



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Tussen behoeften en realiteit: Een kwalitatief onderzoek naar activeringsnoden van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen

Félien Laurijssen

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Laura ENGELS



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Tussen behoeften en realiteit: Een kwalitatief onderzoek naar activeringsnoden van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen

Félien Laurijssen

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Laura ENGELS

Woord vooraf

Voor u ligt mijn masterproef, het sluitstuk van mijn opleiding Handelswetenschappen aan de Universiteit Hasselt, met afstudeerrichting Ondernemerschap en Management. Deze masterproef werd geschreven in het academiejaar 2024-2025 en vormt het resultaat van maanden intensief werk, reflectie en leermomenten.

Het onderwerp van deze masterproef is ontstaan vanuit mijn persoonlijke en professionele betrokkenheid bij maatschappelijk kwetsbare groepen. Via mijn eerdere werkervaring bij het OCMW kwam ik in contact met verschillende kwetsbare personen die zoeken naar hun juiste plek in de maatschappij in Vlaanderen. Die confrontatie vormde de aanleiding om de integratie van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt kritisch te onderzoeken, met bijzondere aandacht voor de rol van activeringsprogramma's.

Het schrijven van deze masterproef was geen evident proces. Er waren momenten van twijfel en vermoeidheid, maar ook van groei, inzicht en voldoening. Gelukkig stond ik er niet alleen voor. In de eerste plaats wil ik mijn begeleider, mevrouw Laura Engels, bedanken voor haar begeleiding, waardevolle feedback en vertrouwen. Tevens had ik zonder haar engagement deze moeilijk bereikbare doelgroep nooit kunnen betrekken in mijn onderzoek. Daarnaast zou ik graag Prof. dr. Koen Van Laer willen bedanken. Hij was mijn promotor gedurende het uitvoeren van dit onderzoek.

Mijn grootste dank gaat uit naar de zes Oekraïense vrouwen die bereid waren om hun verhaal met mij te delen. Ondanks de communicatiebarrière en soms gevoelige thema's, stelden zij zich open en oprecht op. Hun perspectieven vormen het hart van dit onderzoek en herinneren me eraan waarom dit onderzoek nodig is. Ik hoop dat hun stem via deze masterproef een klein verschil kan maken in het beleid en de praktijk rond activering.

Tot slot wil ik mijn partner, familie en vrienden bedanken voor hun onvoorwaardelijke steun tijdens dit intensieve academiejaar. Zij waren mijn rustpunt en mijn motivatie wanneer het moeilijk werd.

Ik wens u veel leesplezier en ik hoop dat dit onderzoek mag bijdragen aan meer inzicht en bewustzijn rond de noden van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen.

Félien Laurijssen

Juni 2025

Samenvatting

Titel: Tussen behoeften en realiteit: Een kwalitatief onderzoek naar activeringsnoden van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen

Voornaam: Félien

Naam: Laurijssen

Opleiding: Handelswetenschappen

Afstudeerrichting: Ondernemerschap & Management

Promotor: Prof. Dr. Koen Van Laer

Begeleider: Mevrouw Laura Engels

In Vlaanderen is er recent een sterke focus op het verhogen van de werkzaamheidsgraad van niet-beroepsactieven, waaronder Oekraïense oorlogsvluchtelingen die sinds de Russische invasie van Oekraïne in 2022 naar België zijn gevlucht. 63% van de Oekraïense ontheemden op beroepsactieve leeftijd zijn vrouwen (Statbel, 2024). Hoewel deze vrouwen over het algemeen een hoge scholingsgraad hebben en gemotiveerd zijn om aan de slag te gaan, blijkt hun toegang tot de arbeidsmarkt in Vlaanderen moeizaam te verlopen (Schuerman & Bogaerts, 2023).

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te verwerven in de barrières die Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen ervaren bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen. Door hun ervaringen, moeilijkheden en ontvangen ondersteuning in kaart te brengen, was het doel van dit onderzoek om te identificeren hoe vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen beter ondersteund kunnen worden in hun zoektocht naar duurzaam werk. Daarbij werd onderzocht in welke mate bestaande activeringsprogramma's op hun noden inspelen en welke aanpassingen nodig zijn om hen beter te ondersteunen. De centrale onderzoeksvraag luidde dan ook: "Hoe kunnen activeringsprogramma's beter inspelen op de noden van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?". Drie subonderzoeksvragen structureren dit onderzoek:

- (1) Wat zijn de belangrijkste uitdagingen die Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen ervaren bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?
- (2) Welke ervaringen hebben Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen met de bestaande activeringsprogramma's?
- (3) Welke aanpassingen hebben Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen nodig in activeringsprogramma's om duurzaam werk te vinden en te behouden?

Om deze vragen te beantwoorden werd gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksopzet, waarbij zes semigestructureerde interviews werden afgenomen met Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen. Hiervoor werd gekozen om hun persoonlijke verhalen en perspectieven centraal te stellen. De respondenten werden gerekruteerd via een partnerorganisatie van een SALKturbo-project, die werkt met outreachende methoden gericht op het bereiken van kwetsbare doelgroepen. Deze aanpak maakte het mogelijk om deze specifieke doelgroep te bereiken, die vaak moeilijk

vindbaar is via reguliere kanalen. De interviews gebeurden in het Nederlands, waarbij gebruik werd gemaakt van een vertaalhulp of vertaalsoftware om communicatiebarrières te minimaliseren. De verzamelde data werd geanalyseerd aan de hand van drie opeenvolgende coderingsfasen: open codering, thematische codering en selectieve codering. Hierdoor konden zowel individuele ervaringen als gemeenschappelijke patronen geïdentificeerd worden.

De resultaten van het onderzoek tonen aan dat de doelgroep geconfronteerd wordt met een samenspel van obstakels die hun toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken. Deze barrières moeten door een intersectionele lens bekeken worden. Door de sociale identiteit van deze vluchtelingenvrouwen ervaren zij een samenloop van meerdere, overlappende barrières, wat hun verhinderde toegang tot de arbeidsmarkt verklaart. Eén van de meest significante bevindingen is de cruciale rol van de taalbarrière. Alle respondenten benadrukken dat hun beperkte kennis van het Nederlands een aanzienlijk obstakel vormt bij het vinden van geschikte werkgelegenheid. Daarbij merken ze op dat hun taalverwerving belemmerd wordt door het gebrek aan oefenkansen met Nederlandstalige personen.

Een tweede terugkerend obstakel is de erkenning van buitenlandse diploma's. Ondanks het feit dat alle respondenten een hoger diploma bezitten en werkervaring hebben in hun thuisland, botsen zij op administratieve en inhoudelijke drempels bij het laten erkennen van hun kwalificaties. Het Vlaamse proces van diploma-erkenning wordt door de respondenten als complex en onhaalbaar ervaren. Dit, in combinatie met de taalbarrière, leidt ertoe dat zij vaak genoeg moeten nemen met jobs onder hun niveau.

Daarnaast blijkt uit de interviews dat psychologische problemen ook een grote rol spelen. Veel vrouwen dragen de gevolgen van oorlogstrauma's met zich mee, en ervaren gevoelens van onzekerheid, angst en stress. Ook het gebrek aan kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt vormt een barrière. Respondenten geven aan dat ze weinig zicht hebben op waar en hoe ze werk kunnen vinden, hoe een sollicitatieprocedure verloopt of wat hun rechten zijn als werknemer. Ze missen praktische begeleiding om hen hierin wegwijs te maken.

De ervaringen met activeringsprogramma's blijken wisselend. Sommige vrouwen waarderen de hulp die ze ontvangen via VDAB, OCMW of andere ondersteuning en geven aan dat ze zich gesteund voelen door bepaalde ondersteuners. Tegelijkertijd leeft het gevoel dat de huidige ondersteuning onvoldoende is qua diepgang en praktische hulp, waardoor men zich gefrustreerd en gedemotiveerd voelt. Er is een duidelijke wens voor begeleiding die praktisch, persoonlijk en cultuurgevoelig is.

Die gewenste ondersteuning, in combinatie met de motivatie om te werken en zich te integreren die de respondenten toonden, kan ervoor zorgen dat ze zich in de toekomst op de Vlaamse arbeidsmarkt kunnen begeven. De respondenten vragen om activeringsprogramma's die inzetten op een geïntegreerde aanpak, waarbij taalondersteuning en psychosociale ondersteuning centraal staan doorheen andere vormen van activeringsmaatregelen zoals meer oefenkansen op de arbeidsmarkt, actieve praktische hulp, aangepaste en gerichte opleidingen en cultuurgevoelige ondersteuning met een persoonlijke connectie. Op die manier kunnen overlappende barrières, die elkaar versterken vanuit een intersectioneel perspectief, rechtstreeks aangepakt worden.

Respondenten benadrukken de waarde van oefenkansen zoals vrijwilligerswerk als opstap naar duurzame tewerkstelling. Daarnaast hebben ze nood aan beroepsgerichte opleidingen die zijn aangepast aan hun taalniveau en rekening houden met hun vaardigheden en eerdere werkervaring. Een persoonlijke aanpak waarbij een connectie wordt opgebouwd wordt daarbij erg geapprecieerd.

De bevindingen van dit onderzoek bieden een belangrijke aanvulling op de bestaande literatuur, waarin weinig aandacht is voor de specifieke ervaringen van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen. Door hun perspectief centraal te stellen, wordt zichtbaar waar activeringsprogramma's in hun ervaring momenteel tekortschieten en waar opportuniteiten liggen voor verbetering. Daarnaast blijft het cruciaal dat activeringsprogramma's letten op de diversiteit binnen de doelgroep en inzetten op maatwerk.

De meerwaarde van dit onderzoek ligt in het feit dat het vertrekt vanuit de stem van de doelgroep zelf. In plaats van te redeneren vanuit beleidsdoelstellingen of algemene aannames, wordt ingezoomd op de beleving, uitdagingen en noden van de vrouwen in kwestie. Hierdoor draagt dit onderzoek bij aan een mensgerichte benadering van activering, waarin de brug gelegd wordt tussen individuele trajecten en structurele ondersteuning.

In de praktijk benadrukken de bevindingen de nood aan activeringsprogramma's die niet enkel focussen op het begeleiden naar werk, maar ook op het bevorderen van de maatschappelijke participatie en het mentaal welzijn van vrouwelijke oorlogsvluchtelingen. Door een geïntegreerde en mensgerichte aanpak te hanteren in activeringsprogramma's kan duurzame tewerkstelling voor deze doelgroep gestimuleerd worden, wat naast hun persoonlijk welzijn ook bijdraagt aan een sterkere Vlaamse arbeidsmarkt.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	1
Samenvatting	2
Inhoudsopgave	5
1 Inleiding	7
2 Literatuurstudie	10
2.1 Profielschets van Oekraïense oorlogsvluchtelingen	11
2.2 Belangrijke uitdagingen bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling	12
2.2.1 Individuele barrières	12
2.2.2 Structurele barrières	15
2.2.3 Conclusie	19
2.3 Ervaringen en effectiviteit van bestaande activeringsprogramma's	20
2.3.1 Huidige activeringsprogramma's voor vluchtelingen in Vlaanderen	20
2.3.2 Effectiviteit van huidige activeringsprogramma's	22
2.3.3 Ondersteunende elementen in activeringsprogramma's voor vluchtelingen	23
2.3.4 Belemmerende elementen in activeringsprogramma's voor vluchtelingen	27
3 Probleemstelling	28
4 Methodologie	29
4.1 Context van het onderzoek	29
4.2 Dataverzameling	29
4.3 Data-analyse	35
4.4 Ethische aspecten	36
4.4.1 Zelfreflexiviteit	36
4.4.2 Ethische overwegingen	36
5 Resultaten	38
5.1 Uitdagingen op de arbeidsmarkt	38
5.2 Ervaringen met activeringsprogramma's	40
5.3 Behoeften voor betere activering	42
6 Discussie	45
7 Conclusie	50
Bibliografie	52

Bijlagen	60
Interviewleidraad.....	60

Lijst van tabellen en figuren

Tabel 1: Respondenten.....	32
Tabel 2: Link interviewvragen met de literatuurstudie	33
Figuur 1: Codeboom data-analyse	36

1 Inleiding

De integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt is een cruciaal aspect in het verbeteren van het sociale en economische welzijn van zowel vluchtelingen zelf als de ontvangende samenleving. In Vlaanderen is er de laatste jaren een sterke focus op het verhogen van de werkzaamheidsgraad van niet-beroepsactieven, waarmee verwezen wordt naar personen die niet actief op zoek naar werk zijn of niet meteen beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Deze groep bevat ook Oekraïense oorlogsvluchtelingen die sinds de Russische invasie van Oekraïne in 2022 naar België zijn gevlucht. De werkgelegenheid van deze groep biedt niet alleen voordelen voor de individuele vluchtelingen, zoals economische zekerheid, zelfontplooiing en sociale integratie, maar heeft ook bredere voordelen voor de samenleving. Een hogere werkzaamheidsgraad draagt bij aan economische groei, verhoogde belastinginkomsten en een versterking van de sociale zekerheid (Vansteenkiste & Theunissen, 2022).

Het bestuderen van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen in dit kader is relevant vanwege de aanzienlijke instroom van Oekraïense vluchtelingen die België recent heeft ervaren. In totaal werden er 91 806 tijdelijke beschermingscertificaten verstrekt sinds maart 2022 aan Oekraïense vluchtelingen in België, waarbij de meerderheid van Oekraïense vluchtelingen op arbeidsleeftijd vrouwelijk is (Statbel, 2024). De complexiteit van hun situatie zorgt ervoor dat arbeidsmarktintegratie moeizaam verloopt. Vrouwelijke vluchtelingen zijn in het bijzonder kwetsbaar, door hun unieke positie waarbij ze drempels ervaren als vrouw en als niet-EU-migrant, wat elkaar versterkt. De theorie van intersectionaliteit biedt een goed kader om de complexiteit van hun kwetsbaarheden te begrijpen.

Activeringsprogramma's kunnen een cruciale rol spelen in hun arbeidsmarktintegratie. Ze kunnen gerichte ondersteuning bieden om verschillende drempels die vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen ervaren te verlagen. Naast hun arbeidsmarktintegratie, kunnen ze ook een kader bieden voor hun sociale integratie. Bestaande activeringsprogramma's houden onvoldoende rekening met hun intersectie van ongelijkheden. Ze zijn vaak generiek en zijn daardoor niet afgestemd op de specifieke noden van vrouwelijke vluchtelingen (Barslund et al., 2017). Door de ervaringen van deze doelgroep te bestuderen, kan beter worden onderzocht hoe activeringsprogramma's aangepast kunnen worden om hun arbeidsmarktintegratie te bevorderen, met aandacht voor hun unieke positie en behoeften.

Dit onderzoek richt zich specifiek op deze kwetsbare groep en onderzoekt de barrières waarmee Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen geconfronteerd worden bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen. Daarbij wordt de rol van bestaande activeringsprogramma's kritisch bekeken, evenals de mogelijke aanpassingen die nodig zijn om deze programma's effectiever te maken in het faciliteren van de toegang van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen tot de arbeidsmarkt. Door deze kennis kunnen betere strategieën ontwikkeld worden om de economische en sociale integratie van deze vrouwen te bevorderen.

De meerwaarde van dit onderzoek ligt in het onderzoeken van deze specifieke doelgroep en hun eigen ervaringen met activeringsprogramma's in Vlaanderen. Hoewel er al onderzoek gedaan is naar de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen in België, alsook de integratie van Oekraïense

vluchtelingen in het buitenland, ontbreekt er onderzoek naar de groep van vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen en hun integratie in de geografische context van Vlaanderen. Door de complexiteit en intersectionaliteit die deze vrouwen ondervinden, is het relevant om deze doelgroep apart te bestuderen. Dit onderzoek is nog niet eerder uitgevoerd omdat de grootschalige instroom van Oekraïense vluchtelingen in België een vrij recente ontwikkeling is. Door tijdelijke beschermingsmaatregelen verloopt hun toegang tot de arbeidsmarkt anders dan bij eerdere vluchtelingenstromen. Daardoor zijn bestaande activeringsprogramma's niet noodzakelijk afgestemd op hun specifieke noden.

Om dit probleem te onderzoeken, werd de volgende onderzoeksvraag opgesteld:

Hoe kunnen activeringsprogramma's beter inspelen op de noden van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?

De onderzoeksvraag zal beantwoord worden aan de hand van volgende subonderzoeksvragen:

- (1) Wat zijn de belangrijkste uitdagingen die Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen ervaren bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?
- (2) Welke ervaringen hebben Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen met de bestaande activeringsprogramma's?
- (3) Welke aanpassingen hebben Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen nodig in activeringsprogramma's om duurzaam werk te vinden en te behouden?

Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de specifieke uitdagingen die Oekraïense vrouwelijke vluchtelingen ondervinden op de arbeidsmarkt en aanbevelingen te doen voor het verbeteren van activeringsprogramma's die hen ondersteunen bij het vinden en behouden van duurzame tewerkstelling. Het is een kwalitatief onderzoek waarbij semigestructureerde interviews werden afgenomen om diepgaande inzichten te verkrijgen. De focus ligt hierbij op de ervaringen van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen zelf. Het is daarom essentieel om vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen te bevragen, omdat hun ervaringsperspectief cruciaal is om een realistisch beeld te krijgen van hun drempels en behoeften. Het bevragen van de doelgroep verhoogt de praktische relevantie van het onderzoek; doordat de aanbevelingen niet enkel gebaseerd zijn op theoretische aannames, maar op reële ervaringen, kunnen ze effectiever zijn.

De resultaten van dit onderzoek kunnen bijdragen aan de optimalisering van activeringsmaatregelen. Door inzicht te krijgen in de obstakels die Oekraïense vrouwen ervaren bij het zoeken naar werk in Vlaanderen, kan het beleid beter worden afgestemd op hun realiteit. Dit onderzoek biedt aanbevelingen over hoe activeringsprogramma's toegankelijker, effectiever en duurzamer kunnen worden gemaakt. Bovendien draagt het bij aan een beter begrip van activering voor Oekraïense vrouwelijke vluchtelingen.

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, begint dit onderzoek met een literatuurstudie waarin een theoretisch kader wordt opgebouwd. Eerst wordt een profielschets van Oekraïense vluchtelingen gegeven om de specifieke context van de doelgroep te verduidelijken. Vervolgens wordt ingezoomd op de bestaande kennis over de integratie van vluchtelingen en de barrières die zij ervaren op de arbeidsmarkt, gevolgd door een overzicht van de effectiviteit van bestaande activeringsprogramma's met aandacht voor hun werking in Vlaanderen, en ondersteunende, maar ook belemmerende elementen in activeringsprogramma's voor vluchtelingen. Nadien wordt kort de probleemstelling toegelicht. Daarna wordt de methodologie besproken, waarin de context van het onderzoek wordt geschetst, gevolgd door een gedetailleerde omschrijving van de dataverzamelings- en analysemethoden. In de resultatensectie worden de bevindingen van het kwalitatief onderzoek besproken. Vervolgens volgt de discussie, waarin de resultaten geïnterpreteerd worden en gelinkt worden aan de bestaande literatuur. In de conclusie worden de belangrijkste inzichten samengevat en worden aanbevelingen geformuleerd.

2 Literatuurstudie

De federale regering selecteerde enkele jaren geleden 2030 als mijlpaal om een werkzaamheidsgraad van 80% te behalen (Federale regering, 2020), waarmee België mee aan de Europese top zou staan. In het verleden focuste men in België op het verlagen van de werkloosheidsgraad, waardoor er momenteel een heel lage werkloosheidsgraad is tegenover buurlanden en de EU-27. Echter, wanneer we kijken naar de werkzaamheidsgraad, doet België het minder goed. Het aandeel niet-beroepsactieven in de bevolking op beroepsactieve leeftijd is opvallend groter ten opzichte van buurlanden en de EU-27. Volgens Zwysen (2023) is dit te verklaren door enerzijds het hogere aandeel studenten in vergelijking met buurlanden, en anderzijds het hogere aandeel 55-plussers die niet meer aan de slag zijn. Om toch de doelstelling van 80% te halen, probeert de federale regering daarom te kijken naar andere reserves in de groep van niet-beroepsactieven, waaronder migranten en vluchtelingen. Zowel België als Vlaanderen heeft op dit moment nog veel werk om dat doel te behalen; de werkzaamheidsgraad bedroeg respectievelijk 72,8% en 78,2% in het vierde kwartaal van 2024 (Statbel, 2025).

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad is echter meer dan een beleidsdoel; het brengt voordelen mee op federaal niveau, op het niveau van bedrijven en op individueel niveau. Vansteenkiste en Theunissen (2022) beschrijven hoe het stijgen van de werkzaamheid verschillende voordelen met zich meebrengt; op federaal niveau verhoogt de productie van goederen en diensten en stijgt de economische groei. Daarnaast betalen meer mensen op arbeidsleeftijd belastingen en bijdragen, wat zorgt voor een stevige financiële basis voor overheidsinvesteringen op verschillende domeinen zoals onderwijs, de gezondheidszorg of de klimaattransitie. Ook voor bedrijven is een hoge arbeidsdeelname belangrijk, zodat zij hun arbeidsvraag kunnen invullen en hun activiteiten kunnen verderzetten. Voor individuen zorgt betaald werk voor koopkracht en de opbouw van sociale rechten, maar biedt het ook kansen op zelfontplooiing, sociale integratie en zingeving.

Naast de individuele voordelen van een hogere werkzaamheidsgraad zoals een positieve impact op zelfontplooiing en sociale integratie, toonden Sulaiman-Hill en Thompson (2011) aan dat er een positieve relatie is tussen de kans op tewerkstelling en general self efficacy specifiek bij vluchtelingen. General self efficacy, het vertrouwen dat een persoon heeft in zijn of haar vermogen om verschillende uitdagingen effectief aan te pakken, wordt dus versterkt door zinvol werk. Dit draagt niet alleen bij aan hun welzijn en levenskwaliteit, maar helpt ook om sociale integratie en economische zelfstandigheid te bevorderen. Daarom is het belangrijk om activerings- en tewerkstellingsmaatregelen te ontwikkelen die vluchtelingen ondersteunen bij het vinden van werk.

2.1 Profielschets van Oekraïense oorlogsvluchtelingen

Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen vormen een unieke en kwetsbare groep binnen de Vlaamse samenleving sinds de Russisch-Oekraïense oorlog begon op 24 februari 2022. Zij hebben hun land verlaten, maar zijn vaak ook gescheiden van hun familie en andere sociale netwerken. Ondertussen zijn ze op zoek naar veiligheid en economische zekerheid in een nieuwe omgeving. Deze vluchtelingen dragen vaak een dubbele last: naast hun eigen trauma's zijn ze regelmatig verantwoordelijk voor de zorg van kinderen of andere gezinsleden (Andrews et al., 2023).

Sinds 10 maart 2022 zijn in België 91 806 tijdelijke beschermingscertificaten uitgegeven aan personen die hun verblijfplaats in Oekraïne hadden voor de Russische invasie (Statbel, 2024). Dit statuut biedt verblijfsrechten en toegang tot huisvesting, de arbeidsmarkt, maatschappelijk welzijn en medische bijstand (Raad van de Europese Unie & Europese Raad, 2024). Hiervan zijn 58 832 personen op beroepsactieve leeftijd, dus tussen 18 en 65 jaar oud. 63% van de Oekraïense ontheemden op beroepsactieve leeftijd zijn vrouwen (Statbel, 2024). De ongelijke verdeling is een direct gevolg van het Oekraïens beleid dat volwassen mannen verplicht om in Oekraïne te blijven, behalve wanneer ze ouder dan 60 jaar, ziek of gehandicapt zijn, of meer dan drie kinderen ten laste hebben (Grunberg, 2024). Hierdoor zijn veel alleenstaande vrouwen met kinderen op de vlucht. Zij bevinden zich in een kwetsbare positie ten opzichte van andere migranten, aangezien personen in dit type gezinssituatie vaker moeilijkheden heeft om te integreren op de arbeidsmarkt en vaker afhankelijk is van sociale bijstand (Rea & Wets, 2014).

De theorie van intersectionaliteit biedt een waardevol kader om de specifieke uitdagingen van deze groep te begrijpen. Intersectionaliteit omschrijft hoe verschillende sociale categorieën, waaronder gender, etniciteit en migratiestatus, elkaar kruisen en overlappen. Hierdoor ontstaan unieke ervaringen van ongelijkheden en voorrechten, afhankelijk van iemands positie in het sociale systeem (Crenshaw, 1989). Het benadrukt dat ongelijkheden niet los van elkaar staan, maar elkaar beïnvloeden en versterken. Rodriguez en Scurry (2019) tonen aan dat de intersectie van gender en buitenlandse afkomst migrantenvrouwen marginaliseert in werkomgevingen en sociale omgevingen, waardoor ze als buitenstaanders worden beschouwd en minder kansen om door te groeien krijgen. Vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen bevinden zich op het kruispunt van vrouw en van niet-EU-migrant. Hierdoor worden de obstakels waarmee zij worden geconfronteerd versterkt, zowel binnen de samenleving als op de arbeidsmarkt. Gendergerelateerde barrières, migratie-uitdagingen en de specifieke drempels als niet-EU-migranten zorgen ervoor dat zij een unieke en kwetsbare groep vormen binnen de Vlaamse arbeidsmarkt.

Deze context maakt dat vluchtelingen niet alleen humanitaire bescherming, maar ook gerichte ondersteuning in activeringsprogramma's nodig hebben (Sulaiman-Hill & Thompson, 2011). Hun integratie in de arbeidsmarkt is cruciaal, niet alleen voor hun eigen zelfredzaamheid en sociale integratie, maar ook als hulpmiddel om de werkzaamheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt te verhogen naar 80%. Door in te spelen op hun behoeften en talenten kan duurzame tewerkstelling worden bevorderd, met voordelen voor zowel vluchtelingen als de samenleving.

2.2 Belangrijke uitdagingen bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de bestaande kennis over de barrières en uitdagingen waarmee Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen geconfronteerd worden bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling. De analyse is gebaseerd op literatuur over migranten en vluchtelingen in het algemeen, met specifieke aandacht voor de context van vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen waar mogelijk.

Eerder onderzoek benadrukt het belang om migratie-ervaringen te bekijken vanuit een intersectioneel perspectief, waarbij niet alleen gender, maar ook andere sociale contexten zoals nationaliteit in beschouwing wordt genomen. Rodriguez en Scurry (2019) tonen aan hoe de intersectie van gender en migratiestatus de arbeidsmarktpositie van vrouwelijke migranten sterk beïnvloedt. Hun onderzoek concludeert dat deze vrouwen wel toegang hebben tot de arbeidsmarkt, maar uitgesloten worden van veel carrièremogelijkheden. In lijn met de theorie van intersectionaliteit wordt in dit hoofdstuk elke barrière benaderd vanuit het kruispunt van drie overlappende identiteiten: vrouw, migrant en niet-EU-migrant. Deze benadering verduidelijkt de unieke uitdagingen die voortkomen uit de combinatie van ongelijkheden. Op deze manier kunnen we hun positie binnen de Vlaamse arbeidsmarkt beter begrijpen.

Op basis van de bestaande literatuur worden de belangrijkste individuele en structurele belemmeringen besproken die Oekraïense vrouwen verhinderen om succesvol te integreren op de arbeidsmarkt. De opdeling van barrières op de arbeidsmarkt in individuele en structurele barrières werd eerder gemaakt door Hong et al. (2022). Het onderscheid is binnen het literatuuronderzoek gemaakt om drempels op een overzichtelijke manier weer te geven. Door deze opdeling kan bepaald worden welke barrières door individuele inspanningen overwonnen kunnen worden en welke structurele aanpassingen vereisen. Individuele barrières vragen daarbij om interventies op het niveau van de werkzoekende, terwijl structurele barrières beleidsmatige ingrepen en bredere hervormingen vereisen. Toch is de categorisatie van uitdagingen om de arbeidsmarkt te betreden complex, omdat er vaak zowel individuele als structurele oplossingen nodig zijn om deze barrières te overwinnen.

2.2.1 Individuele barrières

Individuele barrières, ook wel persoonlijke of gedragsbarrières genoemd in de literatuur, omvatten alle persoonlijke kenmerken waardoor werkzoekenden of niet-beroepsactieven het moeilijk kunnen hebben om werk te vinden, ongeacht hoe gunstig de arbeidsmarktstructuur is (Hong et al., 2022).

2.2.1.1 Taalkennis

Taalkennis wordt beschouwd als een individuele barrière omdat het een persoonlijk kenmerk is dat direct invloed heeft op de kans van een individu om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt, onafhankelijk van de externe arbeidsmarktstructuur. Het is een vaardigheid die een individu zelf kan

verwerven, in tegenstelling tot structurele barrières die verband houden met de bredere werking van de arbeidsmarkt of beleidsstructuren.

Voor Oekraïense vluchtelingen vormt de kennis van de taal in hun nieuwe verblijfslaan een drempel in de zoektocht naar werk. In Polen identificeerden onderzoekers dezelfde uitdagingen waarbij een tekort aan taalvaardigheid een belangrijke drempel tot tewerkstelling voor Oekraïense oorlogsvluchtelingen vormt (Gromadzki & Lewandowski, 2023; Duszczuk & Kaczmarczyk, 2022). Ook in Vlaanderen ervaren Oekraïners taalkennis als de grootste uitdaging (Schuerman & Bogaerts, 2023). Deze bevindingen benadrukken dat taalkennis een universeel struikelblok is voor Oekraïense vluchtelingen in hun pogingen om duurzame tewerkstelling te vinden in hun voorlopige verblijfslanden.

In Vlaanderen geeft 92,1% van de Oekraïense nieuwkomers aan dat taalkennis hun grootste uitdaging is in hun zoektocht naar tewerkstelling (Schuerman & Bogaerts, 2023). Daarnaast geeft acht op tien respondenten wel aan een taalopleiding te volgen, maar die volstaat niet aan het hoge niveau Nederlands dat werkgevers verwachten. Verder is er weinig gelegenheid om hun Nederlands te oefenen buiten de opleiding, en ervaren zij moeilijkheden bij het combineren van taallessen met werk. Dit belemmert niet enkel hun toegang tot de arbeidsmarkt, maar kan ook leiden tot een deeltijdse tewerkstelling of een langere wachttijd voordat ze effectief aan het werk kunnen (Andrews et al., 2023).

De afkomst van migranten speelt eveneens een belangrijke rol in hun kans op tewerkstelling doordat deze factor vaak verweven is met taalkennis. Zo stelden Rea en Wets (2014) vast dat vluchtelingen en asielzoekers uit Afrikaanse landen over het algemeen een hogere kans hebben om werk te vinden in België. Een verklaring die zij hiervoor geven is dat deze migranten vaak Frans of Engels spreken, wat belangrijke talen op de Belgische arbeidsmarkt zijn en hen een voordeel biedt ten opzichte van niet-EU-migrant die minder gangbare talen spreken, zoals Oekraïens. Het ontbreken van deze taalvoordelen bij Oekraïense vluchtelingen vergroot de impact van taalkennis als barrière en benadrukt hoe cruciaal deze factor is voor hun integratie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

De doelgroep van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen heeft beperkte mogelijkheden om hun taalkennis te ontwikkelen doordat vrouwen vaak een dubbele belasting hebben van zorgtaken en werk (CARE International, 2023). Vrouwen dragen de primaire verantwoordelijkheid voor de zorg van kinderen of andere familieleden, wat hun tijd en energie beperkt om taallessen te volgen of hun taalvaardigheden op een andere manier uit te oefenen. Verder is men als migrant de taal van het gastland nog niet vaardig en heeft men nog geen sociaal netwerk om de taal mee te oefenen in een informele context. Dit zorgt voor minder blootstelling aan de taal, terwijl de taalverwerving versnelt met "leren door te doen". Als niet-EU-migrant worden Oekraïense vluchtelingen geconfronteerd met het feit dat er een grotere taalafstand is tussen hun moedertaal en de taal van hun gastland, namelijk het Nederlands. Dit verhoogt de moeilijkheidsgraad en de kost van taalverwerving, waardoor het langer duurt voordat men de taal van het gastland kent (Isphording, 2015). De combinatie van deze drie factoren versterkt de impact van taalkennis als barrière op de arbeidsmarkt, waardoor de groep van vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen disproportioneel wordt getroffen bij het vinden van duurzame tewerkstelling.

2.2.1.2 Psychologische problemen

Oekraïense oorlogsvluchtelingen dragen vaak mentale en psychologische problemen met zich mee, zoals oorlogsgerelateerde trauma's of verhoogde stress (Andrews et al., 2023). Daarnaast vertonen veel oorlogsvluchtelingen symptomen van posttraumatische stressstoornis (PTSS), zoals het herbeleven van traumatische gebeurtenissen, emotionele gevoelloosheid of verhoogde prikkelbaarheid (Poliakov & Winiarski, 2024). Deze symptomen belemmeren het vinden en behouden van werk, doordat de communicatie en stressbestendigheid van deze personen wordt aangetast. Hierdoor leiden mentale problemen vaak tot verminderde prestaties op het werk, wat een duurzame tewerkstelling bemoeilijkt. Deze individuele barrière komt voort uit persoonlijke ervaringen, maar belemmert hen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Het sociale stigma rond psychologische problemen versterkt deze barrière, omdat veel vluchtelingen hun situatie niet durven bespreken met hun werkgever en daarnaast ook geen psychologische hulp durven zoeken. Dit vergroot het gevoel van isolatie en eenzaamheid, wat opnieuw bijdraagt aan een moeilijke arbeidsmarktintegratie. De combinatie van psychologische stress en maatschappelijke druk maakt deze barrière significant voor het vinden en behouden van duurzame werkgelegenheid (Poliakov & Winiarski, 2024).

Psychologische problemen zoals oorlogsgerelateerde trauma's, verhoogde stress en PTSS vormen dus een aanzienlijke barrière op de arbeidsmarkt voor vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen. De combinatie van trauma's uit de oorlog en de verantwoordelijkheid voor kinderen die ze als vrouw vaak dragen leidt tot verhoogde stressniveaus (Sim et al., 2018). Verder bevinden ze zich als migranten vaak in een nieuwe omgeving, waardoor ze nog geen steunnetwerk hebben kunnen ontwikkelen. Door een gebrek aan steun nemen verhoogde stressniveaus moeizamer af. Als niet-EU-migrant zijn er bijkomende institutionele drempels, zoals culturele verschillen, taalbarrières en een beperkte toegang tot geestelijke gezondheidszorg (Kirmayer et al., 2010). Deze overlappende kwetsbaarheden versterken elkaar, wat ervoor zorgt dat vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen een beperkte capaciteit hebben om zich professioneel te ontwikkelen of consistent deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

2.2.1.3 Gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt

Een gebrek aan kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt vormt een belangrijke drempel voor tewerkstelling bij Oekraïense oorlogsvluchtelingen. Veel personen weten niet waar ze vacatures kunnen vinden hoe ze moeten solliciteren of wat hun rechten en plichten zijn bij tewerkstelling. Daarnaast vermeldt men ook dat verschillende Vlaamse instanties onvoldoende samenwerken, waardoor er veel bureaucratie en ingewikkelde processen ontstaan (Schuerman & Bogaerts, 2023). De onzekerheid over ingewikkelde procedures leidt tot verwarring, waardoor vluchtelingen soms werk accepteren dat niet aansluit bij hun niveau van vaardigheden of opleidingsniveau (Andrews et al., 2023).

Verder is er een significant verschil in hulpvraag naargelang opleidingsniveau; laag- en middengeschoolden vragen vaker hulp bij vacatures en sollicitaties, terwijl hogeschoolden vaker behoefte hebben aan informatie over opleidingen en de arbeidsmarkt (Schuerman & Bogaerts, 2023).

Een gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt kan gelinkt worden aan de identiteit als niet-EU-migrant. Migranten zijn vaak onbekend met lokale arbeidsmarktstructuren, mede door taalverschillen (Andrews et al., 2023). Verder ervaren Oekraïense vluchtelingen grotere culturele verschillen ten opzichte van migranten uit de EU (Schuerman & Bogaerts, 2023). Door een verschil in normen en waarden begrijpt men vaak onvoldoende wat er verwacht wordt van hen op de arbeidsmarkt, zoals werkethiek, netwerken of het tonen van initiatief. Dit beïnvloedt hun toegang tot informatie over hoe ze zich best positioneren op de arbeidsmarkt (Austen, 2003).

Deze drempel wordt beschouwd als individuele barrière omdat het veroorzaakt wordt door persoonlijke beperkingen in kennis en vaardigheden. Deze informatie ontbreekt op individueel niveau en is onafhankelijk van de sociale en economische arbeidsmarktstructuur. Hoewel er elementen worden vermeld in de literatuur die wijzen op structurele barrières, zoals het gebrek aan samenwerking van overheidsinstanties, nemen individuele elementen de overhand.

2.2.2 Structurele barrières

Structurele barrières zijn elementen in de sociale en economische structuur van de arbeidsmarkt die het voor een individu moeilijk maken om werk te vinden, onafhankelijk van de kwalificaties van de werkzoekende (Hong et al., 2022).

2.2.2.1 Kinderopvang

Kinderopvang wordt als een structurele barrière gezien omdat het probleem afhankelijk is van bredere sociale en economische factoren. Aangezien de directe toegang tot kinderopvang niet mogelijk is door een vraagoverschot, kunnen alleenstaande ouders niet werken ongeacht hun kwalificaties. Dit houdt hen in een kwetsbare positie waarvoor structurele oplossingen nodig zijn.

Doordat veel Oekraïense mannen het land officieel niet mogen verlaten, zijn er veel alleenstaande vrouwen met kinderen op de vlucht. Een uitdaging die deze Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen vaak tegenkomen is het organiseren van opvang voor hun kinderen. In verschillende Europese landen als Polen, Duitsland, Estland en België blijkt dat er te weinig plaatsen zijn voor (Oekraïense) kinderen in zowel dagopvang voor kinderen als op scholen. Doordat alleenstaande ouders geen opvang voor hun kinderen vinden, vormt dit een barrière om deel te nemen aan de arbeidsmarkt (Andrews et al., 2023; Duszczuk & Kaczmarczyk, 2022; Gromadzki & Lewandowski, 2023; Schuerman & Bogaerts, 2023; Tammaru et al., 2024).

Schuerman en Bogaerts (2023) benadrukken dat het hebben van een sociaal netwerk deze drempel zou kunnen verlagen, wat zich vaak uit in de aanwezigheid van andere Oekraïners in de buurt, maar Tammaru et al. (2024) spreken dit tegen. Volgens hun analyse heeft het aandeel Oekraïense bevolking in een regio geen invloed op het sneller vinden van werk. Dit resultaat zou verklaard

kunnen worden door de unieke situatie in Estland, waar een groot deel van de Oekraïense bevolking al jaren in Estland woont en intussen Russisch spreekt, waarmee Oekraïense oorlogsvluchtelingen mogelijks niet geassocieerd willen worden.

Er kan besloten worden dat vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen door de combinatie van gender, etniciteit en migratiestatus een disproportionele benadeling op de arbeidsmarkt ervaren door de vermoeilijkte toegang tot kinderopvang. Als vrouw dragen zij vaak de verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen of andere familieleden (CARE International, 2023). Daarnaast ervaren ze als migrant vaak een beperkte toegang tot sociale netwerken die kunnen helpen met kinderopvang, zoals familie of vrienden (Schuerman & Bogaerts, 2023).

2.2.2.2 Erkenning van kwalificaties

Oekraïense oorlogsvluchtelingen ervaren aanzienlijke moeilijkheden bij de erkenning van hun diploma en andere kwalificaties, wat een directe invloed heeft op hun toegang tot de arbeidsmarkt. Hoewel het merendeel van Oekraïense vluchtelingen hoogopgeleid is, ervaart bijna de helft problemen bij het erkenningsproces van hun kwalificaties. Op de Vlaamse werkvloer hecht men echter veel belang aan het juiste diploma met de bijbehorende werkervaring. Door dit moeilijke en trage proces van erkenning, beperkt het jobaanbod voor Oekraïense vluchtelingen zich in tussentijd tot laaggeschoolde functies, ondanks hun hoge opleidingsniveau en werkervaring (Schuerman & Bogaerts, 2023). Het gebrek aan deze diploma-erkenning draagt bij aan een neerwaartse spiraal van onderbenutting van vaardigheden en kwalificaties, wat op langere termijn leidt tot het verlies van vaardigheden en verlaagd zelfvertrouwen. Deze combinatie van factoren heeft een negatieve impact op de huidige en toekomstige tewerkstelling (Calo et al., 2022).

Deze barrière is specifiek voor niet-EU-migranten heel hoog, aangezien er strengere eisen zijn voor hun diploma-erkenning ten opzichte van EU-migranten. Er zijn ook hogere kosten verbonden, doordat alle documenten in een Belgische taal of in het Engels bezorgd moeten worden en dit vertaald moet zijn door een beëdigde vertaler (Dossierbehandeling NARIC, z.d.).

Dit probleem is geworteld in de bredere systemen van de overheid, wat niet gekoppeld is aan de individuele kenmerken van Oekraïense oorlogsvluchtelingen. Verder hecht de Vlaamse arbeidsmarkt veel waarde aan een officiële erkenning van capaciteiten, wat nieuwkomers zonder diploma-erkenning benadeelt. Deze drempel wordt daarom als structurele barrière gezien.

2.2.2.3 Discriminatie

Werkzoekenden met een migratieachtergrond melden dat sollicitaties vaak niet resulteren in uitnodigingen voor gesprekken of daadwerkelijke tewerkstellingen, waardoor hun kans op tewerkstelling aanzienlijk verkleint. Daarnaast uit discriminatie zich ook in het feit dat de jobmogelijkheden beperkt worden tot sectoren als magazijnwerk, retail en horeca, waar migranten, vluchtelingen en asielzoekers minder ideale arbeidsomstandigheden accepteren wegens een gebrek aan alternatieven (Calo et al., 2022).

Een aanzienlijk deel van Oekraïense oorlogsvluchtelingen ervaart discriminatie van lokale Russischspreekende gemeenschappen. Verder geeft slechts 5% aan discriminatie van andere groepen te ervaren. Afhankelijk van hoe de oorlog verder evolueert, zou dit kunnen stijgen door Russische propagandacampagnes (Andrews et al., 2023).

Discriminatie op de arbeidsmarkt zorgt voor een kwetsbare positie voor vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen. De gendergerelateerde discriminatie heeft vooral betrekking op de vooroordelen die ze ervaren rond hun professionele capaciteiten (Hanek & Garcia, 2022). Als migranten worden ze vaak geconfronteerd met xenofobe houdingen, waarbij ze door anderen snel als buitenstaander worden gecategoriseerd. Hun niet-EU-migrantenstatus versterkt deze uitsluiting, door hun gebrek aan sociale netwerken en taalvoordelen dat EU-migranten vaak wel hebben (Fernández-Reino & Cuibus, 2024).

Discriminatie kan de arbeidsmarktintegratie beïnvloeden door de toegang tot werk te beperken, maar ook door een gevoel van uitsluiting te creëren, wat vervolgens een psychologische impact kan hebben. Omdat deze ongelijkheden systematisch in het aanwervingsproces voorkomen, wordt dit als een structurele sociale barrière in de arbeidsmarkt gezien.

2.2.2.4 Kwalitatieve mismatch

In alle Europese landen geven Oekraïense oorlogsvluchtelingen aan dat het makkelijker is om tewerkgesteld te worden in laaggeschoolde banen in de dienstensector (Andrews et al., 2023; Duszczek & Kaczmarczyk, 2022; Gromadzki & Lewandowski, 2023; Schuerman & Bogaerts, 2023; Tammaru et al., 2024). Hiervoor zijn geen specifieke vaardigheden nodig. Typische sectoren zijn de schoonmaaksector, verkoopsector, supermarkten en magazijnen. In Estland zijn 90% van de Oekraïense oorlogsvluchtelingen tewerkgesteld in een zogenaamde laaggeschoolde baan (Tammaru et al., 2024).

Veel van deze Oekraïense vluchtelingen zijn echter wel hoogopgeleid en er doet zich een kwalitatieve mismatch voor, waarbij hoogopgeleide mensen in laaggeschoolde banen terechtkomen (Gromadzki & Lewandowski, 2023). Dit heeft negatieve gevolgen voor hun mentale gezondheid en motivatie. Ook zijn deze jobs vaak laagbetaald, met lonen die tegen de minimumlonen liggen en instabiele arbeidsomstandigheden (Duszczek & Kaczmarczyk, 2022).

Onderzoek concludeert dat vrouwen vaker te maken krijgen met vooroordelen over hun professionele capaciteiten, waardoor ze vaker in rollen terechtkomen die minder goed aansluiten bij hun kwalificaties (Hanek & Garcia, 2022). Bij migranten liggen de oorzaken vaak in barrières als taalkennis en onvoldoende kennis van de lokale arbeidsmarkt. Als niet-EU-migrant komen er extra drempels bij, waarbij de erkenning van kwalificaties het grootste obstakel vormt (Schuerman & Bogaerts, 2023). Het kruispunt van assen waar deze vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen zich op bevinden draagt daardoor bij aan hun marginalisering in de samenleving.

Deze drempel wordt onder structurele barrières geplaatst, aangezien het niet voortkomt uit persoonsgebonden kenmerken, maar uit sociale en structurele factoren binnen de arbeidsmarkt, zoals onder andere vooroordelen en de erkenning van hun kwalificaties.

2.2.2.5 Aard van migratie

Lens et al. (2018) besluiten dat de aard van de migratie een significant effect heeft op de duur tot de eerste tewerkstelling. Het duurt langer voor vluchtelingen om een eerste tewerkstelling te vinden vergeleken met andere migrantengroepen. Dit komt doordat ze initieel een zwakke band hebben met de arbeidsmarkt. In de eerste jaren na aankomst zijn vluchtelingen vooral bezig met zich aan te passen aan hun nieuwe omgeving en een netwerk op te bouwen alvorens werk te zoeken. Rea en Wets (2014) bevestigen dit, en voegen toe dat des te langer nieuwe migranten in België zijn, des te meer tijd ze hebben om te leren over het land en de arbeidsmarkt, maar ook om het statuut van vluchteling of subsidiaire bescherming te verkrijgen, waardoor men meer zekerheid en sociale rechten heeft. Daarnaast heeft men ook de mogelijkheid om de taal te leren, wat hun kansen op de arbeidsmarkt opnieuw vergroot.

Verder zijn vluchtelingen vatbaarder om na een eerste tewerkstelling terug werkloos te vallen en terug afhankelijk te worden van sociale bijstand ten opzichte van andere migrantengroepen. De oorzaak hiervan is niet duidelijk, maar kan liggen aan de onzekere en onaantrekkelijke banen waarin vluchtelingen terechtkomen. Deze jobs liggen vaak onder hun niveau van kwalificatie (Lens et al., 2018).

Vrouwelijke Oekraïense vluchtelingen ervaren gendergerelateerde uitdagingen door hun gedwongen migratie, zoals de verplichte verantwoordelijkheid voor kinderen of andere familieleden doordat volwassen mannen Oekraïne niet mogen verlaten (CARE International, 2023). Als migranten met vluchtelingenstatus hebben ze vaak bijkomende psychologische en praktische obstakels die voortkomen uit hun gedwongen vertrek. In tegenstelling tot andere migranten hebben vluchtelingen vaak geen keuze gehad in hun migratieproces en hebben zij geen voorbereidingen kunnen treffen. Hierdoor is er veel onzekerheid over hun verblijfsrechten en integratie (Amit et al., 2024). Als niet-EU-migranten hebben Oekraïense vluchtelingen vaak extra discriminatie. Door hun vluchtelingenstatus wordt vaak een tijdelijk verblijf geïmpliceerd, wat werkgevers minder bereid maakt om hen aan te nemen (Niemann et al., 2024). Deze drie overlappende assen versterken de barrières die voortkomen uit de aard van hun migratie, waardoor de groep van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen meer moeilijkheden heeft met hun integratie op de arbeidsmarkt in vergelijking met andere migranten.

Dit is een structurele barrière omdat ze niet afhankelijk is van individuele kwalificaties of capaciteiten van personen, maar van de normen die aanwezig zijn op de arbeidsmarkt van het ontvangende land.

2.2.3 Conclusie

Het literatuuronderzoek toont aan dat Oekraïense vrouwelijke vluchtelingen met verschillende overlappende barrières worden geconfronteerd bij hun integratie op de arbeidsmarkt. Individuele drempels, zoals een tekort aan taalkennis, psychologische problemen en een gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt, belemmeren hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling. Daarnaast spelen structurele barrières een belangrijke rol, waaronder een tekort aan kinderopvang, de erkenning van hun kwalificaties, discriminatie, kwalitatieve mismatch en de specifieke moeilijkheden die gelinkt zijn aan hun vluchtelingenstatus.

Deze drempels zijn niet los van elkaar te zien, maar moeten worden begrepen vanuit een intersectioneel perspectief. Als vrouwen ondervinden zij gendergerelateerde drempels, zoals de zorg voor kinderen die vaak op hen rust, meer discriminatie en vooroordelen. Als migranten worden zij geconfronteerd met obstakels zoals het gebrek aan een sociaal netwerk en aan informatie over de lokale arbeidsmarkt. Als niet-EU-migranten treffen ze bijkomende institutionele en sociale drempels, zoals de moeilijke erkenning van buitenlandse kwalificaties en een verhoogd risico op discriminatie. Deze overlappende ongelijkheden versterken elkaar, waardoor Oekraïense vrouwelijke vluchtelingen een unieke en kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt. Dit benadrukt de noodzaak van een geïntegreerde en doelgroepgerichte aanpak in activeringsprogramma's, met oog voor hun situatie.

2.3 Ervaringen en effectiviteit van bestaande activeringsprogramma's

Activerings- en tewerkstellingsmaatregelen spelen een cruciale rol in het ondersteunen van migranten en vluchtelingen bij het overwinnen van barrières op de arbeidsmarkt. Activeringsmaatregelen zijn een paraplueterm voor verschillende soorten beleid dat gegroepeerd kan worden in vier clusters: beroepsopleiding, hulp bij het zoeken naar werk, loonsubsidies en steun aan zelfstandigen (Levy Yeyati et al., 2019). Hierdoor kunnen personen in een kwetsbare positie beter integreren op de arbeidsmarkt. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op bestaande activerings- en tewerkstellingsmaatregelen in Vlaanderen en hun effectiviteit, waarbij wordt gekeken naar algemene ervaringen van migranten.

Hoewel de specifieke situatie van Oekraïense vrouwelijke vluchtelingen niet uitgebreid in de literatuur is onderzocht, bieden de algemene ervaringen van migranten waardevolle inzichten. Deze inzichten kunnen gebruikt als basis worden voor het veldonderzoek, waar dieper wordt ingegaan op de unieke uitdagingen en behoeften van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in de Vlaamse context.

2.3.1 Huidige activeringsprogramma's voor vluchtelingen in Vlaanderen

Volgens VVSG (z.d.-a) is het afhankelijk van het verblijfsstatuut waarmee Oekraïense vluchtelingen ingeschreven zijn in het Rijksregister of ze al dan niet recht hebben op een inburgeringstraject of dat het verplicht is om een inburgeringstraject te volgen. Bij een kort verblijf wordt men niet ingeschreven in het Rijksregister en heeft men dus geen recht op een inburgeringstraject. Bij internationale bescherming heeft men geen recht op een inburgeringstraject zolang de asielprocedure loopt, maar na toekenning van de vluchtelingenstatus of status van subsidiaire bescherming wordt het volgen van een inburgeringstraject verplicht in Vlaanderen. Wanneer Oekraïense vluchtelingen het statuut aanvragen van tijdelijke bescherming, een regeling voor mensen die voor de Russische invasie hun verblijfplaats in Oekraïne hadden (Raad van de Europese Unie & Europese Raad, 2024), heeft men het recht om een inburgeringstraject te volgen, maar dit is niet verplicht.

Het inburgeringstraject bestaat uit maatschappelijke oriëntatie, waar men leert over leven in België, een cursus Nederlands, een traject naar werk met inschrijving via VDAB (voluit: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) en een participatie- en netwerktraject, waarbij deelnemers vrijwilligerswerk, stage of een buddyproject doen (Agentschap Integratie en Inburgering, z.d.).

Sinds 16 mei 2023 geldt er voor Oekraïense vluchtelingen een verplichte inschrijving bij VDAB. Na deze inschrijving volgt er een traject van hulp en begeleiding naar werk, waarbij men op individueel niveau begeleid wordt. Deze begeleiding kan bestaan uit leren solliciteren, ontdekken welke job er past, Nederlands leren, extra opleidingen volgen, stage lopen of helpen bij de erkenning van een buitenlands diploma (VDAB, z.d.-b). Daarnaast heeft VDAB extra middelen gekregen van de overheid om bemiddelaars aan te stellen die Oekraïners helpen linken aan beschikbare profielen, maar ook

om taalcursussen en beroepsopleidingen te organiseren. Ook kreeg VDAB de toestemming om extra trajecten op te starten als de vraag groot is, maar werd er aangeraden om de meeste opleidingen op de werkvloer te laten plaatsvinden (Bleus, 2022).

De meeste Oekraïense vluchtelingen in Vlaanderen komen na de aanvraag van het statuut tijdelijke bescherming via hun gemeente terecht bij het OCMW voor hun verdere begeleiding (VVSG, z.d.-b). Als de maatschappelijk assistent van het OCMW vindt dat de Oekraïense cliënt door een gebrek aan werkervaring of arbeidsattitude niet direct aan de slag kan in het normaal economisch circuit, kunnen er extra competenties en werkervaring worden opgedaan binnen een werkomgeving door de tewerkstellingsmaatregel 'tijdelijke werkervaring OCMW'. Hierbij wordt werkplekleren toegepast: een combinatie van opleiding met een begeleide stage, waarbij gefocust wordt op Nederlands leren tijdens het werken. Het uiteindelijke doel is om op de reguliere arbeidsmarkt terecht te komen, maar aangezien de maatregel wordt stopgezet vanaf de persoon recht heeft op sociale uitkeringen, wordt dit doel vaak voorbijgelopen (VDAB, 2017; *Schriftelijke Vraag 250 (2023-2024) | Vlaams Parlement*, 2024).

Een andere mogelijke activeringsmaatregel voor Oekraïense oorlogsvluchtelingen waarbij het omwille van omstandigheden niet mogelijk is om een deeltijdse of voltijdse job uit te voeren, is wijk-werken. Hierbij kan men maximum 60 uur per maand klusjes uitvoeren in opdracht van gemeenten, scholen, landbouwbedrijven, privépersonen of vzw's. Steden en gemeenten willen op deze manier werkzoekenden en niet-beroepsactieven opnieuw activeren tegen een voordelig tarief via wijk-werkcheques. Zo kunnen zij de nodige houding en competenties ontwikkelen om zich voor te bereiden op deelname aan de reguliere arbeidsmarkt (VDAB, z.d.-a).

Verder werd de activeringsmaatregel gemeenschapsdienst in 2023 goedgekeurd door de Vlaamse regering. Daarbij kunnen langdurig werkzoekenden verplicht worden om kleinschalige taken uit te voeren bij lokale besturen, vzw's of scholen, om een arbeidsritme op te bouwen en hun vaardigheden te verbeteren tegen een vergoeding van €1,30 per uur. Het traject wordt afgestemd op het tempo van de deelnemer, waarbij maximum 64 uren per maand gepresteerd wordt voor een maximum van zes maanden. Deze maatregel is gebaseerd op het idee dat wie een uitkering ontvangt van de overheid, een wederdienst moet leveren aan de maatschappij (Michiels, 2023; ACV, z.d.).

Daarnaast zijn er ook veel maatregelen die niet vanuit de federale of Vlaamse overheid komen. Dit zijn vrijwillige activeringsprogramma's die worden georganiseerd door het middenveld of door lokale besturen. Ze zijn beschikbaar om mensen te begeleiden naar duurzame tewerkstelling, maar zijn niet verplicht. Voorbeelden hiervan zijn de 'terug-naar-werktrajecten' van mutualiteiten en regionale activeringstrajecten van CAW. Deze trajecten combineren hulpverlening met coaching en activering, en trachten zo bestaande drempels weg te werken (CM, z.d.; CAW, z.d.). Daarnaast zijn er verschillende Vlaamse steden die begeleiding aanbieden in de vorm van gratis jobcoaching, zoals in Antwerpen en Genk (Stad Antwerpen, z.d.; Stad Genk, z.d.). Ook zijn er publiek-private samenwerkingen die via Lokale Partnerschappen een samenwerking hebben met lokale besturen, VDAB, VVSG en diverse dienstverlenende organisaties, met het doel om kwetsbare werkzoekenden en niet-beroepsactieven te begeleiden naar duurzame tewerkstelling (IN-Z, z.d.).

2.3.2 Effectiviteit van huidige activeringsprogramma's

Volgens Wood et al. (2019) hebben activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt het hoogste rendement op het gebied van stabiele tewerkstelling. Voorbeelden hiervan zijn stages en combinaties van verschillende maatregelen zoals werkplekleren. Dit kwantitatieve onderzoek analyseerde de effectiviteit van activeringsmaatregelen op duurzame tewerkstelling bij werklozen in Vlaanderen. Op basis van longitudinale data van VDAB en KSZ (voluit: Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid) werd nagegaan in welke mate deelname aan werkplekleren, opleidingen en begeleiding leidde tot uitstroom naar stabiele jobs. De resultaten tonen hoe deelname de kans op werk beïnvloedt en of deze jobs minstens vier kwartalen behouden blijven.

Daarnaast ontdekten ze een beperkte directe uitstroom naar stabiele reguliere tewerkstelling van andere maatregelen van VDAB zoals het organiseren van opleidingen en het aanbieden van bemiddeling en begeleiding. Toch zijn deze maatregelen volgens het onderzoek belangrijk om competenties te versterken, omdat ze een belangrijke voorwaarde voor deelname aan de arbeidsmarkt zijn. Echter blijken deze maatregelen an sich onvoldoende voor de doorstroom naar stabiel werk voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Verder ontdekten de onderzoekers dat vooral sterke profielen instromen in werkplekleren. Voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is het dus belangrijk om eerst deel te nemen aan competentieversterkende maatregelen alvorens activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt kunnen worden ingezet.

Het onderzoek van Bollens (2021) spreekt dit resultaat tegen. Ook zijn onderzoek was een kwantitatieve effectiviteitsstudie die de impact op de uitstroom naar werk onderzocht, maar dan specifiek voor beroepsopleidingen van VDAB. Hij concludeerde dat de combinatie van het volgen van een opleiding tijdens werkplekleren soms superieur is in effectiviteit, maar niet altijd, maar dat er verder onderzocht moet worden of dit afhankelijk is van de kenmerken van deelnemers, en voor welke doelgroepen dit dus een meerwaarde oplevert. Daarnaast benadrukt de auteur dat het belangrijk is om de kosten en de baten van activeringsmaatregelen af te wegen; des te langer een opleiding of andere maatregel duurt, des te langer deelnemers niet kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt en des te groter de baten voor de deelnemers achteraf moeten zijn.

De tewerkstellingsmaatregel wijk-werken lijkt de afgelopen jaren minder effectief te zijn. Zo zijn er in 2023 slechts 14% van de wijkwerkers na deze maatregel doorgestroomd naar de reguliere arbeidsmarkt, vergeleken met 25% in 2018. Volgens toenmalig minister van Werk Jo Brouns is het belangrijk om bij deze maatregel te benadrukken dat veel deelnemers eerst doorstromen naar andere maatregelen en trajecten binnen VDAB, alvorens ze deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt. Wijk-werken wordt vaak ingezet als een eerste (her)opstart na een periode van inactiviteit en moet volgens hem dus gezien worden als activeringsmaatregel. 44% van de personen die stopten met wijk-werken werden verder opgevolgd door VDAB-bemiddelaars om verdere stappen naar werk te zetten, en stroomden dus door naar andere tewerkstellingsmaatregelen (*Verslag Vergadering: Commissie Voor Economie, Werk, Sociale Economie, Wetenschap en Innovatie Donderdag 21 Maart 2024, 9 Uur, 2024; Droeven, 2024*).

Wat betreft de gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden, is de sociaal-economische raad van Vlaanderen niet overtuigd dat dit de nodige competentieversterking met zich meebrengt die garandeert dat werklozen makkelijker gepast werk zullen vinden. Er kan daarbij een verdringingseffect ten opzichte van vrijwilligerswerk, wijkwerken en tijdelijke werkervaring OCMW meespelen (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen [SERV], 2022). Tussen de invoering van de maatregel in januari 2023 en september 2024 hadden slechts 494 mensen gemeenschapswerk uitgevoerd (El Bakkali, 2024). De effectiviteit van de gemeenschapsdienst is dus niet zoals men oorspronkelijk voor ogen hield, mede door de concurrentie met wijk-werken.

De participatie in de 'terug-naar-werktrajecten' (TNW) is meer succesvol, wat volgens Rekenhof (2024) te verklaren is door het vrijwillige karakter van het integratietraject, gecombineerd met de verhoogde verantwoordelijkheid om actief deel te nemen van zowel de niet-beroepsactieve, het ziekenfonds en de werkgever. Er is een constante stijging van het aantal deelnemers: in april 2023 werden de eerste metingen gedaan. Het aantal terug-naar-werk-plannen, die opgesteld worden wanneer deelnemers zich verbinden om het engagement met het traject aan te gaan, bedroeg toen 344 plannen per maand. In juni 2024, wanneer het traject opnieuw werd geëvalueerd, bedroeg dit al 1156 plannen per maand (RIZIV, z.d.). Deze stijging wijst op een succesvol onthaal van de TNW-trajecten. Over de uitstroom naar de arbeidsmarkt via een TNW-traject zijn geen cijfers beschikbaar, wat het moeilijk maakt om de effectiviteit te bepalen.

Daarnaast werden specifieke lokale initiatieven, waaronder gratis jobcoaching die in verschillende steden aangeboden wordt, als effectief geëvalueerd in termen van uitstroom naar de arbeidsmarkt. Dat concludeerden Tempera en Albertijn (2023) na een impactevaluatie in het kader van een oproep Outreach & Activering van Europa WSE. Toch ontdekten ze dat die uitstroom voornamelijk kwam door reeds werkenden en werkzoekenden, en dat het aandeel niet-beroepsactieven nauwelijks zakte doorheen het project. Wel zijn er na deelname aan de initiatieven opvallend meer personen die hun afstand tot de arbeidsmarkt verkleind hebben ten opzichte van personen die verder van de arbeidsmarkt staan na de begeleiding. Daarnaast worden deze initiatieven door de lokale politieke organen vaak verlengd, zoals blijkt uit de besluiten van de Raad voor Maatschappelijk Welzijn en besluiten van het College van Burgemeester en Schepenen (Raad voor Maatschappelijk Welzijn Hasselt [RMW], 2019; College van Burgemeester en Schepenen Antwerpen [CBS], 2022). Dit kan ook wijzen op een gunstig effect.

2.3.3 Ondersteunende elementen in activeringsprogramma's voor vluchtelingen

2.3.3.1 Structurele aanpassingen

2.3.3.1.1 Aanpassingen in het arbeidsmarktbeleid

Een succesvol arbeidsmarktintegratiebeleid is gericht op samenwerking, met migranten in een centrale rol. Coletti en Pasini (2022) identificeerden drie succesfactoren die bijdragen aan een succesvolle integratie van migranten op de arbeidsmarkt. Vooreerst is het belangrijk om bij het ontwikkelen van beleid voor arbeidsmarktactivering verschillende stakeholders te consulteren. De

consultatie van bedrijven, migranten en organisaties is een tijdrovend proces, maar loont zich door een betere problemdiagnose en innovatievere oplossingen. Daarnaast ontdekten zij ook dat lokale en subnationale overheden een steeds belangrijker rol spelen in het implementeren van arbeidsmarktintegratiebeleid. De rol van nationale overheden neemt steeds af, terwijl lokale autoriteiten beter zijn uitgerust om het aanpassingsvermogen van succesvolle maatregelen te begrijpen. Daarom wordt een combinatie van bottom-up en top-down benaderingen met een focus op lokale betrokkenheid aangeraden. Ten slotte is het belangrijk om de behoeften van migranten centraal te stellen. Een succesvolle arbeidsmarktintegratie komt voort uit beleid dat specifiek gericht is op inclusie en praktische ondersteuning voor migranten.

2.3.3.1.2 Aanpassingen in arbeidsvorm

Deeltijds werk kan bijdragen aan de arbeidsmarktintegratie van vrouwelijke migranten doordat zij vaak te maken hebben met specifieke uitdagingen die hun mogelijkheid om voltijds te werken compliceren. Bevelander en Groeneveld (2010) toonden aan dat vrouwen uit etnische minderheidsgroepen vaak geconfronteerd worden met meer ongelijkheid, omdat ze zowel vrouw als migrant zijn, wat aansluit bij de theorie van intersectionaliteit. Omdat ze vaker de gezinsverantwoordelijkheden dragen, kan deeltijds werk helpen om werk en gezin te combineren. Toch blijkt dat vrouwelijke migranten vaker voltijds werken ten opzichte van autochtone vrouwen, aangezien hun partners doorgaans lagere inkomens hebben. Dustmann en Schmidt (2001) hadden dezelfde conclusie; zij ontdekten dat vrouwelijke migranten vaker voltijds werken ondanks de aanwezigheid van jonge kinderen. Dit wijst op een sterke financiële noodzaak.

Deeltijds werk geeft vrouwelijke migranten de mogelijkheid om hun vaardigheden te demonstreren en ontwikkelen, waarna ze vaak doorstromen naar voltijdse posities. Kavli en Nielsen (2019) concludeerden dat vrouwelijke migranten deeltijds werk vaak gebruiken als opstap naar een stabielere, voltijdse functie. Door het deeltijds karakter is de toegang tot de arbeidsmarkt laagdrempeliger, aangezien deze vrouwen kunnen werken terwijl ze nog steeds hun gezinsverplichtingen volbrengen. Deeltijds werk kan dus de arbeidsmarktintegratie van vrouwelijke migranten bevorderen, maar zorgt tegelijk voor een kwetsbaardere financiële positie ten opzichte van voltijds werk.

Daarnaast kan telewerk zorgen voor extra flexibiliteit doordat de combinatie tussen werk en zorgtaken zoals gezinsverantwoordelijkheden gefaciliteerd wordt, wat de structurele barrière kinderopvang verlaagt. Door telewerk wordt de zorgdruk verlaagd, maar het toestaan is niet genoeg om effectief te zijn. Naast de mogelijkheid tot telewerk, is er extra beleid nodig om het effectief te maken. De onderzoekers benadrukken dat het belangrijk blijft voor bedrijven om hun werknemers te ondersteunen op gebied van kinderopvang en hun werk-privébalans naast het aanbieden van telewerkmogelijkheden (Tomei, 2021). Lott en Abendroth (2020) bevestigen die bevindingen, en voegen verder toe dat vrouwen doorgaans disproportioneel benadeeld worden door het telewerkbeleid van bedrijven. Zo wordt hun aanvraag vaker geweigerd ten opzichte van mannen en dienen ze minder vaak een aanvraag in uit angst voor negatieve carrièregevolgen. Dit vraagt om een duidelijk beleid met formele aanvraagprocedures op basis van objectief vastgestelde maatstaven. Daarnaast kan telewerk ook een mogelijkheid zijn om logistieke verplaatsingen te vermijden, maar

bij vrouwen die een hoge zorgdruk ervaren moet dit aangevuld worden met mogelijkheden voor kinderopvang om hun werk efficiënt te laten verlopen (Heggeness & Suri, 2021).

2.3.3.2 Gerichte begeleiding en opleiding

2.3.3.2.1 Taal- en integratiecursussen voor migranten

Wood en Neels (2024) concludeerden dat taal- en integratiecursussen in het kader van arbeidsmarktactivering die specifiek gericht zijn op migranten een positief effect hebben op de kans dat ze een stabiele baan vinden in Vlaanderen. Zij vonden dat migranten die deelnamen aan deze cursussen na vijf jaar 7% tot 10% meer kans hadden om in een stabiele baan beland te zijn tegenover de controlegroep. Hieruit kunnen we dus besluiten dat hun toegang tot de arbeidsmarkt gefaciliteerd en gestimuleerd wordt door het volgen van deze cursussen. Dit wordt ook bevestigd in de internationale context: Al Hashemi en Habib (2017) ontdekten ook een positief verband tussen een arbeidsmarktbeleid gericht op het versterken van vaardigheden en betere arbeidsmarktkansen voor migranten in Duitsland, Singapore en de Verenigde Arabische Emiraten.

2.3.3.2.2 Hulp bij het zoeken naar werk

Mensen die zich lieten assisteren in het zoeken naar geschikte banen en vacatures hebben 10% meer kans om na vijf jaar in een stabiele baan beland te zijn, hoewel hier geen verschil is in deelname van migranten of niet-migranten. Er wordt vaker gekozen voor deze assistentie door migranten die deelnamen aan taal- en integratiecursussen ten opzichte van migranten die dat niet deden, maar er blijkt geen verschil in effectiviteit van de assistentie in het zoeken naar vacatures en banen (Wood & Neels, 2024).

2.3.3.3 Sociale en culturele ondersteuning

2.3.3.3.1 Cultuurgevoelige ondersteuning

Een cultuurgevoelige manier van ondersteuning draagt bij aan een betere arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen. Ganassin en Young (2020) benadrukken dat vluchtelingen niet gezien mogen worden als homogene groep, maar dat het nodig is om in te spelen op de unieke ervaringen en behoeften van elk individu bij de ondersteuning en begeleiding in activeringsprogramma's. Dit kan door een cultuurgevoelige aanpak waarbij ondersteuning wordt aangepast aan de achtergrond van vluchtelingen en hun gender, taal of land van herkomst. Schukking en Kircher (2022) suggereren dat extra trainingen van persoonlijke interculturele communicatieve competenties voor professionals zorgen voor een verlaging in structurele barrières als discriminatie. Dit verwijst naar het vermogen van een individu om effectief en respectvol te communiceren met personen van verschillende culturele achtergronden. Het omvat aspecten als attitude ten opzichte van andere culturen, kennis van waarden en normen, vaardigheden, veerkracht en contextuele factoren zoals taalvaardigheid, opleidingsniveau en interculturele ervaringen. Ook ontdekten ze dat een betere ontwikkeling van de persoonlijke interculturele communicatieve competenties van hoogopgeleide vluchtelingen resulteren in een betere arbeidsmarktintegratie.

Cultuurgevoelige ondersteuning verlaagt dus verschillende drempels, waaronder de taalbarrière bij het opdoen van kennis over de arbeidsmarkt, maar ook discriminatie in activeringsprogramma's.

2.3.3.3.2 Mentorprogramma's

Mentorschap heeft een positieve impact op het welzijn, de sociale verbinding en de gezondheid van vrouwelijke vluchtelingen. Door mentoren te rekruteren die vergelijkbare migratie-ervaringen hebben, versterkt de veerkracht van participanten. Hierbij is empathisch luisteren en sociale verbinding cruciaal. Mentorprogramma's vragen veel tijd om vertrouwen op te bouwen, aangezien korte interventies niet tot betekenisvolle resultaten leiden. Gower, Jeemi, Forbes, et al. (2022) concludeerden dat, maar konden geen uitspraak doen over de effecten van mentorprogramma's op lange termijn. Door de aanwezigheid van andere arbeidsmarktbarrières, kon er geen positieve relatie vastgesteld worden tussen deelname aan een mentorprogramma en duurzame tewerkstelling. Månsson en Delander (2017) bevestigen dit, en voegen toe dat mentorschap een goed startpunt is voor integratie, maar geen oplossing an sich. Sociale en arbeidsmarktintegratie vereisen een multidimensionale aanpak over een langere termijn.

Verder is de effectiviteit van mentorprogramma's bij vrouwelijke migranten afhankelijk van de gebruikte taal en de manier van ondersteuning. Door enkel de taal van het gastland te gebruiken worden de taalvaardigheden van deelnemers bevorderd, maar kunnen ook frustraties ontstaan. Wanneer zij deze taal nog onvoldoende beheersen, kan dit leiden tot negatieve ervaringen, met vervolgens een vicieuze cirkel van frustratie en lage eigenwaarde (Steel et al., 2019). Dit vergt dus flexibiliteit van de mentor. Gower, Jeemi, Wickramasinghe, et al. (2022) identificeerden naast flexibiliteit nog andere aspecten die het succes van mentorprogramma's bepalen; het vertrouwen, de ondersteuning en betrokkenheid van de mentor. Door deze aspecten succesvol te implementeren rapporteren vrouwelijke migranten en vluchtelingen meer sociale connecties, minder sociale isolatie, meer zelfvertrouwen en een verhoogde general self-efficacy. Verschillende doelen worden daardoor makkelijker bereikt, zoals het vinden van een vaste tewerkstelling, vrijwilligerswerk of deelname aan een opleiding. Samengevat heeft mentorschap een grote invloed op het gevoel van verbondenheid, wat een positieve impact heeft op de mentale gezondheid van vrouwelijke migranten en vluchtelingen.

Ook de manier van ondersteuning blijkt belangrijk voor de effectiviteit van mentorprogramma's. Door een autoritaire houding aan te nemen als mentor, waarbij men veel taken uit handen neemt, kan op lange termijn de groei en zelfredzaamheid van deelnemers aangetast worden. Daarom is het aangeraden om een meer geëmancipeerde aanpak te hanteren, wat de persoonlijke ontwikkeling en zelfvertrouwen van de deelnemers ten goede komt (Steel et al., 2019).

2.3.4 Belemmerende elementen in activeringsprogramma's voor vluchtelingen

Een ongunstig arbeidsmarktbeleid creëert extra drempels voor de arbeidsmarktintegratie van vluchtelingen: in het Verenigd Koninkrijk kunnen vluchtelingen en asielzoekers daardoor moeilijker gebruikmaken van activeringsprogramma's. In het Verenigd Koninkrijk is er bijvoorbeeld een verbod om te werken terwijl de asielaanvraag behandeld wordt. Deze periode van inactiviteit zorgt voor een negatieve impact op het vinden van werk op lange termijn; men heeft minder zelfvertrouwen, er is een gat in hun CV tijdens de asielaanvraag en men verliest nuttige vaardigheden door ze niet te gebruiken. Daarnaast is er sprake van fragmentering van de diensten, wat ervoor zorgt dat er minder opportuniteiten zijn voor vluchtelingen om gebruik te maken van activeringsprogramma's (Calo et al., 2022). Verder is er een gebrek aan bewustzijn van het probleem door te weinig financiering in activeringsprogramma's. Deze structurele problemen benadrukken het belang van een gecoördineerd en inclusief beleid, iets dat zich niet beperkt tot het Verenigd Koninkrijk, maar ook elders relevant is voor de arbeidsmarktintegratie van gedwongen migranten.

Ook Marcu et al. (2018) zien een gebrek aan financiering als een belemmerende factor voor vluchtelingen. Daarnaast concludeerden zij dat passieve arbeidsmarktprogramma's, zoals werkloosheidsuitkeringen en vervroegde rustpensioenen, niet zorgen voor een betere inclusie van migranten op de arbeidsmarkt. Ook zorgt een inkomensongelijkheid tussen de verschillende landen van de EU-10 en een verschil in armoederisico voor een moeilijkere integratie op de arbeidsmarkt.

In het onderzoek van Fossati en Liechti (2020) wordt dan weer aangetoond dat het succes van activeringsprogramma's sterk afhankelijk is van de attitude van de werkgever in kwestie tegenover vluchtelingen. Daarnaast maken werkgevers geen onderscheid tussen verschillende activeringsmaatregelen, en vinden ze de maatregel nuttig wanneer vluchtelingen als waardevolle aanwinst voor de arbeidsmarkt worden gezien. Daaruit kan geconcludeerd worden dat de effectiviteit van activeringsprogramma's, alsook de kans op tewerkstelling niet enkel afhankelijk is van het specifieke overheidsbeleid, maar ook van externe factoren, zoals werkgeversattitude.

De integratie van vrouwelijke migranten in de arbeidsmarkt blijft een uitdaging vanwege een lage arbeidsparticipatie in de meeste herkomstlanden, wat leidt tot een aanzienlijke genderkloof bij de tewerkstellingsgraad van niet-EU-migranten in Europa. Barslund et al. (2017) toonden aan dat de kloof in arbeidsmarktintegratie zich ook weerspiegelt in bredere maatschappelijke integratie, waarbij het gebrek aan arbeidsmarktparticipatie de sociale integratie van vrouwelijke migranten vertraagt. Veel activeringsprogramma's volgen een algemene benadering, terwijl specifieke aanpassingen essentieel zijn om de behoeften van vrouwelijke migranten aan te pakken. Daarom wordt meer onderzoek aangeraden naar de factoren die bijdragen aan de genderkloof en aangepaste programma's die specifiek vrouwelijke migranten ondersteunen in hun weg naar duurzame arbeidsmarktintegratie en bredere maatschappelijke participatie.

3 Probleemstelling

De recente instroom van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen brengt zowel kansen als uitdagingen met zich mee op het gebied van werkgelegenheid. Ondanks bestaande activeringsprogramma's blijkt de arbeidsmarktintegratie van deze vrouwen complexer dan verwacht (Barslund et al., 2017). Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen ervaren drempels op verschillende vlakken. De huidige ondersteuning verlaagt sommige van deze drempels, maar speelt onvoldoende in op andere barrières (Schuerman & Bogaerts, 2023). Dit heeft niet alleen invloed op de doelgroep, maar heeft ook gevolgen voor de bredere arbeidsmarkt, waarin de integratie van deze groep vluchtelingen een waardevolle bijdrage zou kunnen leveren aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad.

Door de theorie van intersectionaliteit te hanteren is gebleken dat de combinatie van gender en migratiestatus leidt tot grotere ongelijkheden voor Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in vergelijking met andere groepen, wat hun uitdagingen verder vergroot. Dit roept vragen op over hoe deze programma's aangepast kunnen worden om de complexiteit van het verkrijgen van een duurzame tewerkstelling voor deze groep te faciliteren.

Er is een gebrek aan diepgaand onderzoek naar de specifieke behoeften en obstakels die deze vrouwen ervaren bij het zoeken naar werk in Vlaanderen, evenals de mate waarin bestaande programma's hierop inspelen. De vraag blijft dus in hoeverre de huidige activeringsprogramma's geschikt zijn voor de arbeidsmarktintegratie van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen, of dat er aanpassingen nodig zijn om hen beter te ondersteunen. Er is een behoefte aan onderzoek dat de perspectieven, uitdagingen en wensen van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen zelf in kaart brengt. Een belangrijke focus van dit onderzoek is dat het vertrekt vanuit de specifieke ervaringen en behoeften van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen met activeringsprogramma's in Vlaanderen. Daarom wordt volgende onderzoeksvraag opgesteld: "Hoe kunnen activeringsprogramma's beter inspelen op de noden van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?". De onderzoeksvraag wordt onderzocht aan de hand van volgende subonderzoeksvragen:

- (1) Wat zijn de belangrijkste uitdagingen die Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen ervaren bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?
- (2) Welke ervaringen hebben Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen met de bestaande activeringsprogramma's?
- (3) Welke aanpassingen hebben Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen nodig in activeringsprogramma's om duurzaam werk te vinden en te behouden?

4 Methodologie

4.1 Context van het onderzoek

Dit onderzoek richtte zich op de ervaringen van niet-beroepsactieve Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen, met de nadruk op de obstakels en behoeften die zij ervaren binnen activeringsprogramma's en hoe deze programma's kunnen worden aangepast om hun duurzame tewerkstelling te bevorderen. De recente migratiestroom van Oekraïners naar Vlaanderen en de verscheidenheid van beschikbare activeringsprogramma's maken deze doelgroep bijzonder relevant voor onderzoek. Aangezien de integratie van vluchtelingen cruciaal is voor zowel hun persoonlijke ontwikkeling als hun bijdrage aan de arbeidsmarkt, was dit onderzoek gericht op het identificeren van de specifieke barrières en kansen die Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen tegenkomen. De focus lag niet alleen op de structurele aspecten van de activeringsprogramma's, maar ook op de persoonlijke ervaringen en uitdagingen van de respondenten in hun zoektocht naar werk in Vlaanderen.

Dit onderzoek gebeurde in het kader van een masterproef voor het behalen van een diploma als master in de Handelswetenschappen aan UHasselt. De dataverzameling gebeurde in samenwerking met een lopend SALKturbo-onderzoek 'Van niet-beroepsactief naar duurzaam tewerkgesteld: een blauwdruk voor een match tussen niet-beroepsactieven en werkgevers via jobontwerp'. Dit onderzoek focust zich op het ontwikkelen van methodieken en verzamelen van goede praktijken voor een duurzame match tussen niet-beroepsactieven en organisaties. Het bestaande onderzoek wordt gefinancierd door de provincie Limburg en loopt tot het najaar van 2025.

4.2 Dataverzameling

In het kader van dit onderzoek is er eerst een literatuurstudie uitgevoerd. De literatuur werd verzameld om te onderzoeken wat er al bekend was over de verschillende factoren die een invloed hebben op de tewerkstelling van vluchtelingen, vrouwelijke migranten en Oekraïense oorlogsvluchtelingen. Daarna werd fieldresearch gedaan. Hierbij werd nieuwe informatie verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd op basis van semigestructureerde interviews om extra informatie te verkrijgen. De informatie uit de semigestructureerde interviews werd verwerkt om een antwoord te kunnen bieden op de onderzoeksvragen.

De fieldresearch was gebaseerd op kwalitatief onderzoek. Hiervoor werd gekozen om rijke en gedetailleerde informatie te verzamelen over het onderwerp bij de respondenten aan de hand van niet-numerieke data. Door de semigestructureerde aanpak werd significantie en diepte aan het onderzoek toegevoegd. Door deze methode kunnen unieke ervaringen worden vastgelegd. Dit paste bij de onderzoeksvragen en de onderzoeksdoelstelling omdat persoonlijke ervaringen van belang waren om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. De aard van het onderwerp was vrij persoonlijk omdat gezocht werd naar subjectieve en persoonlijke ervaringen van mensen. Dit betekende dat de antwoorden moeilijk meetbaar of te kwantificeren waren en daardoor ook moeilijk generaliseerbaar waren naar een bredere populatie (Saunders et al., 2019).

Het kwalitatief onderzoek werd uitgevoerd door semigestructureerde één-op-één interviews tussen de interviewer en de respondenten. Door de flexibiliteit van kwalitatief onderzoek kon doorgevraagd worden naar onderliggende meningen, motivaties en ervaringen van de respondenten door verdiepende vragen (Saunders et al., 2019). Dit was belangrijk om nieuwe bevindingen te kunnen verkennen die opkomen tijdens de interviews. Deze nieuwe inzichten kunnen bijdragen aan nieuwe kennis over het onderwerp. Daarnaast vonden de één-op-één-interviews plaats in een veilige omgeving van de respondenten, wat meer vertrouwen bracht tussen de interviewer en de respondent. Door de vragen persoonlijk te stellen, werd ervoor gezorgd dat de respondent zich erkend en betrokken voelde. Hierdoor zou de respondent eerder geneigd zijn om open en eerlijk persoonlijke informatie te vertellen. Dit onderzoek moest een diepgaand inzicht verwerven in de menselijke ervaringen en emoties. Een kwantitatief onderzoek zou niet mogelijk geweest zijn om deze inzichten te verkrijgen, doordat de antwoorden niet meetbaar zijn.

Dit onderzoek was een praktijkgericht onderzoek. Dit is een vorm van onderzoek dat uitgevoerd wordt naar aanleiding van een probleem in de praktijk. De resultaten uit zich in de oplossing van het probleem of nieuwe kennis over het probleem (Saunders et al., 2019). In dit onderzoek werd het probleem onderzocht van de verhinderde toegang tot de arbeidsmarkt van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen.

Om voldoende inzichten te verkrijgen met betrekking tot de onderzoeksvragen, werd gezocht naar respondenten die wilden deelnemen aan de interviews. Er werd gezocht naar (voormalig) niet-beroepsactieve vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen die sinds de invasie van Rusland in Oekraïne gevlucht zijn naar België. Er waren dus verschillende criteria waaraan respondenten moesten voldoen: ze moesten de Oekraïense nationaliteit hebben, vrouwelijk zijn, gevlucht zijn naar België sinds de Russische invasie in Oekraïne en op beroepsactieve leeftijd zijn. Oorspronkelijk werd enkel gezocht naar niet-beroepsactieve vluchtelingen, personen die dus niet werken en niet actief zoeken naar werk om verschillende redenen. Later werd dit aangevuld met vluchtelingen voormalig niet-beroepsactief waren, en intussen tewerkgesteld waren.

De respondenten werden gerekruteerd via een partnerorganisatie in het SALKturbo-project, een externe organisatie die outreachende methoden gebruikt om kwetsbare doelgroepen te bereiken en te helpen met het zoeken naar een duurzame tewerkstelling. Ze werden gecontacteerd door hun trajectbegeleider, die ook de informatie over het interview gaf. Doordat hun trajectbegeleider in hun moedertaal de toelichting deed, waren de respondenten minder sceptisch dan wanneer ze rechtstreeks door de onderzoeker benaderd zouden worden.

Vervolgens werden respondenten gezocht via de sociale dienst van Oud-Turnhout, om voldoende respondenten te hebben zodat een representatieve steekproef bereikt werd. Er werd een oproepbrief bezorgd aan de personen die voldeden aan de criteria van de steekproef op basis van hun nationaliteit, leeftijd en vluchtelingenstatus. De oproepbrief werd bezorgd en toegelicht door hun maatschappelijk assistent, wat opnieuw een groter vertrouwen wekte.

Alle respondenten werden gerekruteerd via het SALKturbo-project, aangezien er geen reactie kwam via de sociale dienst in Oud-Turnhout. Dit kan verklaard worden doordat er non-respons was omwille van weigering. Dit doet zich voor wanneer potentiële respondenten niet overtuigd zijn om mee te werken aan het onderzoek.

Er werden zes interviews afgenomen tussen november 2024 en februari 2025. Op deze manier werd een heterogene steekproef gewaarborgd, zonder dat de dataverzameling onhandelbaar werd voor de beperkte tijdspanne. De steekproef is klein doordat het een moeilijk bereikbare en zeer specifieke doelgroep betreft. In totaal duurden de interviews 3 uren en 45 minuten. De gemiddelde duurtijd van een interview bedroeg 37 minuten. De diverse achtergrond van de respondenten, met variëteit in leeftijd, verblijfstijd in België, opleidingsniveau en tewerkstellingsstatus, maakte het mogelijk een breed scala aan ervaringen en perspectieven te verkrijgen.

De relevante kenmerken voor de steekproef zijn leeftijd, opleidingsniveau en tewerkstellingsstatus. De steekproef is heterogeen om verschillende perspectieven te verkennen.

De respondenten van het onderzoek hadden verschillende leeftijden. Door de beperkte omvang van de steekproef, was het moeilijk om een opdeling in verschillende leeftijdscategorieën te maken. Vijf van de zes respondenten waren van middelbare leeftijd, tussen de 40 en 55 jaar. Eén respondent was 23 jaar oud.

Op vlak van tewerkstellingsstatus waren de respondenten gelijk verdeeld. Twee respondenten waren op het moment van het interview voormalig niet-beroepsactief, terwijl vier van de zes respondenten niet-beroepsactief waren. Het was belangrijk om de ervaringen van alle groepen in beeld te brengen, aangezien mensen die aan het werk waren andere meningen en ervaringen konden hebben tegenover mensen die op zoek waren naar werk of niet-beroepsactief waren.

Ook het opleidingsniveau was een relevant kenmerk voor dit onderzoek. Er werd een onderscheid gemaakt tussen hooggeschoold en laaggeschoold. Dit onderscheid wordt gemaakt omdat in de literatuur werd aangehaald dat Oekraïners een hogere scholingsgraad hebben dan eerdere vluchtelingenstromen, en dit een invloed kan hebben op hun tewerkstelling. Laaggeschoold betekent in deze context dat personen enkel het secundair onderwijs al dan niet hebben afgerond. Hooggeschoold daarentegen heeft betrekking op het hoger onderwijs. Binnen de groep van de respondenten voor dit onderzoek zijn de opleidingsniveaus heel gelijk. Alle respondenten zijn hooggeschoold met opleidingen variërend van verpleegkunde tot accountancy. Er werden geen respondenten geïnterviewd zonder een diploma van het hoger onderwijs.

Tabel 1: Respondenten

Pseudoniem	Leeftijd	Scholingsgraad	Tewerkstellingsstatus
Tetiana	52	Hooggeschoold	Niet-beroepsactief
Elena	44	Hooggeschoold	Niet-beroepsactief
Natalia	50	Hooggeschoold	Niet-beroepsactief
Svitlana	51	Hooggeschoold	Niet-beroepsactief
Maryna	42	Hooggeschoold	Voormalig niet-beroepsactief
Anastasia	23	Hooggeschoold	Voormalig niet-beroepsactief

De dataverzameling werd uitgevoerd door middel van semigestructureerde interviews. Deze aanpak bood de flexibiliteit om zowel open vragen te stellen als in te spelen op onverwachte thema's die tijdens het gesprek naar voren kwamen. De interviews boden ruimte voor de vrouwen om hun ervaringen in hun eigen tempo en op hun eigen manier te delen, wat cruciaal was voor het verkrijgen van een dieper inzicht in de complexiteit van hun situatie. Door de semigestructureerde opzet konden specifieke thema's, zoals werkervaring en motivatie, verder worden onderzocht, terwijl er ook ruimte was voor de respondenten om hun uitdagingen en behoeften te delen.

De interviews via de partnerorganisatie van het SALKturbo-project werden afgenomen op een locatie van die organisatie, dezelfde plek waar de respondenten hun trajectbegeleiding volgen. Dit was voor hen een vertrouwde locatie, wat hun stress verminderde alsook de drempel om deel te nemen aan het onderzoek, maar kon ook zorgen dat ze minder vrij durfden spreken doordat hun trajectbegeleider soms in de buurt was, en kon dus zorgen dat ze sociaal wenselijk gingen antwoorden, omdat ze zich beoordeeld voelden.

Bij de interviews met Tetiana en Svitlana acteerde de trajectbegeleider als vertaalhulp, wat hielp om een vertrouwensvolle sfeer te creëren, alsook de communicatie vergemakkelijkte. Deze situatie kon potentieel de antwoorden beïnvloeden, aangezien respondenten minder bereid konden zijn om gevoelige informatie of negatieve ervaringen te delen. Daarnaast kon er data verloren gaan doordat de antwoorden niet letterlijk vertaald werden, aangezien de trajectbegeleider geen professionele vertaler was. Voor de andere interviews werd er, wanneer het nodig was, gebruik gemaakt van vertaalsoftware om communicatiebarrières te vermijden. Dit vergemakkelijkte de communicatie op een neutrale manier, aangezien er geen subjectieve interpretaties zijn. Een nadeel is dat vertaalsoftware geen nuances kan geven, wat kan leiden tot misinterpretatie of onnauwkeurige vertalingen.

De interviews werden afgenomen op basis van een algemene interviewleidraad waarin op voorhand de vragen werden opgesteld. Tijdens de interviews kon hiervan afgeweken worden. Uit deze semigestructureerde interviews moest blijken wat de voornaamste obstakels zijn voor vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen op hun pad naar de arbeidsmarkt. Ook werd er gepeild naar welke factoren kunnen bijdragen aan een positiever traject naar de arbeidsmarkt en welke specifieke vormen van begeleiding als effectief werden ervaren. Een gedetailleerde interviewleidraad is te vinden in de bijlage.

In tabel 2 worden vragen uit de interviewleidraad gelinkt aan inzichten uit de literatuurstudie. Zo kunnen de vragen gesitueerd worden in het theoretisch kader. Dit gaf richting aan de interviews om de nadruk van de vragen te bepalen. Door vragen te stellen die aansluiten bij de verzamelde literatuur, kon tijdens de interviews dieper ingegaan worden op bepaalde aspecten die naar boven kwamen. Het linken van de interviewvragen met de bestaande literatuur verhoogt ook de validiteit en de betrouwbaarheid van de fieldresearch (Saunders et al., 2019). Daarnaast zorgt dit ook voor een verbeterde interpretatie van de gegeven antwoorden tijdens de interviews.

Tabel 2: Link interviewvragen met de literatuurstudie

Onderwerp	Inzichten uit de literatuur	Vragen uit het interview
Kennismaking		Kan je jezelf kort voorstellen?
		Wat is je leeftijd?
	Hoe langer iemand in België is, hoe makkelijker hun toegang tot de arbeidsmarkt.	Hoe lang ben je al in België?
	Vrouwen met kinderen vinden moeilijker tewerkstelling door de zorgtaken die ze dragen.	Wat is je gezinssituatie?
	Oekraïners ervaren problemen met de erkenning van hun kwalificaties, terwijl dit op de Vlaamse arbeidsmarkt als belangrijk wordt ervan.	Heb je een hoger diploma? Heb je een aanvraag gedaan om dit te laten erkennen?
	Oekraïense oorlogsvluchtelingen ervaren een kwalitatieve mismatch.	Helpt je diploma je om werk te vinden in België?

Ervaring met werk	Oekraïense oorlogsvluchtelingen hebben ondanks hun werkervaring moeilijkheden om betaald werk te vinden in België.	Heb je ooit al gewerkt? Welk werk deed je in Oekraïne, voordat je naar België kwam? Doe je op dit moment een andere vorm van werk, zoals vrijwilligerswerk?
Barrières	Oekraïense oorlogsvluchtelingen ervaren verschillende drempels om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.	Wat zijn belangrijke redenen waarom je vandaag niet aan het werk bent? Welke drempels ervaar jij om (goed) werk te vinden? Welk werk zou je graag willen doen en waarom doe je dat nu niet?
Ervaren ondersteuning	Veel vluchtelingen komen terecht bij OCMW of VDAB.	Van wie heb je al hulp gekregen richting werk? Hoe zag die hulp eruit? Wat vond je daarvan? Waarom is die hulp gestopt? Heb je werk gevonden door die hulp?
	Oekraïense oorlogsvluchtelingen ervaren verschillende belemmerende elementen in activeringsmaatregelen.	Hoe ben je bij je huidige trajectbegeleiding terechtgekomen? Wat vind je hier moeilijk aan? Wat loopt goed hierbij? Wat vind je beter/minder goed dan vorige begeleiding?

Gewenste ondersteuning	Er zijn verschillende ondersteunende elementen die activeringsmaatregelen kunnen verbeteren voor Oekraïense oorlogsvluchtelingen.	Welke ondersteuning kan jou helpen, denk je, om werk te vinden? Welke ondersteuning kan jou helpen, denk je, om op een werkvloer aan de slag te blijven? Welke hulp hoop je nog te ontvangen in je huidige trajectbegeleiding?
------------------------	---	---

4.3 Data-analyse

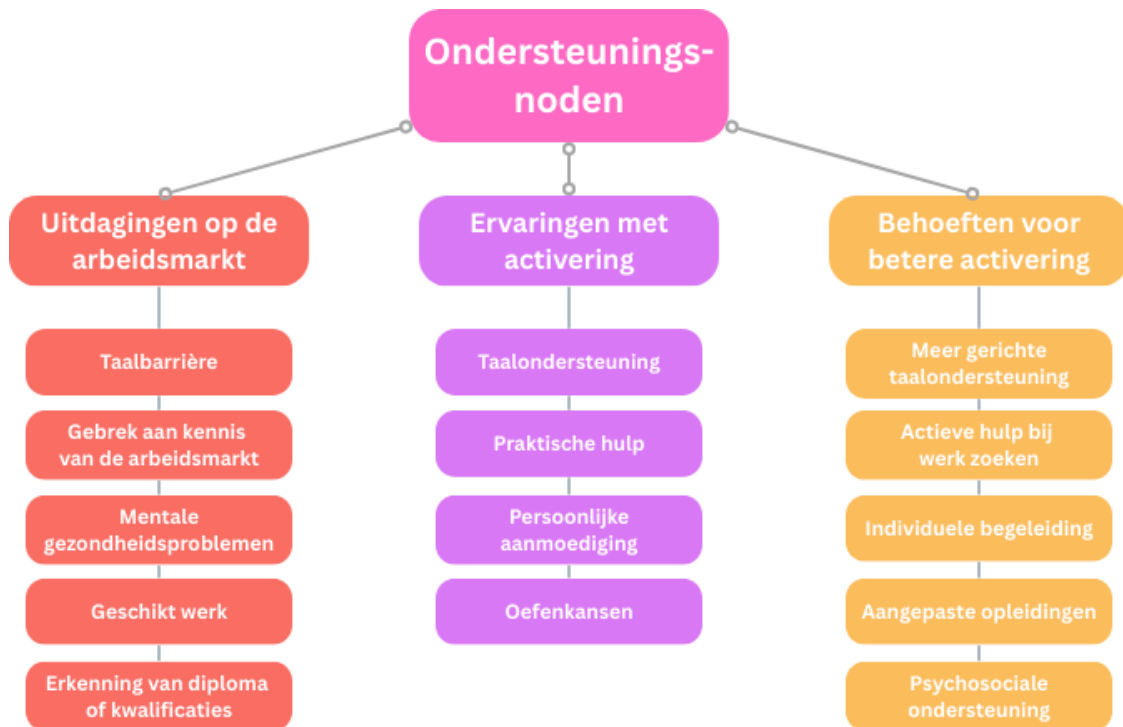
In het kader van dit onderzoek werd gekozen voor een inductieve analyse, wat betekent dat er nieuwe inzichten ontdekt werden op basis van de analyse van interviews. De verzamelde gegevens uit de semigestructureerde interviews werden verbatim getranscribeerd met behulp van transcriptiesoftware en nadien gecorrigeerd door onderzoeker. Doordat sommige respondenten een sterk Oekraïens accent hadden, is bepaalde informatie verloren gegaan bij het transcriberen. Het nadeel van een schriftelijke transcriptie is dat ook de informatie over hoe een respondent bepaalde dingen zei, verloren gaat. De focus van het onderzoek lag op het inhoudelijke aspect, waardoor non-verbale informatie minder belangrijk is. Er werd gekozen om verbatim te transcriberen om rijke en gedetailleerde data te behouden. De data werd gepseudonimiseerd om de privacy en vertrouwelijkheid van de respondenten te beschermen. Hierbij werden identificerende gegevens, zoals de naam van respondenten, vervangen door andere termen maar blijft de oorspronkelijke data nog opgeslagen op een beveiligde plaats.

Na het transcriberen werd de data handmatig gecodeerd om de belangrijkste thema's en patronen die tijdens de interviews naar voren kwamen te identificeren. De open codering richtte zich op het extraheren van betekenisvolle thema's uit de interviewtranscripties die relevant zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. Dit werd gedaan om belangrijke concepten en inzichten die tijdens de interviews naar boven kwamen te identificeren. Vervolgens richtte de thematische codering zich op het identificeren van gelijkmatigheden. Door deze stap kon een codeboom worden aangemaakt, bijgevoegd als figuur 1. Er is gekozen om dezelfde structuur als in de literatuurstudie te hanteren. Er werden drie clusters gecreëerd op basis van de codes, namelijk de uitdagingen en barrières op de arbeidsmarkt, de ervaringen met bestaande activeringsprogramma's en de behoeften en wensen voor aanpassingen in activeringsprogramma's.

Tot slot werden er kernthema's geïdentificeerd door middel van selectief coderen, dewelke nodig waren om mijn onderzoeksvraag te beantwoorden. Er is onder andere gekozen om fysieke gezondheidsproblemen niet als barrière op te nemen, omdat dit vaak het gevolg was van andere variabelen zoals leeftijd of mentale gezondheidsproblemen. Dit proces stelde me in staat om een gedetailleerd en genuanceerd beeld te krijgen van de ervaringen en behoeften van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen.

De analyse van de gegevens werd vergeleken met bestaande literatuur, wat hielp om de bevindingen te contextualiseren en te verklaren in relatie tot eerder onderzoek over vluchtelingen en arbeidsmarktintegratie.

Figuur 1: Codeboom data-analyse



4.4 Ethische aspecten

4.4.1 Zelfreflexiviteit

Als onderzoeker ben ik mij bewust van mijn eigen achtergrond en hoe deze mijn benadering van het onderzoek heeft beïnvloed. Hoewel ik geen migrant ben, heb ik wel ervaring met kwetsbare groepen, door mijn eerdere werk bij het OCMW en de communicatietraining die ik daarvoor heb gevolgd. Deze ervaringen hebben mijn interactie met de respondenten beïnvloed, vooral in mijn vermogen om empathie te tonen en hen te ondersteunen tijdens het interviewproces. Het besef van mijn eigen identiteit en achtergrond heeft me geholpen een open houding aan te nemen en mijn persoonlijke vooroordelen en aannames te erkennen. Dit was van belang om de data op een zo objectief mogelijke manier te analyseren en ervoor te zorgen dat de ervaringen van de respondenten op de voorgrond stonden.

4.4.2 Ethische overwegingen

Het onderzoek werd uitgevoerd met de nodige aandacht voor ethische overwegingen, zoals vertrouwelijkheid, anonimiteit en de kwetsbaarheid van de respondenten. De gegevens werden strikt vertrouwelijk behandeld, en werden gepseudonimiseerd om de privacy en vertrouwelijkheid van

respondenten te beschermen. Gezien de kwetsbaarheid van de doelgroep, namelijk Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen die mogelijk trauma hadden ervaren, werd extra aandacht besteed aan de emotionele impact van het interviewproces. Wanneer respondenten niet wensten te antwoorden, werd dit gerespecteerd.

De interviews werden zorgvuldig gepland om een comfortabele en veilige omgeving te creëren voor alle respondenten, zodat ze zich vrij voelden om openlijk hun ervaringen en gevoelens te delen. Er werd rekening gehouden met de specifieke doelgroep in dit onderzoek, door het taalgebruik in de interviewleidraad en tijdens de interviews aan te passen naar simpele en laagdrempelige woorden. Op deze manier is de inhoud begrijpelijk en is de onderzoeker toegankelijker voor de respondenten. Daarnaast werd er bij elk interview een informed consent getekend door de respondent. Hier wordt duidelijk vermeld dat er geen foute antwoorden zijn, dat een respondent mag weigeren te antwoorden, dat de respondent het interview op elk moment mag stopzetten en dat de deelname volledig vrijwillig is. Verder werd de dataverzameling ook goedgekeurd door de ethische commissie van UHasselt. Door deze ethische en reflectieve benaderingen toe te passen werd geprobeerd om de integriteit van het onderzoek te waarborgen en de impact van het onderzoek op de deelnemers zo minimaal mogelijk te houden.

5 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten en bevindingen uit het kwalitatief onderzoek behandeld. Er werd ontdekt dat respondenten in dit onderzoek barrières ervaren die zich op verschillende vlakken afspelen. Zowel op individueel, praktisch en sociaal gebied ondervinden zij drempels, wat het zoeken naar geschikte oplossingen bemoeilijkt. De persoonlijke verhalen van de respondenten illustreren de complexiteit van deze uitdagingen en de impact ervan op hun zoektocht naar werk en hun integratieproces.

Waar actieve, aangepaste ondersteuning barrières vaak verlaagt, leidt ontoereikende of niet passende hulp vaak tot gevoelens van demotivatie en frustratie. Dit beïnvloedt hun zoektocht naar een duurzame tewerkstelling. In dit hoofdstuk worden de bevindingen rond specifieke uitdagingen, ervaringen en behoeften van de respondenten verder uitgediept, waarbij de complexiteit van hun situatie centraal staat.

5.1 Uitdagingen op de arbeidsmarkt

In een eerste thematische cluster zullen we de verschillende uitdagingen verkennen waarmee de respondenten geconfronteerd worden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ondanks hun motivatie om werk te vinden en bij te dragen aan de maatschappij, ervaren zij diverse barrières die hun toegang tot de arbeidsmarkt belemmeren. Dit zal een overzicht bieden van de voornaamste moeilijkheden die uit de interviews naar voren komen. De geïdentificeerde barrières die hieronder besproken worden zijn de taalbarrière, de kennis van de arbeidsmarkt, psychologische problemen, het vinden van geschikt werk en de erkenning van hun diploma of kwalificaties. Deze barrières kunnen niet afzonderlijk gezien worden, want ze versterken elkaar doordat ze gelijktijdig optreden en onderling verweven zijn. Deze barrières moeten dan ook door een intersectionele lens bekeken worden. Door de sociale identiteit van deze vluchtelingenvrouwen, ervaren zij een samenloop van meerdere, overlappende barrières, wat hun verhinderde toegang tot de betaalde arbeidsmarkt verklaart.

Eén van de meest vermelde barrières die respondenten ervaren, is de taalbarrière. Verschillende respondenten geven aan dat hun beperkte kennis van het Nederlands een grote moeilijkheid vormt bij het vinden van werk. Hierdoor is het moeilijker om vacatures te vinden die aansluiten bij hun interesses en vaardigheden. Daarnaast zijn veel respondenten onzeker over hun vaardigheden en taalkennis, waardoor ze vrezen om fouten te maken, wat een psychologische drempel vormt.

"Interviewer: Wat bedoel je met dat je geen goede vacatures vond? [...]"

Anastasia: Ja. Zij wilden mij niet meenemen, want ik spreek niet goed Nederlands."

Specifieker vermelden respondenten dat ze vooral problemen hebben met hun luistervaardigheid en spreekvaardigheid in het Nederlands, en dat lezen wel vlot gaat door de taalcursussen die ze al gevolgd hebben.

"Ik wil Nederlands worden. Ik begrijp Nederlands zinnen. Beetje, beetje praat, maar heel, heel probleem met luisteren. Ik begrijp niet alles." (Tetiana)

Daarnaast vertonen veel respondenten een gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt. Er is een algemene onzekerheid over welke beroepen passend zijn voor hen in de Vlaamse context. Verder heerst er een onzekerheid rond de sollicitatieprocedure, aangezien veel respondenten al jaren een vaste baan hadden in Oekraïne, en dus geen recente sollicitatie-ervaring hebben. Bijkomend is er twijfel over de rechten van werknemers op de arbeidsmarkt. Eén respondent vertelt hoe haar loon niet werd uitbetaald door haar baas, maar door onduidelijkheid in de werking van de arbeidsmarkt, diende ze geen klacht in.

"Anastasia: Hij niet goed betalen. Hij heeft mij niet betaald salaris."

Interviewer: Ah, oké. Dus hij betaalde je niet deftig uit. Nee. Hij was niet correct. En heb je dan hulp van iemand gekregen?

Anastasia: Nee, want wilde niet aanklagen."

Interviewer: Ja, jij wilde dat niet."

Anastasia: Nee, nee. Dit is moeilijk."

Verder tonen de interviews aan dat psychologische problemen zoals stress, onzekerheid en angst, een negatieve invloed hebben op het vinden van geschikt werk. De stress en angst die voorkomt uit hun oorlogservaring en de uitdagingen die respondenten ervaren in hun nieuwe verblijfsland, heeft niet alleen een impact op hun mentale welzijn, maar brengt ook fysieke gezondheidsproblemen met zich mee.

"Ik had stress in Oekraïne als de oorlog begon. Ik heb problemen met mijn gezondheid. Ik heb problemen... psoriasis, psoriasis. Dat is stress. Als ik veel stress krijg, ik heb problemen met mijn huid." (Natalia)

Het vinden van geschikt werk dat aansluit bij hun eerdere werkervaring en competenties blijkt een complexe uitdaging voor respondenten. Ondanks hun hoogopgeleide achtergrond vinden ze het moeilijk om in vergelijkbare functies terecht te komen in Vlaanderen. Bij de respondenten doet zich een kloof voor tussen de aanwezige competenties en de directe jobmogelijkheden. Dit is te wijten aan een kwalitatieve mismatch. De respondenten beschikken over het algemeen over hoge diploma's en waardevolle werkervaring die ze hebben opgedaan in Oekraïne. Echter, het omzetten en gebruiken van die kwalificaties is een uitdaging. Het aanvragen van een diploma-erkenning is voor de respondenten vaak een ingewikkeld proces. Dit komt vooral doordat de nodige administratie niet beschikbaar is in een online archief, aangezien hun diploma te lang geleden werd uitgereikt. Daardoor moeten respondenten zelf de nodige documenten verzamelen via instanties in Oekraïne, die door de oorlogssituatie moeilijk of niet bereikbaar zijn. Daarnaast garandeert een diploma niet dat ze werk vinden in hun vakgebied door andere barrières op de arbeidsmarkt. Dit vormt een extra moeilijkheid om werk te vinden op de Vlaamse arbeidsmarkt.

"Omdat ik geen ervaring heb in België, geen ervaring. En altijd de antwoord geen ervaring of geen opleiding." (Maryna, universitair diploma boekhouding en auditing)

"[Vertaalsoftware gebruikt] Ik moet zelf naar Oekraïne gaan om je diploma te vinden en dan naar NARIC op te sturen." (Elena)

5.2 Ervaringen met activeringsprogramma's

Dit is de tweede thematische cluster waarin we de ervaringen van die respondenten in verschillende activeringsprogramma's bekijken. Deze programma's zijn bedoeld om hen te ondersteunen in hun zoektocht naar werk en integratie in Vlaanderen. Veel respondenten in de interviews ontvangen begeleiding van meerdere organisaties tegelijkertijd, van o.a. VDAB, OCMW, de partnerorganisatie in het SALKturbo-project of een combinatie hiervan. De combinatie waarbij men ondersteuning ontvangt van meerdere organisaties tegelijk streeft naar een meer gepaste en omvattende ondersteuning op maat van de individuele noden en omstandigheden. De respondenten ervaren verschillende vormen van ondersteuning, namelijk taalondersteuning, praktische hulp, oefenkansen en persoonlijke begeleiding. Hun verhalen geven inzicht in de sterktes en zwakheden van dit soort ondersteuning, de uitdagingen waarmee de deelnemers geconfronteerd worden, en hun perceptie van de aangeboden hulp in hun zoektocht naar duurzaam werk.

Veel respondenten hebben positieve ervaringen met het verkrijgen van taalondersteuning. Dit uit zich in een deelname aan formele taallessen, gespreksgroepen of Nederlands leren in de praktijk. De aangeboden lessen en oefenkansen dragen bij aan een groter zelfvertrouwen in het spreken en begrijpen van de taal. Toch wensen veel respondenten, zoals Tetiana, meer oefenkansen met een grotere frequentie om hun Nederlands te verbeteren.

"Tetiana: Ik ga naar... Volkstehuis. Dat is Vriend en Taal en praten daar."

Interviewer: Ja. Vriend en Taal.

Tetiana: Ja. Elke donderdag. Van een tot half vier uur. Ja. Tweeënhalf uur praten. Mijn vrijwilligers heet [Naam vrijwilliger]. Goed vrouw. Maar ik praat samen één keer per week."

Ondanks het belang van taalverwerving voor integratie, hebben verschillende respondenten ook negatieve ervaringen met taalondersteuning gedeeld. Deze ervaringen omvatten een gebrek aan effectieve communicatie in bepaalde contexten, maar ook moeilijkheden om formele taalcursussen te combineren met werken. Zo zegt Natalia dat ze haar deelname aan de arbeidsmarkt uitstelt, doordat ze pas na afloop van de formele taalopleiding Nederlands niveau 2.4 werk gaat zoeken. Tetiana vermeldt dat ze door een tekort aan taalondersteuning in beroepsgerichte opleidingen moest stoppen met haar opleiding.

"Ik wil mijn opleiding gedaan. Ik studeer nu 2.4. In januari deze opleiding gedaan. Ik heb vrij dan. Ik actief zoeken job." (Natalia)

"Mijn lerares van [opleiding] zei, Tetiana, je hebt twee varianten. Je mag blijven. Of je mag terug naar school. Taal, Taalschool." (Tetiana)

Daarnaast geven verschillende respondenten aan dat ze concrete hulp die gericht is op hun directe behoeften als zeer positief ervaren. Deze praktische ondersteuning draagt bij aan het overwinnen van barrières in hun integratieproces en het creëren van nieuwe mogelijkheden, met name op het gebied van werk en huisvesting. De actieve betrokkenheid wordt als waardevol ervaren.

"Interviewer: Oké, en vond je de begeleiding van VDAB dan goed, Svitlana?"

[Vertaling trajectbegeleider] Ja, ze is wel heel tevreden, ze heeft wel heel veel moeite gedaan om zo naar elke woonzorgcentra te bellen. Om iets te proberen zoeken voor Svitlana."

"En [trajectbegeleider] ging ook met mij bij burgemeester, bij gemeentehuis. Een gemeentehuis. Om vragen help met zoeken naar een huis. En nu wonen we in een tijdelijk huis, tijdelijk crisiswoning." (Maryna)

Hoewel de respondenten verschillende vormen van positieve praktische ondersteuning ervaren, zijn er ook situaties waarin de verkregen hulp als ontoereikend of zelfs frustrerend wordt ervaren. Deze negatieve ervaringen tonen aan dat de behoefte aan praktische steun complex is voor deze doelgroep.

"Natalia: De vorige keer deze mevrouw zei mij: misschien verkoper proberen te zoeken. Misschien.

Interviewer: En helpen zij jou met te zoeken of moet je dan zelf zoeken?

Natalia: Zelf zoeken.

Interviewer: Zelf zoeken? Zij helpen jou niet met zoeken?

Natalia: Nee, in begin zoek mee. Daarna ik moet alleen, zelf zoeken. "

Verder benadrukken verschillende respondenten het belang van persoonlijke aanmoediging, het ervaren van connectie met ondersteuners en de motivatie die hieruit voortvloeit in hun traject naar werk en integratie. Over het algemeen hebben ze een positieve ervaring wanneer mensen de tijd nemen om naar hen te luisteren, hen gerust te stellen en hen aan te moedigen in hun zoektocht. Deze persoonlijke interacties dragen bij aan een gevoel van hoop en vertrouwen in hun mogelijkheden.

"Interviewer: En wat hebben jullie toen besproken? Wat hebben jullie gezegd?

Natalia: [Naam trajectbegeleider], wat is... meest gezegd. Ja. Niet... Niet triesten. Een beetje wachten. Ik help je. Ik met andere mevrouw help andere Oekraïense mensen. Wij zoeken jouw beroep. Geschikte beroep. Ja.

Interviewer: En was je toen gerustgesteld? Was je toen overtuigd?

Natalia: Ja. Ja. Ja. Ja. Dankjewel. Oh my god."

Over het algemeen worden oefenkansen zoals vrijwilligerswerk gezien als een mogelijkheid om actief te zijn, contact te hebben met anderen en mogelijk werkervaring op te doen. Echter, de ervaringen zijn divers, waarbij factoren zoals taalbarrières, fysieke belasting en de mate van sociale interactie een belangrijke rol spelen in hoe het vrijwilligerswerk wordt ervaren. Tetiana bespreekt in onderstaand fragment haar vrijwilligerservaring in een kinderopvang, waar ze vier maanden als vrijwilliger werkte. Initieel zag ze dit als een kans om haar Nederlands te verbeteren, maar de context van de kinderopvang liet dit niet toe.

"Interviewer: En hoe vond je het bij de kinderopvang?"

Tetiana: Goed. Maar... Maar... Kinderen spreken stil. Ik hoor niet. Wablijf? Ja.

Interviewer: Je hebt moeite met hen te verstaan?

Tetiana: En mijn collega... Jullie werken andere taken.

[...]

Interviewer: Dus je kon niet met je collega's praten om je Nederlands te verbeteren, bedoel je?

Tetiana: Babbelen, babbelen niet. Nee. Ja. Jullie moeten werken, niet babbelen met mij.

Interviewer: Ja. Oké. Dus je had weinig kans om te leren praten.

Tetiana: Ik wilde graag babbelen. Babbelen, babbelen, maar..."

Samenvattend ervaren de respondenten de ondersteuning als positief wanneer ze concreet en persoonlijk is, en bijdraagt aan het verminderen van barrières en het creëren van kansen. Een negatieve perceptie ontstaat wanneer de ondersteuning als ontoereikend of niet passend bij hun specifieke behoeften wordt ervaren, waardoor demotivatie en frustratie kunnen ontstaan. Het belang van taalondersteuning, met voldoende praktische oefenkansen, loopt als een rode draad door alle vormen van ondersteuning.

5.3 Behoeften voor betere activering

In dit deel van de resultaten zullen we de specifieke behoeften van de respondenten bespreken die zij hebben geuit om een betere activering op de Belgische arbeidsmarkt te realiseren. Voortbouwend op de geconstateerde uitdagingen, bieden de interviews inzicht in wat de respondenten zelf als essentiële elementen zien voor een succesvoller traject naar werk en integratie. Deze sectie belicht hun concrete wensen en suggesties met betrekking tot verbeterde ondersteuning op verschillende vlakken. De nadruk ligt hier op de gepercipieerde noden vanuit het perspectief van de respondenten, die kunnen dienen als waardevolle input voor de optimalisatie van activeringsprogramma's.

Respondenten halen vaak aan dat ze willen werken om zo sneller Nederlands te kunnen leren. Dit vertaalt zich in taalondersteuning op de werkplek, in plaats van dit als twee aparte activiteiten te zien. Daarnaast vragen veel respondenten extra oefenkansen om de taal sneller te verwerven. Ze vinden dat ze meer frequentie en oefening nodig hebben om te vorderen in het Nederlands.

"Maar ik wilde wel heel graag werken, ja. Ik zoek een baan omdat ik zo sneller kan leren praten. Omdat ik Nederlands wil leren. Iedereen om me heen spreekt alleen Oekraïens. En ik wil mensen leren kennen om Nederlands mee te spreken. Ja. En daarom wil ik een baan vinden." (Elena)

Daarnaast wensen veel respondenten meer actieve hulp bij het zoeken naar werk. Dit uit zich in het wensen van ondersteuning voor het meezoeken en matches met vacatures, hulp bij het solliciteren en hulp bij het contacteren van werkgevers. Er is een duidelijke behoefte voor een meer actieve ondersteuning bij het zoeken naar werk. Hierbij speelt de taalbarrière en de onzekerheid daarrond vaak een rol.

"Natalia: Meer praten over deze beroep. Wat ik moet doen. Misschien... Misschien met de hand... Welke woord?"

Interviewer: Wil je dat ze meer zoekt?

Natalia: Omhalen. Omhalen. Misschien praten met de baas... Met de baas."

Ook hebben verschillende respondenten een behoefte aan meer individuele en aangepaste begeleiding naar werk. Daarnaast benadrukken ze het belang van een cultuurgevoelige ondersteuning, met name in hun eigen taal. Elena benadrukt bijvoorbeeld wat ze goed vindt in haar begeleiding: *"Eerste, vriendelijk: Oké. Goede energie. Taal, Oekraïens: Oké."* (Elena)

Verder hebben respondenten over het algemeen een negatieve ervaring met beroepsgerichte opleidingen, door hun taalniveau, interesses en financiële motieven. Dit benadrukt de noodzaak van onderwijskansen die beter toegankelijk zijn voor anderstaligen en aansluiten bij hun voorgaande opleidingen en werkervaring. Tetiana werkte jaren als verpleegkundige in Oekraïne, maar om hier als verpleegkundige aan de slag te gaan, zou ze eerst een opleiding van drie en een half jaar moeten volbrengen.

"Tetiana: Verpleegster werken niet omdat heel grote tijd..."

Interviewer: Lange tijd?

Tetiana: Lange tijd...

[Tussenkomsst trajectbegeleider]: [...] Ik denk dat ze bedoelt voor een opleiding.

Tetiana: Drieënhalf jaar als verpleegster moet studeren."

Tot slot komt een duidelijke wens voor psychosociale ondersteuning naar boven, die hen helpt bij het omgaan met hun stress, angst en onzekerheid die gepaard gaan met hun nieuwe levensomstandigheden in Vlaanderen.

"Maryna: Goede mensen, ja.

Interviewer: In welke zin?

Maryna: Weet niet. Altijd vragen over wat ik voel, over mijn gezin, over mijn problemen, altijd lachen.

[...]

Maryna: Altijd ook, ook vragen, ja, werken, over gevoelens, over ook, ja, gezin, over mijn broer handicap, over... En goede vrouw, goede mensen, andere ook."

Samengevat tonen de bevindingen aan dat Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen nood hebben aan een activeringsaanpak met geïntegreerde ondersteuning waarin taalondersteuning, actieve hulp, persoonlijke begeleiding en psychosociaal welzijn hand in hand gaan. Door hierop in te zetten bij hun zoektocht naar werk, kunnen activeringsprogramma's beter inspelen op hun overlappende barrières en behoeften, waardoor ze bijdragen aan een duurzamer traject naar tewerkstelling.

6 Discussie

De onderzoeksvragen die in dit onderzoek beantwoord moesten worden hebben betrekking op vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen en welke aanpassingen volgens hen nodig zijn in activeringsprogramma's om hen op een duurzame manier tewerk te stellen op de reguliere arbeidsmarkt. Om tot de resultaten van de onderzoeksvragen te kunnen komen, werden semigestructureerde interviews afgenomen met vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen. Hierbij werd onderzocht wat de verschillende barrières zijn die zij op de arbeidsmarkt ervaren. Ook de ervaren ondersteuning en activering kwam aan bod. Verder werd ook de gewenste ondersteuning besproken. Met dit onderzoek wordt beoogd meer inzicht te geven in de noden van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen, om zo aanbevelingen te kunnen geven voor betere ondersteuning richting duurzame tewerkstelling.

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de semigestructureerde interviews gecombineerd met de inzichten uit de literatuur. Uit het onderzoek zijn verschillende bevindingen naar voren gekomen die als nuttig worden beschouwd voor beleidsmakers. Dit onderzoek is dan ook een aanvulling op de bestaande literatuur naar de behoeften op de arbeidsmarkt van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen.

De eerste subonderzoeksvraag gaat over welke barrières vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen ervaren bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen. De resultaten bevestigen eerder onderzoek over het gegeven dat een tekort aan taalkennis een grote rol speelt, ook in Vlaanderen. De respondenten benadrukten dat het moeilijker is om een baan te vinden die aansluit bij hun interesses en vaardigheden door hun beperkte kennis van het Nederlands. Daarbij komt dat er zich ook een bemoeilijkte erkenning van diploma's en kwalificaties voordoet. Uit eerder onderzoek van Calo et al. (2022) is gebleken dat deze kwalitatieve mismatch, waarbij vaardigheden onderbenut worden, op termijn negatieve gevolgen kan hebben voor het mentaal welzijn en de motivatie van vluchtelingen.

Een andere bevinding die zowel de uit de literatuurstudie als de resultaten blijkt, is dat vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen veel stress, onzekerheid en angst ervaren als gevolg van hun oorlogservaring en hun uitdagingen in hun verblijfsland. Het is opvallend dat die psychologische barrière zich ook uit in een angst voor sollicitatiegesprekken, mede door de taalbarrière. Dit wijst op een onverwachte emotionele drempel door taalbarrières die het vinden van werk verhinderen. Daarnaast doet zich een gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt voor, wat zich uit in moeilijkheden bij het vinden van vacatures, bij solliciteren of onduidelijkheden over hun rechten en plichten op de arbeidsmarkt. De combinatie van deze drempels verhoogt de toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen.

In tegenstelling tot eerdere uitkomsten is in dit onderzoek geen bewijs gevonden voor discriminatie als barrière op de arbeidsmarkt. Volgens de antidiscriminatiewet mogen werkgevers niet discrimineren, waardoor discriminerende opmerkingen niet rechtstreeks uitgesproken worden. Hiervoor gebruiken werkgevers andere argumenten zoals dat het geen geschikte baan is of dat er extra ervaring vereist is. Dergelijke uitspraken kunnen een verklarende factor zijn voor het feit dat de respondenten van dit onderzoek discriminatie niet percipiëren als barrière op de arbeidsmarkt. Verder wezen de resultaten van het kwalitatief onderzoek ook niet uit dat het voorzien van kinderopvang als een barrière wordt ervaren. Dit kan verklaard worden doordat weinig respondenten jonge kinderen hadden.

Deze resultaten suggereren dat de taalbarrière, de bemoeilijkte diploma-erkenning, psychologische problemen en een gebrek aan kennis van de arbeidsmarkt significante barrières zijn die elkaar versterken, waardoor de toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker verloopt voor vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen die werk zoeken in Vlaanderen. Dit kan gelinkt worden aan de theorie van intersectionaliteit: de samenloop van meerdere, overlappende barrières door hun sociale identiteit zorgen ervoor dat de ongelijkheden van deze vrouwen vergroot worden. De positie van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen op de arbeidsmarkt is dus uniek.

Om tegemoet te komen aan deze unieke arbeidsmarktpositie, keken we in dit onderzoek vervolgens naar de ervaringen van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen met bestaande activeringsprogramma's, en de aanpassingen die zij nodig achten om beter ondersteund te worden richting duurzaam werk. De bevindingen uit het kwalitatief onderzoek hangen samen met eerdere bevindingen van Wood et al. (2019) die uitwezen dat activeringsmaatregelen met een directe link naar de arbeidsmarkt de hoogste effectiviteit hebben op het bekomen van stabiele tewerkstelling. Hoewel verschillende respondenten benadrukten dat ze een positieve ervaring hadden met oefenkansen zoals vrijwilligerswerk, omdat ze op die manier werkervaring in Vlaanderen kunnen opdoen, blijkt ook dat hun vrijwilligerswerk vaak stopgezet werd door taalbarrières en andere uitdagingen.

Daarnaast bouwen de bevindingen in dit onderzoek verder op eerdere studies van Wood en Neels (2024) en Al Hashemi en Habib (2017) die suggereerden dat gerichte begeleiding en opleiding als ondersteunend ervaren wordt in activeringsprogramma's. Respondenten vermeldden verschillende keren dat ze graag meer praktische hulp zouden ontvangen. Wanneer de verkregen praktische hulp als ontoereikend werd ervaren, resulteerde dit in frustraties en demotivatie.

Ook bevestigt dit onderzoek het positief verband tussen taalondersteuning en de kans dat migranten een stabiele tewerkstelling bemachtigen in Vlaanderen. Toch vermeldden respondenten dat ze positieve ervaringen hebben met taalcursussen an sich, maar dat de integratie van taalondersteuning in andere contexten onvoldoende is. Daarnaast zorgen taalcursussen ook voor een latere deelname aan de arbeidsmarkt, wat eerder onderzoek ook uitwees.

Verder confirmeren de resultaten in dit onderzoek het standpunt dat cultuurgevoelige ondersteuning barrières verlaagt en de arbeidsmarktintegratie van oorlogsvluchtelingen kan bevorderen. Veel respondenten benadrukken het feit dat de ondersteuning in hun moedertaal gebeurt als positief

element in ondersteuning. Daarnaast bekrachtigen de resultaten eerder onderzoek van Gower, Jeemi, Forbes, et al. (2022) dat uitwees dat een sociale connectie een positieve impact heeft in activeringsprogramma's. Dit werd vernoemd in de vorm van persoonlijke aanmoediging en connectie met ondersteuners, waardoor respondenten zich gesteund en gemotiveerd voelden. Dit is een vorm van psychosociale ondersteuning, waarbij ze zich geholpen voelen in het controleren van hun stress, angst en onzekerheid.

Als laatste benadrukt eerder onderzoek dat aanpassingen in arbeidsvorm, zoals deeltijds werken, een mogelijke aanpassing is om een inclusievere arbeidsmarkt te creëren voor migranten. Dit komt niet overeen met de resultaten uit dit onderzoek; mede om financiële redenen wilden respondenten vaak een voltijdse tewerkstelling.

Uit deze resultaten kunnen we afleiden dat het antwoord op de hoofdonderzoeksvraag, hoe activeringsprogramma's beter kunnen inspelen op de noden van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen, complexer is dan initieel gedacht. Bovenstaande bevindingen suggereren dat vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen een wens hebben voor een combinatie van meer oefenkansen op de arbeidsmarkt, actieve praktische hulp, aangepaste en gerichte opleidingen en cultuurgevoelige ondersteuning waarbij een persoonlijke connectie centraal staat. Doordat barrières elkaar overlappen is een geïntegreerde aanpak noodzakelijk, waarbij men vooral nood heeft aan taalondersteuning en psychosociale ondersteuning doorheen alle vormen van activeringsmaatregelen.

Enerzijds is de taalbarrière de primaire uitdaging waar respondenten tegenaan lopen. Dit vormt consistent een grote belemmering voor het vinden van werk voor de respondenten. Anderzijds beïnvloeden psychologische gezondheidsproblemen hun zoektocht naar werk aanzienlijk. Gepaste taalondersteuning en psychosociale ondersteuning, die beide geïntegreerd worden doorheen verschillende vormen van activeringsmaatregelen zijn een noodzaak om deze barrières te verlichten.

Verder is de procedure voor het verkrijgen van een diploma-erkenning te ingewikkeld voor vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen. Ze hebben hier actief hulp bij nodig of een vereenvoudigde procedure die afgestemd is op hun situatie waarbij rekening wordt gehouden met het feit dat zij (voorlopig) niet kunnen terugkeren naar hun thuisland. Bovendien hebben vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen vaak onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt, waardoor ze niet weten hoe ze moeten solliciteren in Vlaanderen omdat ze dit nog nooit hebben gedaan. Daarom is het belangrijk er meer wordt ingezet op het aanleren van solliciteren. Dit vermindert stress en onzekerheid, wat hun motivatie kan vergroten om actief op zoek te gaan naar werk. Daarnaast kan er meer ingezet worden op oefenkansen, zoals stages of vrijwilligerswerk, wanneer betaalde arbeid (nog) niet haalbaar is. Dit zorgt voor meer ervaring, zelfzekerheid en speelt ook een grote rol in de taalverwerving.

Als beleidsmakers bovenstaande suggesties kunnen realiseren, zullen bestaande vacatures beter ingevuld kunnen worden door vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen. Dit kan ervoor zorgen dat de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80% in Vlaanderen makkelijker behaald kan worden.

Er zijn verschillende beperkingen aan dit onderzoek. In dit onderzoek werd gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode, namelijk semigestructureerde interviews. Dit werd gedaan omdat de onderzoeksvragen betrekking hebben op persoonlijke ervaringen van respondenten. De antwoorden zijn dan ook gevoelig van aard. Het was moeilijk om voldoende respondenten te vinden doordat het onderzoek een gevoelig onderwerp betreft. Een verklarende factor voor de ervaren non-respons kan zijn dat sommigen zich niet comfortabel voelen in het beantwoorden van de vragen. Het aantal deelnemers bedraagt zes. Deze deelnemers hebben vrijwillig meegewerkt aan dit onderzoek. Mogelijks zouden antwoorden kunnen verschillen van personen die niet wilden meewerken aan dit onderzoek. Een andere beperking van het onderzoek is dat het beperkt is tot regio Vlaanderen. Bijkomstig werden respondenten gerekruteerd via een partnerorganisatie van een SALKturbo-project, waardoor alle respondenten van het kwalitatief onderzoek afkomstig zijn uit de provincie Limburg. Dit kan een vertekend beeld geven in de resultaten.

Ook heeft dit onderzoek geen goede theoretische generaliseerbaarheid aangezien de respondenten onvoldoende divers zijn, door de beperkte omvang van de steekproef en doordat alle respondenten hooggeschoold waren. De resultaten zijn daardoor niet generaliseerbaar naar andere populaties die bijvoorbeeld laaggeschoold zijn. Het kan wel worden toegepast op respondenten met dezelfde kenmerken als de respondenten, dus hooggeschoolde, vrouwelijke, Oekraïense oorlogsvluchtelingen in Limburg. In dit onderzoek is er wel sprake van een hoge inhoudsvaliditeit waarbij er een antwoord op de onderzoeksvragen geformuleerd kon worden.

Een andere belangrijke beperking is de communicatiebarrière. Doordat de moedertaal van de respondenten niet Nederlands is, kunnen antwoorden anders geformuleerd, geïnterpreteerd of vertaald zijn dan dat bedoeld werd door de respondent. Veel van de respondenten spreken nog geen vloeiend Nederlands, wat leidde tot moeilijkheden in de communicatie tijdens de interviews, waarbij soms vertaalsoftware of een vertaalhulp nodig was om de vragen te begrijpen en antwoorden te formuleren. Dit kan de diepte en nuance van de verzamelde informatie beïnvloeden en leiden tot misinterpretaties.

Verder kan de subjectiviteit en de interpretatie van de onderzoeker een invloed hebben gehad op de analyse en de uiteindelijke resultaten. De onderzoeker is het niet gewend om interviews af te nemen. Hierdoor werden er mogelijks fouten gemaakt zoals het stellen van suggestieve vragen. Dit kan leiden tot een interviewersbias. Dit kan een invloed hebben op de antwoorden van respondenten. Er moet ook rekening gehouden worden met respondentenbias die een vertekend beeld kunnen geven in de resultaten. Mogelijks hebben de respondenten sociaal-wenselijke antwoorden gegeven wegens de gevoeligheid en complexiteit van het onderwerp, of doordat hun trajectbegeleider van de partnerorganisatie bij sommige respondenten in de buurt was of deelnam aan het interview.

De suggesties voor verder onderzoek met betrekking tot de resultaten hebben voornamelijk betrekking op de barrières die volgens de literatuur wel aanwezig waren, maar respondenten niet percipieerden. Verder onderzoek zou kunnen behandelen waarom vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen discriminatie niet als barrière ervaarden. Ook is het nuttig om te onderzoeken hoe men de stopzetting van vrijwilligerswerk kan voorkomen voor deze doelgroep, aangezien oefenkansen wel ondersteunend blijken uit dit onderzoek.

Ten slotte zou verder onderzoek kunnen inspelen op de beperkingen van dit onderzoek. Daarbij zou men eerst en vooral kunnen onderzoeken of dezelfde resultaten gevonden worden bij een grotere, meer diverse steekproef uit een ruimere geografische regio. Daarnaast is dit een crosssectionele studie door de beperkte tijd die beschikbaar was voor het voeren van dit onderzoek. Een longitudinaal onderzoek, waarbij respondenten worden opgevolgd op verschillende momenten in de tijd, kan onderzoeken of de barrières op de arbeidsmarkt hoog blijven, of verlagen naargelang de verblijfstijd in Vlaanderen langer wordt. Verder zou een vervolgonderzoek kunnen onderzoeken via een experiment of het implementeren van de aanbevelingen leidt tot een stijging in aantal vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen in een duurzame tewerkstelling.

7 Conclusie

In dit laatste hoofdstuk wordt een antwoord geformuleerd op de centrale onderzoeksvraag van deze masterproef: "Hoe kunnen activeringsprogramma's beter inspelen op de noden van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in hun zoektocht naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen?". Om tot een onderbouwd antwoord te komen, werden verschillende subonderzoeksvragen onderzocht.

Eerst werd nagegaan wat de belangrijkste uitdagingen zijn die Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen ervaren bij het zoeken naar duurzame tewerkstelling in Vlaanderen. Uit de resultaten blijkt dat deze vrouwen geconfronteerd worden met een combinatie van verschillende barrières. De taalbarrière vormt een cruciale hindernis voor hun arbeidsmarktintegratie, wat versterkt wordt door het moeilijke proces van erkenning voor buitenlandse diploma's en kwalificaties. Ook psychologische problemen en het gebrek aan kennis van de Vlaamse arbeidsmarkt belemmeren de toegang tot duurzame tewerkstelling. De theorie van intersectionaliteit bevestigt dit: het samenspel van overlappende barrières die respondenten ervaren door hun sociale identiteit zorgt ervoor dat de ongelijkheden die ze ervaren vergroot worden. Dit leidt tot een complexe positie bij het betreden van de arbeidsmarkt.

Vervolgens werd onderzocht welke ervaringen Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen hebben met bestaande activeringsprogramma's. Uit dit onderzoek blijkt dat de ervaringen uiteenlopend zijn, maar vooral positief zijn wanneer de ondersteuning persoonlijk en concreet is. Elementen zoals actieve hulp bij het zoeken naar werk, taalondersteuning, oefenkansen zoals vrijwilligerswerk en persoonlijke, cultuurgevoelige begeleiding werden als waardevol ervaren. Daarentegen leidt onvoldoende of ongeschikte begeleiding tot gevoelens van frustratie of demotivatie.

Ten slotte werd getoetst welke aanpassingen deze doelgroep nodig heeft in activeringsprogramma's om duurzaam werk te vinden en te behouden. Uit het kwalitatief onderzoek bleek dat er behoefte is aan een geïntegreerde aanpak met aandacht voor taalondersteuning en psychosociale ondersteuning doorheen verschillende vormen van activeringsmaatregelen. Concreter heeft men het gevoel een vlottere arbeidsmarktintegratie te hebben door een combinatie van meer oefenkansen op de arbeidsmarkt, actieve praktische hulp, aangepaste en gerichte opleidingen en cultuurgevoelige ondersteuning waarbij een persoonlijke connectie centraal staat.

Uit dit onderzoek blijkt dus dat de duurzame tewerkstelling van Oekraïense vrouwelijke oorlogsvluchtelingen in Vlaanderen bevorderd kan worden door een meer geïntegreerde benadering in activeringsprogramma's waarin toegankelijke communicatie en psychosociale ondersteuning bewaakt wordt. Op die manier kan de samenloop van versterkende barrières aangepakt worden. Daarnaast is het cruciaal dat activeringsmaatregelen rekening houden met de diversiteit binnen de doelgroep en inzetten op maatwerk.

Dit onderzoek draagt bij aan een beter begrip van de ervaringen en uitdagingen van vrouwelijke Oekraïense oorlogsvluchtelingen bij het zoeken naar werk en hun integratie, een doelgroep waar tot nu toe weinig aandacht aan werd besteed in Vlaanderen. Door hun ervaringen te analyseren vanuit

een intersectioneel perspectief legt het onderzoek de complexiteit van hun zoektocht naar werk bloot en de verschillende factoren die hierbij een rol spelen. Door de individuele verhalen en ervaringen vast te leggen, kan dit onderzoek bijdragen aan een meer realistisch beeld bij beleidsmakers en ondersteunende organisaties. De inzichten kunnen gebruikt worden om meer gerichte en effectieve activeringsmaatregelen te ontwikkelen die beter aansluiten bij de situatie en de behoeften van deze specifieke groep.

Bibliografie

ACV. (z.d.). *Gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden*.

[https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6660-christelijke-onderwijscentrale-\(coc\)/6750-publicaties/gemeenschapsdienst-acv.pdf?sfvrsn=34398c0e_0](https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6660-christelijke-onderwijscentrale-(coc)/6750-publicaties/gemeenschapsdienst-acv.pdf?sfvrsn=34398c0e_0)

Agentschap Integratie en Inburgering. (z.d.). *Inburgering*. Geraadpleegd op 9 november 2024, van

<https://integratie-inburgering.be/nl/inburgering>

Al Hashemi, A., & Habib, D. S. (2017). Exploring links between post-arrival initiatives and labour market outcomes of migrants. *Migration To The Gulf: Policies in Sending And Receiving Countries*, 61–80.

https://www.researchgate.net/profile/Usamah-Alfarhan/publication/352152256_Migration_to_the_Gulf_Policies_in_Sending_and_Receiving_Countries/links/60bb4eed299bf10dff984431/Migration-to-the-Gulf-Policies-in-Sending-and-Receiving-Countries.pdf#page=76

Amit, K., Jelínková, M., Ślęzak-Belowska, E., & Bielewska, A. (2024). The Migration Decision-Making Process Among Ukrainian Refugees: Different Contexts of Reception. *Journal Of Immigrant & Refugee Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/15562948.2024.2425008>

Andrews, J., Isański, J., Nowak, M., Sereda, V., Vacroux, A., & Vakhitova, H. (2023). Feminized forced migration: Ukrainian war refugees. *Women S Studies International Forum*, 99, 102756. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102756>

Austen, S. (2003). Culture and the Labour Market. In *Edward Elgar Publishing eBooks*.

<https://doi.org/10.4337/9781781009680.00008>

Barslund, M., Di Bartolomeo, A., & Ludolph, L. (2017). Gender Inequality and Integration of Non-EU Migrants in the EU. *CEPS Papers*. <https://ideas.repec.org/p/eps/cepswp/12262.html>

Bevelander, P., & Groeneveld, S. (2010). How many hours do you have to work to be integrated?

Full-time and part-time employment of native and ethnic minority women in the Netherlands. *International Migration*, 50(s1). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00622.x>

Bleus, D. (2022, 5 april). VDAB krijgt versterking om Oekraïners aan de slag te helpen. *De Tijd*.

<https://www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/vdab-krijgt-versterking-om-oekraïners-aan-de-slag-te-helpen/10378497.html>

Bollens, J. (2020). Effectiviteit van VDAB-beroepsopleiding voor werkzoekenden en de meerwaarde van werkplekieren. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 31(2), 116–122.

<https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/effectiviteit-van-vdab-beroepsopleiding-voor-werkzoekenden-en-de-meerwaarde-van-werkplekieren>

- Calo, F., Montgomery, T., & Baglioni, S. (2022). "You have to work. . .but you can't!": Contradictions of the Active Labour Market Policies for Refugees and Asylum Seekers in the UK. *Journal Of Social Policy*, 53(3), 638–656. <https://doi.org/10.1017/s0047279422000502>
- CARE International. (2023). Rapid Gender Analysis Ukraine: October 2023. In *CARE International*. Geraadpleegd op 27 december 2024, van https://www.care-international.org/sites/default/files/2023-11/RGA_Ukraine_2023_ENG.pdf
- CAW. (z.d.). *Werk en vrije tijd* | CAW. <https://www.caw.be/hoe-wij-helpen/begeleiding/werk-en-vrije-tijd/>
- CM. (z.d.). *Hulp bij terugkeer naar het werk*. <https://www.cm.be/nl/hulp-bij-terugkeer-naar-het-werk>
- Coletti, P., & Pasini, N. (2022). Relaunching labour-market integration for migrants: What can we learn from successful local experiences? *Journal Of International Migration And Integration / Revue de L Integration Et de La Migration Internationale*, 24(1), 67–90. <https://doi.org/10.1007/s12134-022-00933-6>
- College van Burgemeester en Schepenen Antwerpen [CBS]. (2022, 23 december). *Ondersteuning Werk - Verlenging ESF projecten Weerwerk vzw, JES vzw*. Besluitvorming Antwerpen. Geraadpleegd op 4 april 2025, van <https://ebesluit.antwerpen.be/zittingen/21.1014.5420.3210/agendapunten/22.1220.8222.5837>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *The University Of Chicago Legal Forum*. https://scholarship.law.columbia.edu/faculty_scholarship/3007
- Dossierbehandeling NARIC. (z.d.). *Gelijkwaardigheidserkenning van diploma aanvragen bij NARIC-Vlaanderen*. Vlaanderen. Geraadpleegd op 27 december 2024, van <https://www.vlaanderen.be/met-een-buitenlands-diploma-werken-in-vlaanderen/gelijkwaardigheidserkenning-van-diploma-aanvragen-bij-naric-vlaanderen>
- Droeven, V. (2024, 27 februari). Slechts 61 langdurig werklozen vinden als "wijk-werker" stage: Vooruit wil af van het systeem. *De Standaard*. https://www.standaard.be/cnt/dmf20240227_95607068
- Dustmann, C., & Schmidt, C. M. (2001). The Wage Performance of Immigrant Women: Full-Time Jobs, Part-Time Jobs, and the Role of Selection. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.264798>
- Duszczuk, M., & Kaczmarczyk, P. (2022). Poland and war Refugees from Ukraine – Beyond Pure Aid. *CESifo Forum*, 23(4), 36–40. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/poland-war-refugees-ukraine-beyond-pure-aid/docview/2709097955/se-2>

- El Bakkali, L. (2024, 7 september). Verplichte gemeenschapsdienst geen succes, met maar 494 mensen aan de slag: "Grondige, kritische evaluatie nodig". *vrtnews.be*.
<https://www.vrt.be/vrtnews/nl/2024/09/06/verplichte-gemeenschapsdienst-werklozen-het-cijfer-brouns/>
- Federale regering. (2020). *Regeerakkoord 30 september 2020*. Geraadpleegd op 15 november 2024, van https://www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf
- Fernández-Reino, M., & Cuibus, M. V. (2024). Migrants and Discrimination in the UK. *Migration Observatory Briefing, COMPAS, University Of Oxford*.
<https://migrationobservatory.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2020/01/MigObs-Briefing-Migrants-and-Discrimination-in-the-UK-2024.pdf>
- Fossati, F., & Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: A comparative survey experiment. *Journal Of European Social Policy*, 30(5), 601–615.
<https://doi.org/10.1177/0958928720951112>
- Ganassin, S., & Young, T. J. (2020). From surviving to thriving: 'success stories' of highly skilled refugees in the UK. *Language And Intercultural Communication*, 20(2), 125–140.
<https://doi.org/10.1080/14708477.2020.1731520>
- Gower, S., Jeemi, Z., Forbes, D., Kebble, P., & Dantas, J. A. R. (2022). Peer Mentoring Programs for Culturally and Linguistically Diverse Refugee and Migrant Women: An Integrative Review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(19), 12845.
<https://doi.org/10.3390/ijerph191912845>
- Gower, S., Jeemi, Z., Wickramasinghe, N., Kebble, P., Forbes, D., & Dantas, J. A. R. (2022). Impact of a Pilot Peer-Mentoring Empowerment Program on Personal Well-Being for Migrant and Refugee Women in Western Australia. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(6), 3338. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063338>
- Gromadzki, J., & Lewandowski, P. (2023). Refugees from Ukraine on the Polish labour market. *Ubezpieczenia Społeczne Teoria I Praktyka*, 154(3), 1–13.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2353>
- Grunberg, A. (2024, 9 april). *De bom - Wordt Vervolgd*. Amnesty International.
<https://www.amnesty.nl/wordt-vervolgd/militaire-steun-oekraine-overleven-grunberg#:~:text=Officieel%20mogen%20mannen%20tussen%20de,of%20minimaal%20drie%20kinderen%20hebben.>
- Hanek, K. J., & Garcia, S. M. (2022). Barriers for women in the workplace: A social psychological perspective. *Social And Personality Psychology Compass*, 16(10).
<https://doi.org/10.1111/spc3.12706>

- Heggeness, M., & Suri, P. (2021). Telework, Childcare, and Mothers' Labor Supply. *Opportunity And Inclusive Growth Institute Working Papers: Federal Reserve Bank Of Minneapolis*, 10. <https://doi.org/10.21034/iwp.52>
- Hong, P. Y., Gumz, E., Choi, S., Crawley, B., & Cho, J. A. (2022). Centering on Structural and Individual Employment Barriers for Human–Social Development. *Social Development Issues*, 43(1). <https://doi.org/10.3998/sdi.1814>
- IN-Z. (z.d.). over IN-Z. <https://in-z.be/over-in-z/#Partners>
- Isphording, I. (2015). What drives the language proficiency of immigrants? *IZA World Of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.177>
- Kavli, H. C., & Nielsen, R. A. (2019). Stepping in, stepping out or staying put? Part-time work and immigrant integration in Norway. In *Policy Press eBooks* (pp. 159–186). <https://doi.org/10.1332/policypress/9781447348603.003.0007>
- Kirmayer, L. J., Narasiah, L., Munoz, M., Rashid, M., Ryder, A. G., Guzder, J., Hassan, G., Rousseau, C., & Pottie, K. (2010). Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care. *Canadian Medical Association Journal*, 183(12), E959–E967. <https://doi.org/10.1503/cmaj.090292>
- Lens, D., Marx, I., & Vujic, S. (2018). Is Quick Formal Access to the Labor Market Enough? Refugees' Labor Market Integration in Belgium. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3286164>
- Levy Yeyati, E., Montané, M., & Sartorio, L. (2019). What works for active labor market policies? *CID Working Paper Series*. <https://growthlab.hks.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-07-cid-wp-358-labor-market-policies.pdf>
- Lott, Y., & Abendroth, A. (2020). The non-use of telework in an ideal worker culture: why women perceive more cultural barriers. *Community Work & Family*, 23(5), 593–611. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>
- Månsson, J., & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis And Policy*, 56, 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>
- Marcu, N., Siminică, M., Noja, G. G., Cristea, M., & Dobrotă, C. E. (2018). Migrants' Integration on the European Labor Market: A Spatial Bootstrap, SEM and Network Approach. *Sustainability*, 10(12), 4543. <https://doi.org/10.3390/su10124543>
- McCollum, D., & Findlay, A. (2015). 'Flexible' workers for 'flexible' jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK. *Work Employment And Society*, 29(3), 427–443. <https://doi.org/10.1177/0950017014568137>

- Michiels, C. (2023, 29 november). Verplichte gemeenschapsdienst werklozen voorlopig een mislukking: maar vijf mensen aan de slag. *vrtnws.be*.
<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/11/29/verplichte-gemeenschapsdienst-werklozen-mislukking/>
- Niemann, L., Naudascher, H., Kuyumcu, U., & Hertel, G. (2024). "How Long Are You Gonna Stay?" Implications of Residents' Perceptions of Refugees' Occupational Future Time Perspective in Receiving Countries. *Journal Of International Migration And Integration / Revue de L Integration Et de La Migration Internationale*, 25(3), 1423–1443.
<https://doi.org/10.1007/s12134-024-01117-0>
- Poliakov, D., & Winiarski, J. (2024). PTSD AND THE LABOUR MARKET - SPECIFICS OF THE IMPACT OF THE WAR SYNDROME AND THE DIFFICULTIES FACED BY REPRESENTATIVES OF THE WORKING POPULATION AFFECTED BY IT. *Współczesna Gospodarka*, 18(1), 69–86.
<https://doi.org/10.26881/wg.2024.1.06>
- Raad van de Europese Unie & Europese Raad. (2024, 30 augustus). *Hoe de EU vluchtelingen uit Oekraïne helpt*. Raad van de Europese Unie. Geraadpleegd op 14 november 2024, van
<https://www.consilium.europa.eu/nl/policies/refugee-inflow-from-ukraine/#0>
- Raad voor Maatschappelijk Welzijn Hasselt [RMW]. (2019, 17 december). *Verlenging samenwerkingsovereenkomst - OCMW Hasselt en VZW IN-Z in het kader van LDE*. Besluitvorming Hasselt. Geraadpleegd op 4 april 2025, van
<https://besluitvorming.hasselt.be/zittingen/19.0919.4203.8713/agendapunten/19.1128.8728.6541>
- Rea, A., & Wets, J. (2014). *The Long and Winding Road to Employment: An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees in Belgium*. Academia Press.
https://orfeo.belnet.be/bitstream/handle/internal/4214/TA42_en.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rekenhof. (2024). Langdurig zieken: Maatregelen tot re-integratie op de arbeidsmarkt: opvolging 2024 van de aanbevelingen. In *Rekenhof*.
https://www.ccrek.be/sites/default/files/Docs/2024_35_LangdurigZieken.pdf
- RIZIV. (z.d.). *TNW-barometer: engagementsverklaringen en terug naar werk-plannen* | RIZIV. RIZIV: Rijksinstituut Voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering. Geraadpleegd op 4 april 2025, van <https://www.inami.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/terug-naar-werk-barometer/engagementsverklaringen-en-terug-naar-werk-plannen>
- Rodriguez, J. K., & Scurry, T. (2019). Female and foreign: An intersectional exploration of the experiences of skilled migrant women in Qatar. *Gender Work And Organization*, 26(4), 480–500. <https://doi.org/10.1111/gwao.12353>

- Rolfe, H. (2017). It's all about the Flex: Preference, Flexibility and Power in the Employment of EU Migrants in Low-Skilled Sectors. *Social Policy And Society*, 16(4), 623–634.
<https://doi.org/10.1017/s1474746417000240>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Methoden en technieken van onderzoek* (8ste editie). Pearson.
- Schriftelijke vraag 250 (2023-2024) | Vlaams Parlement: Trajecten tijdelijke werkervaring (TWE) OCMW - Stand van zaken.* (2024, 27 maart). Geraadpleegd op 9 november 2024, van <https://www.vlaamsparlament.be/nl/parlementaire-documenten/schriftelijke-vragen/1803087>
- Schuerman, N., & Bogaerts, Y. (2023). Tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 143–150.
- Schukking, A. F., & Kircher, R. (2022). Professional intercultural communicative competence and labour market integration among highly-educated refugees in the Netherlands. *European Journal Of Applied Linguistics*, 10(1), 31–56. <https://doi.org/10.1515/eujal-2021-0001>
- Sim, A., Bowes, L., & Gardner, F. (2018). Modeling the effects of war exposure and daily stressors on maternal mental health, parenting, and child psychosocial adjustment: a cross-sectional study with Syrian refugees in Lebanon. *Cambridge Prisms Global Mental Health*, 5.
<https://doi.org/10.1017/gmh.2018.33>
- Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen [SERV]. (2022, 28 februari). *Gemeenschapsdienst. Advies SERV.* Vlaanderen.be. Geraadpleegd op 4 april 2025, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/48638>
- Stad Antwerpen. (z.d.). *Jobcoach | Antwerpen.* <https://www.antwerpen.be/product/jobcoach>
- Stad Genk. (z.d.). *Werkstation - Stad Genk.* <https://www.genk.be/werkstation>
- Statbel. (2024). *Ontheemden uit Oekraïne.* Geraadpleegd op 28 mei 2025, van <https://statbel.fgov.be/nl/visuals/oekraiense-ontheemden>
- Statbel. (2025, 25 maart). *Werkgelegenheid en werkloosheid.* Geraadpleegd op 26 mei 2025, van <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid#figures>
- Steel, T., Lämsä, A., & Jyrkinen, M. (2019). Paradoxes of Mentoring: An Ethnographic Study of a Mentoring Programme for Highly-educated Women with Migrant Backgrounds. *Culture Unbound Journal Of Current Cultural Research*, 11(2), 275–297.
<https://doi.org/10.3384/cu.2000.1525.19112297>

- Sulaiman-Hill, C. M. R., & Thompson, S. C. (2011). Learning to Fit in: An Exploratory Study of General Perceived Self Efficacy in Selected Refugee Groups. *Journal Of Immigrant And Minority Health*, 15(1), 125–131. <https://doi.org/10.1007/s10903-011-9547-5>
- Tammaru, T., Kalm, K., Kährik, A., & Tammur, A. (2024). Refugees find employment in very different settlement contexts. *INFLUX Policy Brief*, 1(2). <https://hdl.handle.net/11250/3127332>
- Tempera, & Albertijn, M. (2023). *Impactevaluatie ESF-oproep outreach & activering. Resultaten empowermentmeting*. Departement Werk & Sociale Economie. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/impactevaluatie-esf-oproep-outreach-activering-resultaten-empowermentmeting>
- Tomei, M. (2021). Teleworking: A Curse or a Blessing for Gender Equality and Work-Life Balance? *Intereconomics*, 56(5), 260–264. <https://doi.org/10.1007/s10272-021-0995-4>
- Vansteenkiste, S., & Theunissen, G. (2022). Naar 80% werkzaamheid op de Vlaamse arbeidsmarkt in 2030?! Een kloof te dichten. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 41–51. https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2022_1/OverWerk_2022_1_04.pdf
- VDAB. (z.d.-a). *Info over wijk-werken* | VDAB. Geraadpleegd op 9 november 2024, van <https://www.vdab.be/wijk-werken>
- VDAB. (z.d.-b). *Werken als nieuwkomer* | VDAB. Geraadpleegd op 9 november 2024, van <https://www.vdab.be/orienteren/nieuwkomer>
- VDAB. (2017). *Tijdelijke Werkervaring (TWE): VDAB & OCMW samen sterk voor werk*. Geraadpleegd op 9 november 2024, van <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1343757> [Brochure]
- Verslag Vergadering: Commissie voor economie, Werk, sociale economie, Wetenschap en innovatie donderdag 21 maart 2024, 9 uur.* (2024, 21 maart). Vlaams Parlement. Geraadpleegd op 12 november 2024, van <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1811891/verslag/1815030>
- VVSG. (z.d.-a). *Integratie & inburgering*. Geraadpleegd op 9 november 2024, van <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/integratie-inburgering>
- VVSG. (z.d.-b). *Werk en activering*. Geraadpleegd op 9 november 2024, van <https://www.vvsg.be/kennisitem/vvsg/werk-en-activering>

- Wood, J., & Neels, K. (2024). Evaluating Activation Across Institutions: The Labour Force Integration of New Migrants in Belgium. In *Contributions to economics* (pp. 179–218). https://doi.org/10.1007/978-3-031-67604-8_7
- Wood, J., Neels, K., & Vujić, S. (2019). Wegwijs naar werk: instroom en effectiviteit van VDAB-activeringsmaatregelen geëvalueerd. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 29(2), 98–104. <https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/wegwijs-naar-werk-instroom-en-effectiviteit-van-vdab-activeringsmaatregelen-ge%C3%ABvalueerd>
- Zwysen, W. (2023). Werken we te weinig? Wat de ambitie van 80% werkzaamheidsgraad betekent. *Minerva Paper*, 2023/04. https://static1.squarespace.com/static/580dffc9f7e0ab87773fc653/t/64e461309e301273a6f6a550/1692688692283/2023-04_Zwysen_Activering.pdf

Bijlagen

Interviewleidraad

Introductie

- Stel jezelf voor
- Geef uitleg over onderzoek & bespreek informed consent
- Geef de verwachte duurtijd aan
- Geef duidelijk aan dat er geen juiste of foute antwoorden zijn
- Geef aan dat je geïnteresseerd bent in de ervaringen en visies van de respondent
- Geef aan dat je geïnteresseerd bent in zeer concrete informatie, voorbeelden uit de realiteit

Gegevens respondent

- Kan je jezelf kort voorstellen?
 - Leeftijd
 - Afkomst
 - Hoelang ben je al in België?
 - Gezinssituatie

Ervaring met werk

- Kan je iets vertellen over jouw ervaring met werk?
 - Heb jij ooit al gewerkt?
 - Heb je in Oekraïne gewerkt? / Heb je gewerkt voor je naar België kwam?
 - Hoe vond je dat werk?
 - Waarom doe je die job niet meer?
 - Heb je ook andere jobs gedaan?
 - Kan je daar iets over vertellen?
- Doe je op dit moment een andere vorm van werk, zoals vrijwilligerswerk?

Huidige situatie

- Wat zijn belangrijke redenen waarom je vandaag niet aan het werk bent?
 - Kan je dat verder toelichten?
 - Kan je daar een voorbeeld geven?
- Welke drempels kom jij tegen om werk te vinden? / om goed werk te vinden
 - Welke moeilijkheden ondervind jij om een job te vinden?
 - Zijn er nog belangrijke dingen waar je op botst?
- Welk werk zou je graag willen doen?

Eigen verwachtingen tewerkstellingstraject

- Welke ondersteuning kan jou helpen, denk je, om werk te vinden?

- Kan je daar een voorbeeld van geven?
- Welke ondersteuning kan jou helpen, denk je, om op een werkvloer aan de slag te blijven?
 - Kan je daar een voorbeeld van geven?
- Heb je al eens hulp bij gekregen richting werk?
 - Van wie was dat?
 - Hoe zag die hulp eruit?
 - Welke dingen kwamen aan bod in die begeleiding?
 - Wat vond je daarvan? Wat vond je goed/niet goed?
 - Wat heb je daaruit geleerd?
 - Waren er ook dingen die je minder vond aan die begeleiding?
 - Is die hulp gestopt?
 - Hoe komt dat?
 - Heb je werk/een job gevonden door die hulp?

Ervaring met tewerkstellingstraject

- Hoe heb jij [trajectbegeleider] leren kennen?
- Hoe verliep het eerste contact met [trajectbegeleider]?
 - Hoe vond je dat gesprek?
 - Wat is er in dat gesprek aan bod gekomen?
 - Welke aspecten vond je nuttig aan dat eerste gesprek?
 - Vond je dat er iets ontbrak in dat eerste gesprek?
 - Was je direct overtuigd dat zij jou konden helpen?
 - Waarom wel/niet?
 - Waren er dingen waar je het moeilijk mee had?
- Kan je vertellen over je volgende afspraken met [trajectbegeleider]?
 - Wat is er toen gebeurd tijdens die afspraken? (*beschrijving van alle afspraken en wat daarin aan bod is gekomen*)
 - Wat heeft [trajectbegeleider] met jou gedaan tijdens die afspraken?
 - Kan je dat verder toelichten?
 - Wat vond je daarvan?
 - Wat heb je geleerd uit die stap?
 - Heeft dat jou geholpen? Op welke manier?
 - Waren er dingen die minder nuttig waren voor jou?
- Wat vind je tot nu toe van jouw traject?
 - Wat vind je positief aan jouw traject bij [trajectbegeleider]?
 - Zijn er bepaalde uitdagingen die je ondervindt om deel te nemen aan dit traject?
 - Zijn er dingen die het moeilijk maken om de afspraken bij [trajectbegeleider] te volgen?
- Als je dit traject vergelijkt met vorige begeleiding, zijn er dan dingen die je nu beter vindt?
- Als je dit traject vergelijkt met vorige begeleiding, zijn er dan dingen die je nu minder goed vindt?
- Wat verwacht je nu van het verdere traject met [trajectbegeleider]?

- Wat zou je graag hebben dat nog aan bod komt?
 - Wat heb je nodig om werk te kunnen vinden/behouden?

Slotvraag

- Achtergrondkenmerken:
 - Schoolloopbaan
 - Heb je een diploma in Oekraïne?
 - Heb je een aanvraag bij NARIC gedaan?
 - Helpt dit diploma om werk te vinden in België?
 - Beperking/ziekte?
- Wil je zelf graag nog iets toevoegen aan dit interview?