid voor migranten		20	40%
gebruik van digitale instrumenten om de deelname van migranten aan beroepsonderwijs en -opleiding te vergroten		5	10%
beschikbaarheid van lesmateriaal in verschillende talen		13	26%

Grafiek nr. 5: Soorten praktijken die reeds door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen worden gebruikt voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen.







Het grootste aantal migrantenvrouwen koos het antwoord "aanwezigheid van integratiebeleid voor migranten" (40%), vervolgens "bevordering van taalkundige en culturele diversiteit" (30%) en "beschikbaarheid van leermiddelen in verschillende talen" (26%).

De vierde vraag had betrekking op de soorten beroepsonderwijs en -opleidingen waaraan migrantenvrouwen deelnamen. De vraag luidde: *Aan welke soorten diensten van beroepsopleidingsorganisaties hebt u kunnen deelnemen tijdens het proces van opnemning in het beroepsonderwijs?* De verzamelde antwoorden zijn weergegeven in onderstaande tabel en in een grafiek.

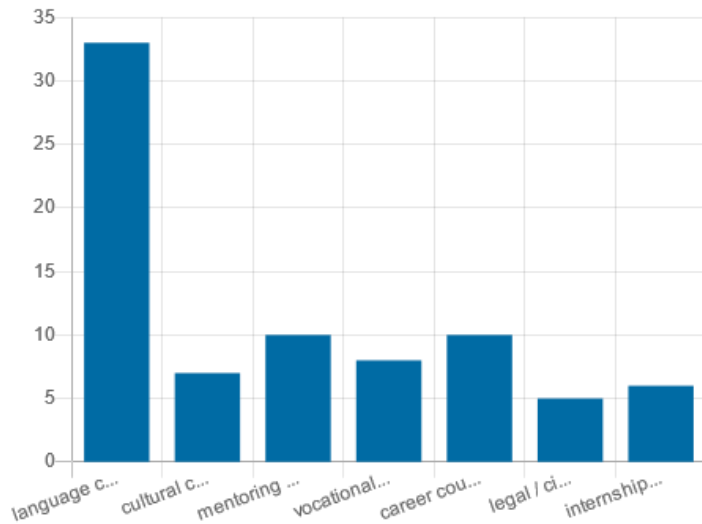
Tabel nr. 6: Soorten diensten aangeboden door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen waaraan migrantenvrouwen konden deelnemen tijdens het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
taalcursussen		33	66%
culturele opleidingen		7	14%
mentorschap/begeleiding		10	20%

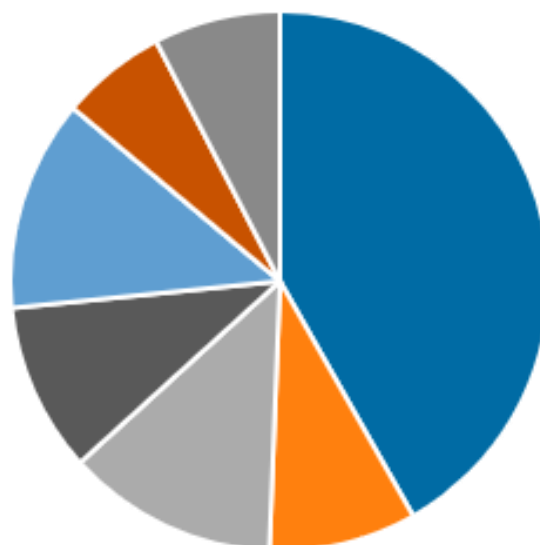
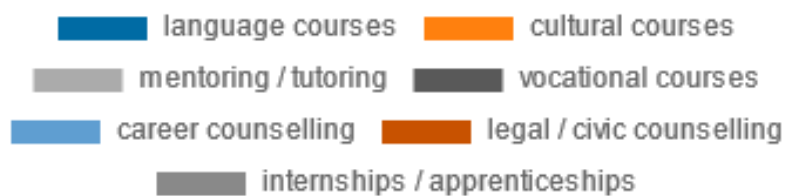


beroepsopleidingen		8	16%
loopbaanbegeleiding		10	20%
juridisch / burgerlijk advies		5	10%
stages / leercontracten		6	12%

Grafiek nr. 6: Soorten diensten van beroepsopleidingsorganisaties waaraan migrantenvrouwen konden deelnemen tijdens het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.



Grafiek nr. 7: Soorten diensten van beroepsopleidingsorganisaties waaraan migrantenvrouwen konden deelnemen tijdens het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.





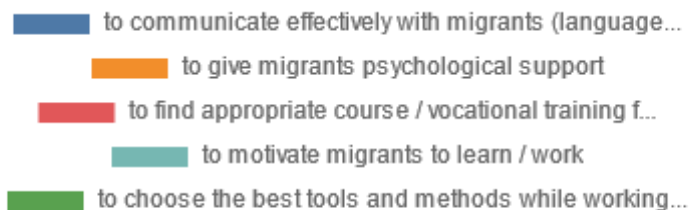
We zien dat het grootste aantal respondenten koos voor het antwoord "taalcursussen" (66%), dan "mentorschap/begeleiding" (20%) en "loopbaanbegeleiding" (20%).

De vijfde vraag had betrekking op de grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt. De vraag luidde: *Wat zijn volgens u de grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt in het land waar u woont?* De verzamelde antwoorden zijn weergegeven in onderstaande tabel en in een grafiek.

Tabel nr. 7: De grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
effectief communiceren met migranten (taalbarrière)		32	64%
om migranten psychologische ondersteuning te geven		11	22%
passende cursussen / beroepsopleidingen voor migranten in verschillende talen vinden		14	28%
migranten motiveren om te leren/werken		18	36%
de beste instrumenten en methoden te kiezen bij het werken met migranten		16	32%

Grafiek nr. 8: De grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt.



Het grootste aantal migrantenvrouwen koos het antwoord "effectief communiceren met migranten (taalbarrière)" (64%), vervolgens "migranten motiveren om te leren/werken" (36%) en "de beste instrumenten en methoden kiezen bij het werken met migranten" (32%).



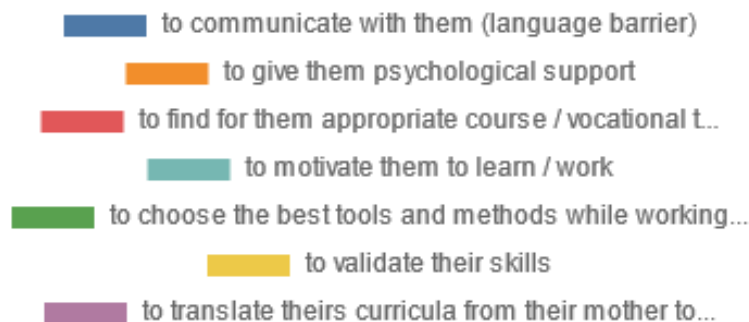
## Analyse van de antwoorden van het BOO-personeel

De respondenten uit de groep beroepsopleidingspersoneel hebben acht vragen beantwoord. De eerste vraag in de enquête had betrekking op hun behoeften tijdens het werken met migranten. De vraag luidde: *Wat zijn volgens u de belangrijkste actuele behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat in uw land met migranten (vooral vrouwen) werkt?* De verzamelde antwoorden worden hieronder weergegeven in een tabel en een grafiek.

Tabel nr. 8: De belangrijkste actuele behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat met migranten (vooral vrouwen) werkt.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
om met hen te communiceren (taalbarrière)		39	52,7%
om hen psychologische steun te geven		29	39,19%
voor hen een passende cursus/beroepsopleiding in verschillende talen te vinden		31	41,89%
om hen te motiveren om te leren / werken		26	35,14%
de beste instrumenten en methoden te kiezen bij het werken met migranten		25	33,78%
om hun vaardigheden te valideren		29	39,19%
hun leerplannen uit hun moedertaal in de nationale taal te vertalen		9	12,16%















Grafiek nr. 9: De belangrijkste actuele behoeften van het beroepsopleidingspersoneel dat met migranten (vooral vrouwen) werkt.



Het grootste aantal respondenten koos het antwoord "om met hen te communiceren (taalbarrière)" (52,7%), vervolgens "om hen psychologische steun te geven" (39,19%) en "om hun vaardigheden te valideren" (39,19%).

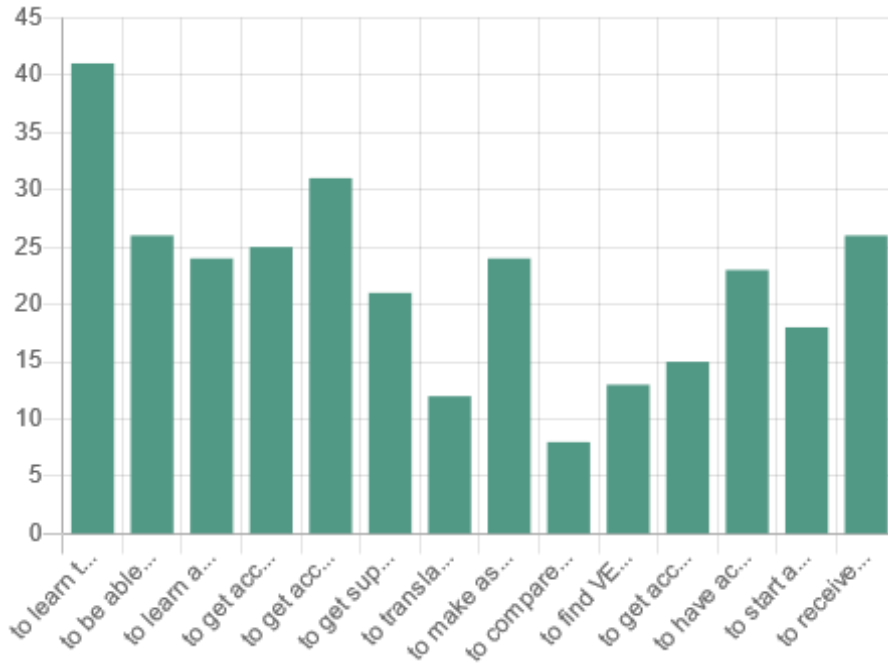
De tweede vraag in de enquête voor beroepsopleidingspersoneel had betrekking op de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen. De vraag luidde: Wat zijn volgens u de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen bij de integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen? De verzamelde antwoorden zijn hieronder weergegeven in tabel en grafiek.

Tabel nr. 9: De belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen bij de integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
de taal leren van het land van hun feitelijke verblijfplaats		41	55,41%
effectief kunnen communiceren met VET-personeel		26	35,14%
om te leren over de cultuur van een land van hun werkelijke verblijfplaats		24	32,43%
om toegang te krijgen tot psychologische ondersteuning		25	33,78%
om toegang te krijgen tot begeleiding / individuele plannen		31	41,89%
om steun te krijgen van mentoren en docenten		21	28,38%
hun curricula te vertalen van hun moedertaal naar de nationale taal		12	16,22%
beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden te maken		24	32,43%
om hun vaardigheden te vergelijken met nationale		8	10,81%
VET-leermateriaal / -diensten in vele talen te vinden		13	17,57%
toegang krijgen tot passend onderwijs en beroepsopleiding		15	20,27%
toegang hebben tot digitale instrumenten in beroepsonderwijs en -opleiding		23	31,08%
om een stage/stage te beginnen		18	24,32%
om loopbaanbegeleiding te krijgen		26	35,14%



Grafiek nr. 10: De belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsopleidingen en -opleidingen.



Wij zien dat het grootste aantal respondenten onder het beroepsopleidingspersoneel koos voor het antwoord "de taal van het land waar zij wonen te leren" (55,41%), vervolgens "toegang te krijgen tot begeleiding/individuele plannen" (41,89%), "loopbaanbegeleiding te krijgen" (35,14%) en "effectief te kunnen communiceren met beroepsopleidingspersoneel" (35,14%).

De derde vraag in de enquête had betrekking op de soorten praktijken/tools die gewoonlijk door instellingen voor beroepsopleidingen en -opleidingen worden gebruikt. De vraag luidde: *Welke soorten praktijken/hulpmiddelen worden, volgens uw kennis, gewoonlijk gebruikt door instellingen voor beroepsopleidingen en -opleidingen voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsopleidingen en -opleidingen?* De verzamelde antwoorden zijn hieronder weergegeven in tabel en grafiek.

Tabel nr. 10: Soorten praktijken/tools die gewoonlijk door organisaties voor beroepsopleidingen en -opleidingen worden gebruikt om migrantenvrouwen in het beroepsopleidingen op te nemen.

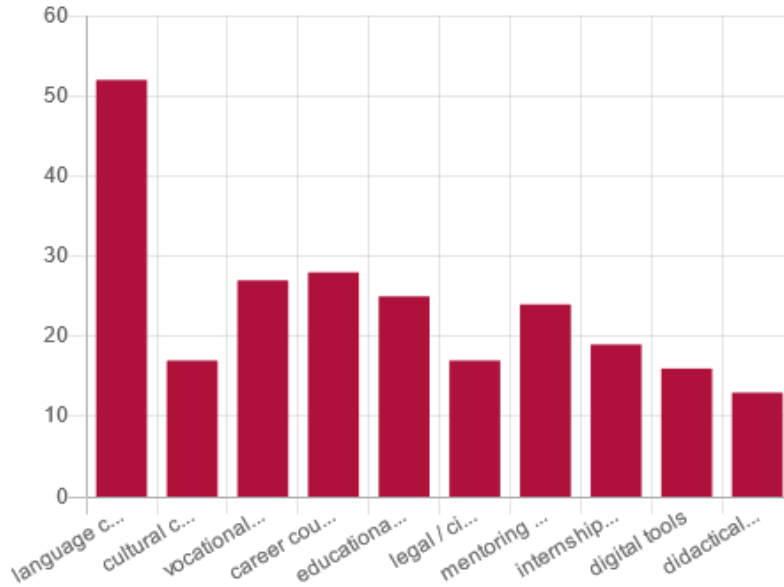
Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
taalcursussen		52	70,27%
culturele opleidingen		17	22,97%
beroepsopleidingen / trainingen in verschillende talen		27	36,49%
loopbaanbegeleiding		28	37,84%
onderwijsadvies / begeleiding		25	33,78%
juridisch / burgerlijk advies		17	22,97%
mentorschap/begeleiding		24	32,43%





stages / leercontracten		19	25,68%
digitale hulpmiddelen		16	21,62%
didactisch materiaal in verschillende talen		13	17,57%

Grafiek nr. 11: Soorten praktijken/tools die gewoonlijk door organisaties voor beroepsonderwijs en -opleidingen worden gebruikt om migrantenvrouwen in het beroepsonderwijs op te nemen.



Het grootste aantal personeelsleden in het beroepsonderwijs koos het antwoord "taalcursussen" (70,27%), vervolgens "loopbaanbegeleiding" (37,84%) en "beroepsopleidingen in verschillende talen" (36,49%).

De vierde vraag in de enquête voor personeel in beroepsonderwijs en -opleidingen had betrekking op de soorten instrumenten/methoden die de respondenten gebruiken bij het werken met migrantenleerlingen. De vraag luidde: *Welke instrumenten/methoden gebruikt u gewoonlijk tijdens het werken met migrantenleerlingen?* De verzamelde antwoorden zijn hieronder weergegeven in tabel en grafiek.

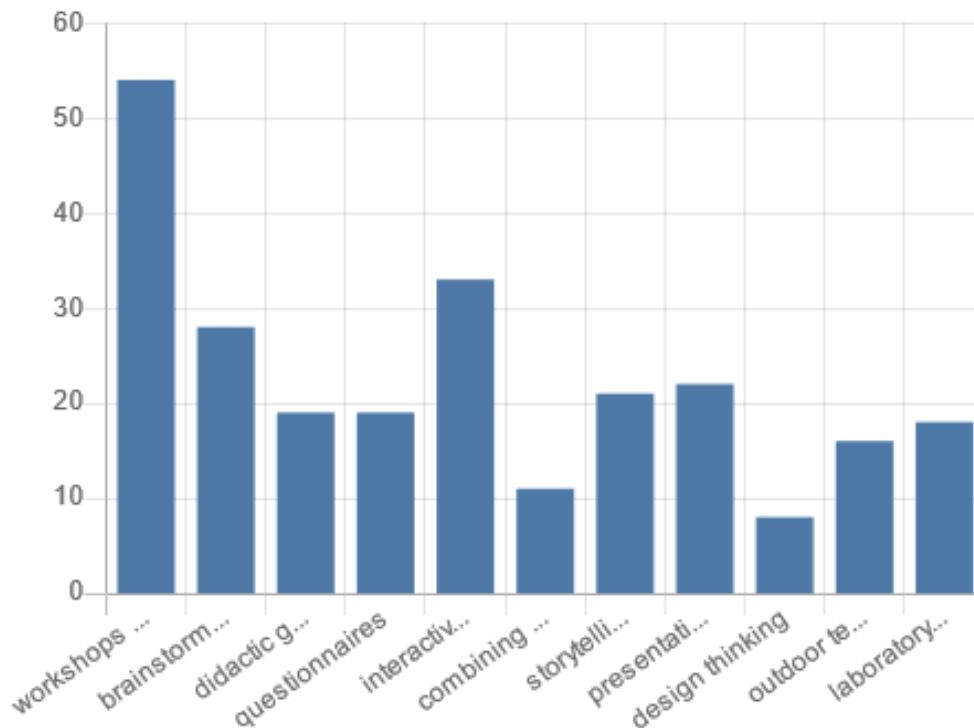
Tabel nr. 11: Instrumenten/methoden die beroepsopleidingspersoneel gewoonlijk gebruikt bij het werken met migrantenleerlingen.

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
workshops / groepswerk		54	72,97%
brainstormen / discussies / probleemoplossing		28	37,84%
didactische spellen/simulaties		19	25,68%
vragenlijsten		19	25,68%
interactieve methoden		33	44,59%
het combineren van deductief en inductief leren		11	14,86%
storytelling / coachingsvragen / groepscoaching		21	28,38%



presentaties / lezingen		22	29,73%
design denken		8	10,81%
outdoor team ervaring		16	21,62%
laboratorium / oefeningen		18	24,32%

Grafiek nr. 12: Instrumenten/methoden die beroepsopleidingspersoneel gewoonlijk gebruikt bij het werken met migrantenleerlingen.



De grootste groep medewerkers koos voor het antwoord "workshops/groepswerk" (72,97%), vervolgens "interactieve methoden" (44,59%) en "brainstorming/discussies/probleemoplossing" (37,84%).

De vijfde vraag in de enquête was: *Welke andere instrumenten/methoden gebruikt u tijdens het werken met migrantenleerlingen?* De verzamelde antwoorden worden hieronder gepresenteerd:

- "Excursies"
- "Onze lessen zijn frontaal, en het verandert niet afhankelijk van de achtergrond van de studenten."
- "Werken met migrantenleerlingen houdt in dat moedertaalsprekers worden ingeschakeld en dat migrantenleerkrachten worden ingezet die een beter gevormde aanpak en begrip voor de werkelijke problemen van de migranten kunnen bieden".
- "De vergelijking tussen culturen"
- "Buddy systeem"
- "Directe aanpak: huisbezoeken, veel whatsapp contact, samen sporten"
- "Peer learning, mentorschap en omgekeerd mentorschap"



- "Gericht op beroepsgerichte taalopleidingen"
- "Frontale lessen, maar dit is een standaardmethode die we met alle studenten gebruiken, er is geen verschil voor Italiaanse of buitenlandse studenten. Het enige verschil kan worden gemaakt door het onderwerp en zijn specifieke behoeften/modaliteiten voor het onderwijs."
- "Workshops die socialisatie en overdracht van kennis en vaardigheden kunnen vergemakkelijken"
- "Arbeidsmarktoriëntatie"
- "Buiten team ervaringen"
- "We hebben een Bureau voor internationale mobiliteit van jongeren opgericht"
- "Individuele consulten"
- "Individueel werk"
- "Digitale hulpmiddelen, ICT, incl. leren op afstand/online (bv. flipped classroom-methode)".
- "Participatieve dialoog".

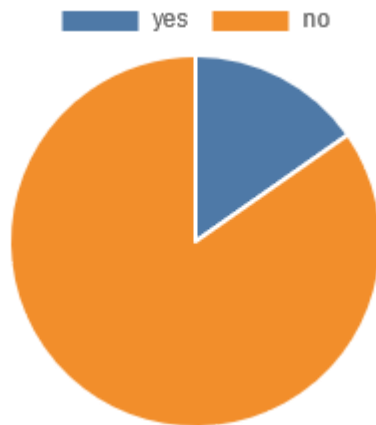
De zesde vraag in de enquête had betrekking op het gebruik van "Theory of Change" door beroepsopleidingspersoneel in het verleden. De vraag luidde: *Heeft u als beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel ooit de kans gehad om "Theory of Change" te gebruiken als methode om strategieën te ontwikkelen voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen?* De gegeven antwoorden zijn weergegeven in een tabel en een grafiek.

**Tabel nr. 12: Het gebruik van de "Theory of Change" als methode voor het ontwikkelen van strategieën voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen.**

Antwoorden	Kaart	Aantal antwoorden	Verhouding
ja		11	15,28%
nee		61	84,72%



Grafiek nr. 13: Het gebruik van de "Theory of Change" als methode om strategieën te ontwikkelen voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen.



Zoals we kunnen zien, had een grote meerderheid van het personeel in beroepsonderwijs en -opleiding (84,72%) nog nooit "Theory of Change" gebruikt als methode om strategieën te ontwikkelen voor de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen.

De zevende vraag in de enquête voor BOO-personeel ging over promotieactiviteiten die migrantenvrouwen kunnen helpen zich in te schrijven voor VET-diensten. De vraag luidde: *Wat kan er volgens u worden gedaan om de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleidingen te bevorderen?*

Verzamelde antwoorden zijn:

- "Het bevorderen van geïndividualiseerde plannen, gericht op hun interesses en hun mogelijkheden, om ze zo beter te versterken via ad hoc begeleidingstrajecten."
- "om deze instellingen en hun aanbod beter te promoten en te proberen deze specifieke doelgroep te bereiken + gratis en erkende cursussen aan te bieden".
- "combineer afstandsonderwijs (thuis) en face to face leren"
- "Door middel van workshops of seminars"
- "Communicatie, samenwerking"
- "Verandering in denken"
- "De deelname van migrantenvrouwen aan beroepsonderwijs en -opleiding kan worden bevorderd met materiaal in de taal van de migranten en met rolmodellen die migrantenvrouwen aanmoedigen de opleiding te volgen. Verder is hulp aan moeders bij de kinderopvang zeer nuttig"
- "Dagopvang voor hun kinderen"
- "De betrokkenheid van alle beslissingsfactoren in het onderwijs"
- "Beroepskeuzeadvies"
- "Overeenkomsten met bedrijven"
- "Steun hen om hun interessegebieden beter te identificeren"
- "Een zakelijke aanpak, die het 'echte leven' dichterbij hen brengt."
- "Stimuleer ze, daag ze uit"
- "Om hen de kans te geven een baan te leren, aangezien een groot deel van hen geen school heeft."



- "Raak betrokken bij hun leven, win vertrouwen."
- "Stem sectoren met een tekort aan werknemers af op de bijscholing van migranten"
- "Begin zo vroeg mogelijk en betrek de familie erbij"
- "Laat ze ervaren welke arbeidsmogelijkheden er zijn"
- "Samenwerken MET migranten bij het bepalen van het beleid en in de praktijk".
- "Motiveer ze"
- "Het belangrijkste is om hen gelijke rechten te geven als lokale burgers."
- "Workshops opnemen die een beter begrip van de Italiaanse taal kunnen bevorderen"
- "Begeleidingsdiensten met ondersteuning van een taalkundige en culturele bemiddelaar"
- "Focus op peer learning"
- "Sociaal en burgerlijk netwerk voor migranten"
- "Ik denk dat het nuttig zou zijn om samen met de beroepsopleidingsinstituten culturele evenementen en workshops te organiseren om de sociale integratie te bevorderen en ervoor te zorgen dat migrantenvrouwen zich op hun gemak voelen om hun kennis te delen en deel te nemen aan de opleidingen."
- "Volledige onderdompelingsactiviteiten; gesimuleerde bedrijfsworkshops; online cursussen en instrumenten over de meest gevraagde beroepsopleidingscursussen".
- "Advertenties"
- "Interculturele Communicatie Competentie"
- "Maak wat campagnes"
- "Migrantenvrouwen begeleiden en helpen om na te gaan of hun bestaande kwalificaties kunnen worden erkend en om hen extra taalondersteuning te bieden. Bovendien kunnen teamwerk en interactief leren de integratie en integratie van vrouwelijke migranten in beroepsopleiding en -opleiding binnen de onderwijsomgeving en ook in de bredere gemeenschap bevorderen".
- "Hulp en steun van de overheid, lokale organisaties enz."
- "Social media campagnes, promotie in traditionele media"
- "Meer specifieke programma's voor hun integratie"

De laatste vraag in de enquête voor beide groepen respondenten (beroepsopleidingspersoneel en migrantenvrouwen) was een open vraag en bood respondenten de mogelijkheid om andere opmerkingen, suggesties en aanbevelingen mee te delen. De vraag luidde: *Wilt u nog iets toevoegen met betrekking tot praktijken die al in gebruik zijn bij beroepsopleidings- en -opleidingsorganisaties voor de integratie van migrantenvrouwen of tot de feitelijke behoeften van de migrantenvrouwen en het beroepsopleidings- en -opleidingspersoneel dat met migranten werkt?*

Verzamelde antwoorden zijn:

- "Wij bevelen de inschakeling aan van allochtone begeleiders die sneller een band kunnen scheppen en die allochtone vrouwen meer of gemakkelijker vertrouwen".
- "Je weet niet wat je niet weet, en als je niet weet wat je niet weet, heb je geen vraag".
- "Het is een groot probleem met vertalers/tolken in zeldzame talen".
- Begeleiding is de sleutel.



- "Maak effectief gebruik van rolmodellen/maatjes: de migrantenvrouwen die al een paar jaar vooruit zijn, kunnen anderen steunen".

- Taalbarrière en behoefte aan een baan.

- "Sommige lessen zijn duur om te betalen en kunnen daarom niet worden bijgewoond."

- "Het is belangrijk om een oppasdienst aan te bieden om voor de kinderen te zorgen terwijl wij studeren/werken."

- "Het is belangrijk om een oppasdienst te hebben die voor onze kinderen zorgt, zodat we tijd hebben om te studeren/werken."

## Conclusies van het enquêteonderzoek

### Gezamenlijke resultaten van zes partnerlanden

Dankzij de online vragenlijsten die zijn afgenomen bij groepen migrantenvrouwen die zijn ingeschreven in het beroepsonderwijs en bij het personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen in zes partnerlanden, kunnen we enkele conclusies trekken.

Ten eerste kunnen we vaststellen dat een grote meerderheid van het beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel (84,72%) in de partnerlanden nooit gebruik heeft gemaakt van "Theory of Change" als methode voor het ontwikkelen van strategieën voor de integratie van migrantenvrouwen in de beroepsonderwijs- en -opleidingssector.

Ten tweede zijn de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen volgens de respondenten: "een nieuwe taal leren" (72%), vervolgens "toegang krijgen tot loopbaanbegeleiding / individuele plannen" (38%) en "een stage/leerplaats beginnen" (36%). Zoals we kunnen zien, werden de twee grootste behoeften van migrantenvrouwen ook gekozen door het personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen. Het personeel gaf aan dat de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen zijn: "de taal leren van het land waar ze werkelijk verblijven" (55,41%) en "toegang krijgen tot begeleiding / individuele plannen" (41,89%). Ze gaven ook het volgende aan: "loopbaanbegeleiding krijgen" (35,14%) en "effectief kunnen communiceren met beroepsopleidingspersoneel" (35,14%).

Ten derde blijkt uit de antwoorden van migrantenvrouwen dat de moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen zijn: "de taal leren van het land van feitelijk verblijf" (58%), vervolgens "een baan vinden" (48%) en "de beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden" (30%).

Ten vierde weten we van migrantenvrouwen dat de meest voorkomende praktijken die reeds door beroepsonderwijs- en -opleidingsorganisaties worden toegepast bij de integratie van migrantenvrouwen in beroepsonderwijs en -opleiding zijn: "aanwezigheid van integratiebeleid voor migranten" (40%), vervolgens "bevordering van taalkundige en culturele diversiteit" (30%) en "beschikbaarheid van leermiddelen in verschillende talen" (26%). Het personeel gaf vergelijkbare praktijken aan: "taalcursussen" (70,27%), "loopbaanbegeleiding" (37,84%) en "beroepsopleidingen/trainingen in verschillende talen" (36,49%).



Ten vijfde gaven migrantenvrouwen die deelnamen aan het onderzoek aan dat ze de mogelijkheid hadden om deel te nemen aan diensten van instellingen voor beroepsonderwijs en -opleidingen zoals: "taalcursussen" (66%), "mentorschap/begeleiding" (20%) en "loopbaanbegeleiding" (20%).

Ten zesde weten we uit het onderzoek dat de grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel in het dagelijks werk met migranten, volgens migrantenvrouwen, zijn: "effectief communiceren met migranten (taalbarrière)" (64%), "migranten motiveren om te leren/werken" (36%) en "de beste instrumenten en methoden kiezen tijdens het werken met migranten" (32%). Ook de taalbarrière werd door het beroepsopleidingspersoneel als de grootste uitdaging gezien. 52,7% van de respondenten gaf dat antwoord. 39,19% koos voor "hen psychologische ondersteuning geven" en "hun vaardigheden valideren".

Ten zevende weten we dankzij het onderzoek dat de instrumenten/methoden die doorgaans worden gebruikt door het personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen bij het werken met migrantenvrouwen zijn: "workshops / groepswork" (72,97%), vervolgens "interactieve methoden" (44,59%) en "brainstorming / discussies / probleemoplossing" (37,84%).

## Overeenkomsten en verschillen tussen landen

Wij merkten geen verschillen op tussen de partnerlanden wat betreft de opvattingen van het personeel in beroepsonderwijs en -opleidingen over hun werkelijke behoeften bij het werken met migranten. In alle zes landen gaf het personeel hoofdzakelijk vijf antwoorden: "taalbarrière", "voor hen een geschikte cursus / beroepsopleidingen in verschillende talen vinden", "de beste instrumenten en methoden kiezen tijdens het werken met migranten", "hun vaardigheden valideren", "hen psychologische ondersteuning geven".

Wat betreft de belangrijkste behoeften van migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen, zagen we ook geen verschillen in de meningen van het personeel in de partnerlanden. Zij gaven het vaakst de volgende vijf antwoorden "de taal leren van het land waar ze werkelijk verblijven"; "effectief kunnen communiceren met het personeel van beroepsonderwijs en -opleidingen"; "de cultuur leren kennen van het land waar ze werkelijk verblijven"; "toegang krijgen tot psychologische ondersteuning; toegang krijgen tot begeleiding/individuele plannen". In Italië gaf het merendeel van het beroepsonderwijs- en -opleidingspersoneel ook het antwoord "beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden".

De beroepsopleidingsmedewerkers uit de zes landen waren het ook eens over de praktijken/instrumenten die gewoonlijk door beroepsopleidingsorganisaties worden gebruikt. Zij kozen hoofdzakelijk voor: "taalcursussen", "culturele cursussen", "beroepsopleidingen / trainingen in verschillende talen", "loopbaanbegeleiding", "mentorschap / tutoring".

De personeelsleden in zes partnerlanden waren het ook eens over de instrumenten/methoden die zij gewoonlijk gebruiken bij het werken met migrantenleerlingen. De meest voorkomende antwoorden waren: "workshops / groepswork", "brainstorming / discussies / probleemoplossing", "didactische spelletjes / simulaties", "vragenlijsten", "interactieve methoden", "presentaties / lezingen".



Bij een vergelijking van de antwoorden van migrantenvrouwen die in zes partnerlanden in het beroepsonderwijs zijn ingeschreven, zien we geen grote verschillen tussen hun meningen. In elk land gaven de vrouwen het vaakst aan wat hun behoeften zijn in het proces van opname in beroepsonderwijs en -opleidingen: "een nieuwe taal leren", "effectief kunnen communiceren met beroepsopleidingspersoneel", "toegang krijgen tot passend onderwijs en beroepsopleidingen", "toegang krijgen tot loopbaanbegeleiding/individuele plannen"; "een stage/leerplaats beginnen", "curriculum vertalen", "een stage/leerplaats beginnen".

Wat betreft de moeilijkste uitdagingen voor migrantenvrouwen in het proces van integratie in beroepsonderwijs en -opleidingen, hebben we geen verschillen opgemerkt tussen de partnerlanden. In alle zes landen gaven respondenten die migrantenvrouwen zijn de volgende antwoorden: "de taal leren van het land waar ze wonen", "toegang krijgen tot personeel in de beroepsopleidingssector dat in de moedertaal van de migrant spreekt", "curriculum vertalen", "toegang krijgen tot passend onderwijs en beroepsopleidingen", "beoordeling en erkenning van eerdere kwalificaties of vaardigheden", "een stage beginnen", "een baan vinden".

Migrantenvrouwen in de zes landen waren het erover eens dat de meest voorkomende beroepsopleidingsdienst waaraan ze konden deelnemen "taalcursussen" waren. Daarnaast namen migrantenvrouwen deel aan: "loopbaanbegeleiding", "juridisch/burgerlijk advies", "stages/leercontracten", "mentorschap/begeleiding".

Migrantenvrouwen waren het ook eens over de grootste uitdagingen voor beroepsopleidingspersoneel dat met migranten werkt in het land waar ze wonen. Ze noemden vooral de "taalbarrière". Andere belangrijke uitdagingen volgens de migrantenvrouwen zijn: "migranten motiveren om te leren/werken", "de beste instrumenten en methoden kiezen tijdens het werken met migranten", "migranten psychologische ondersteuning geven".





## TOEKENNING-NIET-COMMERCIEEL- SHAREALIKE (CC BY-NC-SA)

Deze licentie laat anderen remixen, aanpassen en bouwen op uw werk niet-commercieel, zolang ze citeren en hun nieuwe creaties een licentie geven onder dezelfde voorwaarden.



**Co-funded by  
the European Union**

### Disclaimer

Dit project is gefinancierd door de Europese Unie. Inhoud geeft uitsluitend de mening van de auteur(s) weer. De Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor geploade of ingezonden inhoud. De Europese De Commissie is niet verantwoordelijk voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van informatie die het bevat.