

# Tewerkstelling van Oekraïense nieuwkomers

Nathalie Schuerman, Yanne Bogaerts - VDAB

## ABSTRACT

Er verblijven in Vlaanderen meer dan 40 000 Oekraïense nieuwkomers die hun land zijn ontvlucht, van wie meer dan de helft op beroepsactieve leeftijd is. Uit cijfers blijkt dat bijna 60 procent van hen nog geen werkervaring heeft opgedaan in Vlaanderen. Ruim een kwart van de ingeschrevenen bij de VDAB is nog aan het werk. In dit onderzoek gaan we dieper in op de huidige werkervaring, op wat het bemoeilijkt om een job te behouden, en wat de drempels zijn in de stap naar werk. In een tweeledig onderzoek waarbij een bevraging gecombineerd werd met een peer-to-peer luisteronderzoek, wordt antwoord gegeven op deze vragen. De bereidwilligheid om te werken blijkt vaak groot; het grootste aandeel van de respondenten wil erg graag een job. Niet enkel voor het financiële aspect, maar ook voor zelfontplooiing en de maatschappelijke bijdrage. De taalbarrière vormt de grootste uitdaging. Velen volgen dan ook een intensieve taalopleiding. Daarnaast nemen zij vaak de zorgtaken van hun kinderen of ouders op, wat de combinatie met een voltijdse job bemoeilijkt. Bijkomend geven ze aan weinig kennis te hebben van de arbeidsmarkt en ondervinden ze mobiliteitsproblemen. Voor hooggeschoolde Oekraïense nieuwkomers zien we nog een bijkomende uitdaging: zij zouden graag een job uitoefenen op het niveau van hun opleiding of werkervaring, maar dat blijkt in Vlaanderen vaak moeilijk. Onze aanbevelingen richten zich dan ook voornamelijk op het doorbreken van de lineaire trajecten, waarbij eerst een goede kennis van het Nederlands wordt gevraagd voor men kan starten aan een job. Het ontwikkelen van trajecten waarin werk gecombineerd wordt met een taalopleiding of het leren van de taal op de werkvloer kan hieraan bijdragen. Daarnaast is het informeren en sensibiliseren van alle actoren - zowel Oekraïense nieuwkomers, als werkgevers, als medewerkers van de Vlaamse instanties - belangrijk om kansen te geven en te nemen op de arbeidsmarkt.

De inval van Rusland in Oekraïne leidde tot een toestroom van Oekraïense vluchtelingen in ons land. Onder het statuut 'tijdelijke bescherming' hebben zij het recht op een tijdelijk verblijf en OCMW-steun. Daarnaast mogen zij in België werken en moeten zij geen wachttijd doorlopen (Vlaanderen, 2022). In Vlaanderen verblijven er meer dan 20 000 Oekraïners op beroepsactieve leeftijd (18-65 jaar), van wie ruim twee derde zich heeft ingeschreven bij de VDAB. Echter, voor veel van deze Oekraïense nieuwkomers blijkt het niet evident om een job te vinden en te houden. Bijna vier op tien ingeschreven Oekraïense nieuwkomers bij de VDAB heeft reeds gewerkt in Vlaanderen (42,1%) en 27% is nog steeds aan het werk (situatie op 2 oktober 2023).

In dit artikel bespreken we de drempels die Oekraïense nieuwkomers in Vlaanderen ervaren om te gaan werken en in hun zoektocht naar werk. Daarnaast bespreken we wat het voor hen moeilijk maakt hun job in Vlaanderen te behouden en hoe zij dit werk ervaren hebben.

## Methodologie

Voor dit onderzoek, georganiseerd door de VDAB, werden verschillende onderzoeksmethoden ingezet. In februari 2023 werd een online bevraging uitgestuurd naar alle ingeschreven Oekraïense nieuwkomers bij de VDAB. De uitnodiging voor deelname en de bevraging werden vertaald naar het Oekraïens, Russisch en Engels. Op dat moment waren er 7921 Oekraïense nieuwkomers ingeschreven bij de VDAB, van wie 6464 een e-mailadres hebben opgegeven bij inschrijving en verblijven in een Vlaamse provincie. Deze nieuwkomers werden uitgenodigd om deel te nemen aan de online bevraging. In totaal werden 1518 respondenten meegenomen in de analyses (responsgraad van 23,5%). Deze steekproef is representatief op vlak van geslacht, leeftijd en provincie, maar kent een oververtegenwoordiging van het aandeel hooggeschoolden.

Gebaseerd op de inzichten uit de online bevraging werd vervolgens een *peer-to-peer* luisteronderzoek opgezet. Hierbij hebben twaalf Oekraïense nieuwkomers ('de luisteraars') met een goede kennis van het Engels tien *peer-to-peer* interviews afgenomen binnen hun netwerk ('de vertellers'), en daarbovenop hun eigen verhaal gedeeld. Op deze manier werden 132 individuele verhalen verzameld. Om de luisteraars voor te bereiden op de interviews, is een uitgebreide infosessie georganiseerd en werd een leidraad voorzien om de individuele verhalen te verzamelen. Vervolgens werd een workshop georganiseerd met de luisteraars om de verhalen samen te brengen en overeenkomsten en verschillen te analyseren. Daarnaast werden alle kwalitatieve interviews op een systematische manier gecodeerd en geanalyseerd. Ook in dit kwalitatieve luik is er een oververtegenwoordiging van hoogopgeleiden; daarnaast is er ook een sterke oververtegenwoordiging voor de provincies Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen.

## Resultaten

### De Oekraïense nieuwkomers

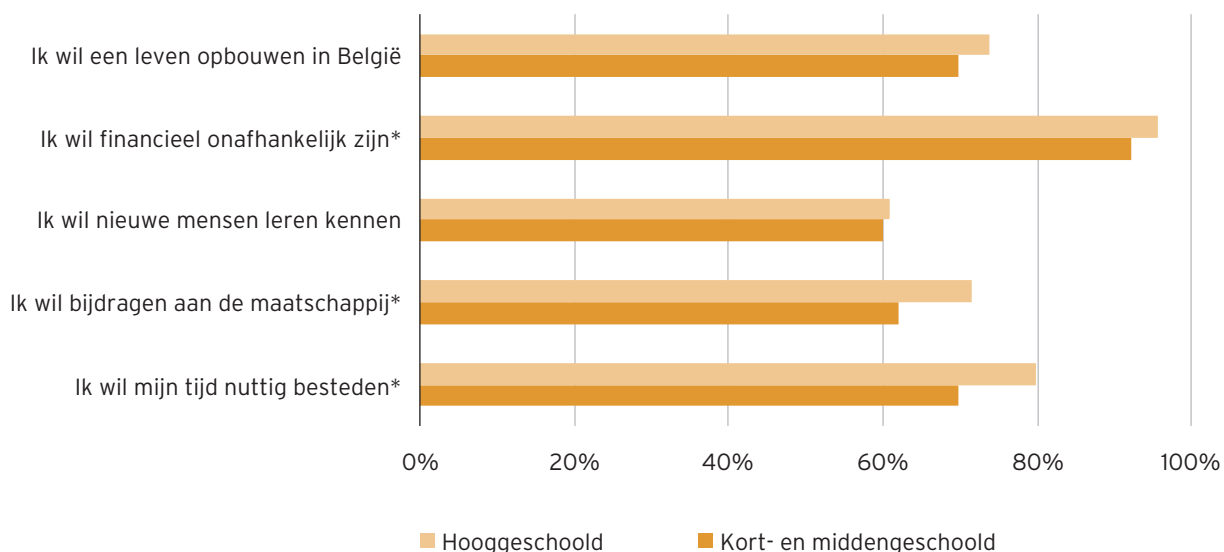
De groep van Oekraïense nieuwkomers bij de VDAB bestaat voornamelijk uit vrouwen en hogeropgeleiden met weinig tot geen kennis van de Nederlandse taal. Ze zijn vaak al bij de start van de oorlog het land uit gevlucht en verblijven dus al een langere tijd in ons land. Voor de inval was de meerderheid van hen aan het werk en woonden zij samen met partner en kinderen. Bijna acht op tien is in België toegekomen met kinderen, van wie een groot deel ook naar school gaat. Moeders van jonge kinderen houden deze liever thuis, naar de gewoontes vanuit het thuisland. Veel van deze vrouwen zijn zonder partner toegekomen in ons land. Het merendeel - zo'n acht op tien - volgt een opleiding om de Nederlandse taal te leren. Daarnaast is ook drie op tien de Engelse taal machtig.

### De arbeidswens

Zowat alle respondenten uit dit onderzoek geven aan dat ze graag willen werken in Vlaanderen. Hoewel er sprake is van een selectie-effect - waarbij voornamelijk Oekraïense nieuwkomers hebben deelgenomen aan het onderzoek die graag willen werken (of reeds werken) - blijkt de arbeidswens van Oekraïense nieuwkomers groot.

Bijna alle respondenten hebben een grote arbeidswens om zo financieel onafhankelijk te kunnen zijn (94,3%). Daarnaast zou het grootste deel graag werken om de tijd nuttig te besteden en om een leven in België op te bouwen (respectievelijk 76,3% en 72,3%). Voor meer dan twee op drie is werken belangrijk om bij te dragen aan de maatschappij, en 60,5% vindt het belangrijk nieuwe mensen te leren kennen. We zien enkele betekenisvolle verschillen wat betreft de scholingsgraad (zie asterisk - **FIGUUR 1**). Dit onderzoek laat niet toe om uitspraken te doen over de groep die niet wil werken in België, omdat deze groep in het onderzoek te klein is.

**FIGUUR 1** \ Welke factoren maken het belangrijk om te werken in België?



### Het werken als Oekraïense nieuwkomer

In de bereikte kwantitatieve steekproef is bijna één op drie aan het werk in Vlaanderen (27,8%). Van zij die niet aan het werk zijn, heeft 12,5% het afgelopen jaar gewerkt. Dit wil zeggen dat 35,7% van de respondenten reeds heeft gewerkt in Vlaanderen of nog aan het werk is. Op het moment van bevraging (februari 2023) had 43% van de bij de VDAB ingeschreven Oekraïense werkzoekenden reeds gewerkt en 28% van hen was nog aan het werk.

Ruim drie op tien Oekraïense nieuwkomers uit de bevraging heeft een contract van bepaalde duur (34,8%) en nog eens 18,6% heeft een tijdelijk contract via een uitzendkantoor. Dit is beduidend meer dan de Vlaamse cijfers, waar bijna 7% van de loontrekkenden tussen 20 en 64 jaar in Vlaanderen een tijdelijk contract heeft (Statistiek Vlaanderen, 2023). Dit opvallende feit is meteen de belangrijkste verklaring waarom een groot deel van de Oekraïense nieuwkomers niet duurzaam aan het werk is. Andere redenen voor het stoppen met werken is de taal die hen parten speelt (21%) en de jobinhoud (19%). De job in België heeft vaak geen of weinig aansluiting met de job die ze deden in het thuisland.

“De taal natuurlijk, en ook in de eerste levensmaanden in België na een hoge functie bij de bank was het psychologisch moeilijk om als serveerster te werken.”

29,5% van de respondenten die werken of reeds werkten, heeft een job gevonden die goed tot zeer goed aansluit bij de job die ze voorheen uitoefenden. Daartegenover heeft of had 38,4% een job met een (zeer) slechte aansluiting. Opvallend is dat hooggeschoolden vaker een job hebben die minder goed aansluit bij hun vorige job dan kort- of middengespoolden. Ook dit is een belangrijke verklaring waarom Oekraïense nieuwkomers die een job in België hadden, deze niet meer uitoefenen.

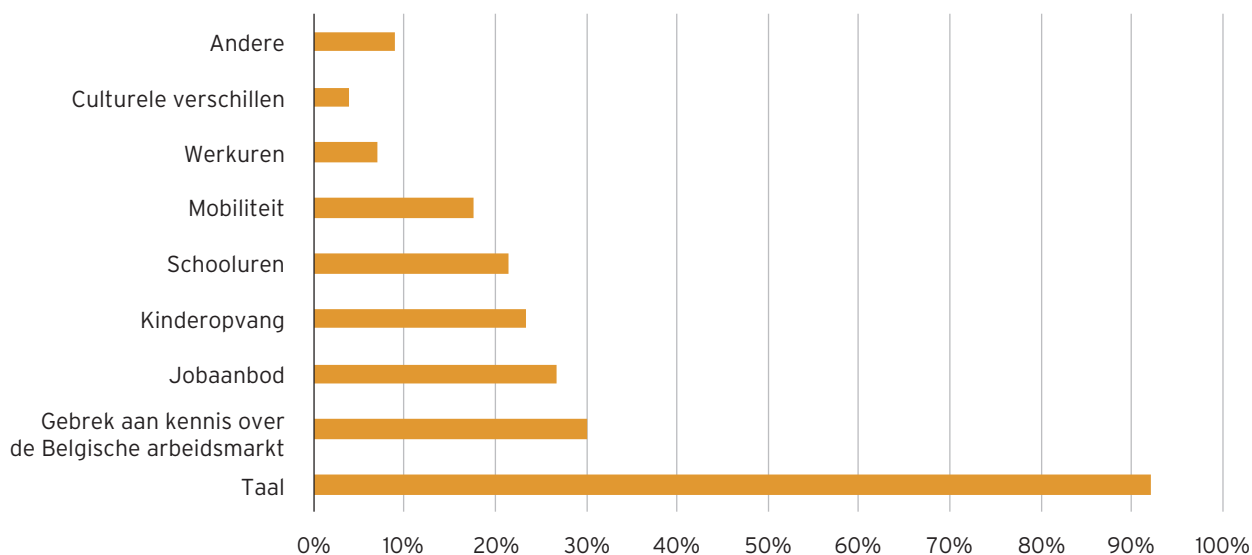
Desondanks geeft ruim zes op tien van de respondenten die werken of reeds werkten aan een goede werkervaring te hebben (gehad) in België (61,1%). Nog bijna één op drie geeft aan noch goede, noch slechte werkervaring te hebben (gehad) (28,8%). We zien geen betekenisvolle verschillen wat betreft opleidingsniveau of provincie voor de arbeidstevredenheid.

De meeste Oekraïense nieuwkomers vonden een job via familie of vrienden (35,8%), gevolgd door een uitzendkantoor (19,2%) en de VDAB (14,7%). Opvallend is dat zij die een job vonden via de VDAB (14,7%), vaker een contract van onbepaalde duur kregen.

## Het zoeken naar werk als Oekraïense nieuwkomer

Niet onverwacht vormt de gevraagde talenkennis van het Nederlands door de werkgever de grootste drempel voor het vinden van een job (92,2%, zie **FIGUUR 2**). Daarnaast is voor één op drie het gebrek aan kennis over de Belgische arbeidsmarkt een belangrijke drempel (30%), gevolgd door het jobaanbod (26,7%), gebrek aan kinderopvang (23,4%) en de schooluren (21,5%). Ook afstand tot de werkplek, en de erkenning van het diploma, bemoeilijken de zoektocht naar werk.

**FIGUUR 2** \ Wat maakt de zoektocht naar werk moeilijk?



### Taal vormt de grootste drempel

Hoewel de meeste Oekraïense nieuwkomers een taalopleiding volgen, hebben zij veelal nog niet het vereiste taalniveau bereikt. Het aanleren van een nieuwe taal lijkt moeizaam te verlopen. Uit de verhalen blijkt dat de taalopleidingen intens zijn, bovendien is er minder de gelegenheid om de taal te oefenen buiten deze opleidingen. Zo is hun netwerk vaak beperkt tot andere Oekraïense gezinnen. Bijkomend wordt aangegeven dat het combineren van een voltijdse job met een taalopleiding bijna onmogelijk is. Vanuit de verhalen komt naar boven dat een combinatie met een deeltijdse job in sommige situaties mogelijk en ook gewenst is, maar Oekraïense nieuwkomers geven aan dat dit voor hen een financiële stap achteruit zou betekenen, omdat een deeltijds loon lager of gelijk is aan de voltijdse uitkering. De werkloosheidsval zorgt ook in dit geval voor demotivatie om te gaan werken.

### Een voor hen nieuwe arbeidsmarkt

Een andere belangrijke drempel is het gebrek aan kennis over de Belgische arbeidsmarkt: waar ze vacatures kunnen vinden, hoe ze moeten solliciteren en wat hun rechten en plichten zijn bij tewerkstelling. Ruim drie op tien Oekraïense nieuwkomers geeft aan dat ze daarom ondersteuning missen bij het vinden van vacatures (32,4%), gevolgd door ondersteuning bij het solliciteren op een job (16,1%) en informatie rond opleidingen en training (16%). We zien een betekenisvol verschil wat betreft studieniveau, waarbij kort- en middengediplomden meer ondersteuning vragen bij het vinden van vacatures en solliciteren op een job, terwijl hooggeschoolden meer ondersteuning vragen bij informatie rond training en opleiding en informatie over de arbeidsmarkt.

Door het nieuwe tijdelijke statuut van de Oekraïense nieuwkomers blijken ook Vlaamse instanties zoals de VDAB en het OCMW niet altijd voldoende op de hoogte van de tewerkstellingsmogelijkheden.

Daarom is het aanbod dat Oekraïense nieuwkomers krijgen niet altijd voldoende afgestemd op de noden van de nieuwkomers, zoals de verschillende tenders, Individuele Beroepsopleiding voor Taal (IBO-T), wijkwerken en trajecten specifiek voor anderstaligen, met name Hoogopgeleide Anderstaligen trajecten (HOA). Tot slot geeft men aan dat het niet duidelijk is welke instantie precies wat doet, en dat - de veelal te ingewikkelde - procedures soms enorm lang duren. Ze lijken onvoldoende samen te werken, waardoor onnodig tijd verloren gaat in de zoektocht naar werk.

Als laatste ervaren Oekraïense nieuwkomers dat werkgevers onvoldoende op de hoogte zijn van de rechten en plichten van het aannemen van Oekraïense nieuwkomers en hun tijdelijk statuut. Dit weerhoudt Vlaamse werkgevers ervan de Oekraïense nieuwkomers aan te werven, vooral bij alleenstaande vrouwen met kinderen die weinig of geen sociaal netwerk hebben voor opvang.

### Diploma en jobaanbod

Het merendeel van de Oekraïense nieuwkomers in Vlaanderen is hoogopgeleid, maar een groot deel van hen oefende niet de job uit waarvoor ze werden opgeleid. Oekraïense nieuwkomers ervaren dat Vlaamse werkgevers belang hechten aan diploma én ervaring, terwijl zij vaak een diploma hebben zonder werkervaring op dit gebied of werkervaring zonder het bijbehorende diploma. Ze omschrijven zichzelf als 'multifunctioneel' en 'breed inzetbaar', waarbij in hun thuisland vaker wordt gekeken naar competenties en scholingsniveau en minder naar het specifieke diploma. Ze noemen het een soort 'tunnelvisie' van Belgische werkgevers. Daarnaast ondervindt bijna de helft van de hooggeschoolden (46,5%) problemen bij de erkenning van het diploma, wat zorgt voor een extra uitdaging in de zoektocht naar een job.

Oekraïense nieuwkomers ervaren dat de jobs die aan hen worden aangeboden zich te vaak beperken tot laaggeschoolde en *easy access jobs*, met name de schoonmaak, ongeacht hun capaciteiten, ervaring of opleidingsniveau. Daartegenover heeft het leeuwendeel van de Oekraïense nieuwkomers een grote arbeidswens, weliswaar onder de voorwaarde dat ze een job kunnen uitoefenen op het niveau van hun competenties en ervaring.

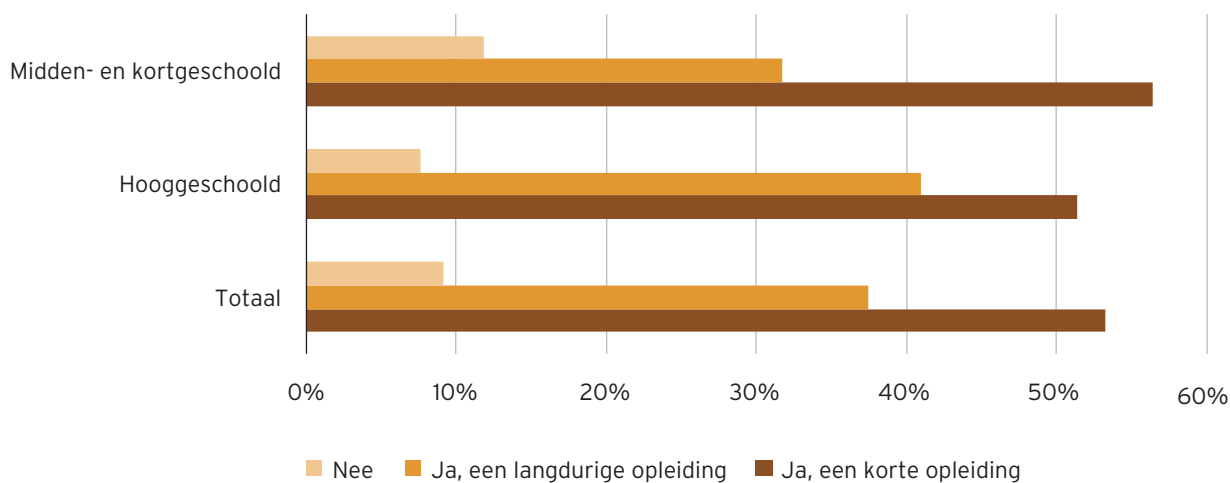
### Kinderopvang, werkuren en mobiliteit

Het ontbreken van kinderopvang en een sociaal netwerk voor opvang van kinderen zorgt eveneens voor een extra uitdaging in de zoektocht naar werk. Oekraïense nieuwkomers geven aan dat het in hun thuisland de gewoonte is zelf voor de kinderen te zorgen tot de leeftijd van vier jaar, waardoor men minder geneigd is over te gaan op kinderopvang. Ook de beperkte mobiliteit van Oekraïense nieuwkomers zorgt voor een extra uitdaging voor zowel het volgen van opleidingen als bij het zoeken naar een geschikte job. Ze hebben vaak geen auto ter beschikking en kunnen beperkt rekenen op openbaar vervoer, of de opleidingslocaties liggen juist op moeilijk bereikbare plekken.

### Het vergroten van tewerkstellingskansen

De meerderheid van Oekraïense nieuwkomers is bereid zich om te scholen om de kansen op tewerkstelling te verhogen. Zo gaf 64,2% aan te willen deelnemen aan een taalcursus en gaf 53,1% te kennen een stage of werkplekleren te willen volgen. De overgrote meerderheid van de respondenten is ook bereid deel te nemen aan een beroepsopleiding om de tewerkstellingskansen te verhogen, waarbij 53,3% bereid is een korte opleiding (minder dan zes maanden) te volgen en 37,5% bereid is om een langdurige opleiding (meer dan zes maanden) te volgen (**FIGUUR 3**). Opvallend hierbij is dat midden- en kortgeschoolden in verhouding vaker kiezen voor een kortdurige opleiding (56,3%) en hooggeschoolden voor een langdurige opleiding (41%). Ook zijn kort- en middengeschoolden in verhouding vaker niet bereid aan een beroepsopleiding te participeren (11,8%).

**FIGUUR 3** \ Bereidheid tot het volgen van een beroepsopleiding



### De toekomst van de Oekraïense nieuwkomer

Meer dan de helft van de Oekraïense nieuwkomers wil een toekomst uitbouwen in Vlaanderen. Een voorwaarde hiervoor is echter het vinden van een goede job die aansluit bij hun professionele vaardigheden. Dit geldt ook nog voor één op de vijf nieuwkomers die de toekomst laten afhangen van de situatie in het thuisland. Verschillende van hen geven aan dat ze weinig of niets hebben om naar terug te keren, terwijl hun kinderen bijvoorbeeld al naar een Vlaamse universiteit gaan. Een kleinere groep ziet echter met zekerheid een toekomst in hun thuisland, om te helpen met de heropbouw, hun eigen bedrijf verder te zetten of maatschappelijk bij te kunnen dragen.

### Wat leren we?

Dit onderzoeksrapport betreft een onderzoek uitgevoerd door de VDAB, waardoor de meeste inzichten en leerpunten (on)rechtstreeks een connectie vertonen met de VDAB. Er is ook specifiek gepeild naar tevredenheid en opportuniteiten voor de VDAB. Dit tweeledig onderzoek is zowel kwantitatief als kwalitatief te werk gegaan om antwoord te geven op de onderzoeksvragen rond drempels, werkervaring en arbeidskenmerken.

Uit de bevraging en de persoonlijke contacten met nieuwkomers uit Oekraïne bleek een grote dankbaarheid voor de opvang, huisvesting en begeleiding die men hier krijgt. Ook stellen we een grote behoefte vast om hier aan de slag te gaan, (financiële) zelfstandigheid te herwinnen en opnieuw aan het stuur te zitten van eigen leven en loopbaan. Niet louter om de financiële situatie te verbeteren en onafhankelijk te zijn, maar ook om zich nuttig te voelen, een bijdrage te leveren aan de maatschappij en een nieuw leven op te bouwen in België.

Zij die aan de slag zijn of reeds gewerkt hebben in België, zijn over het algemeen redelijk tevreden over hun werkervaring. Er is een trend waarneembaar waarbij Oekraïense nieuwkomers vaak tijdelijke of deeltijdse contracten krijgen die duurzame tewerkstelling in de weg staan. Nieuwkomers die voordien wel werkten, zijn veelal opnieuw werkzoekend door de beëindiging van hun contract. Daarnaast valt op dat ze frequent werken in jobs die onder hun niveau zijn en niet aansluiten bij hun eerdere werkervaring, competenties of diploma. Gebrek aan taalkennis speelt hierin een grote rol.

Zij die niet werken, hopen snel aan het werk te kunnen om hun financiële zelfstandigheid te herwinnen. Velen van hen wensen minstens dertig uur per week te werken. Ze zijn op zoek naar een duurzame job die aansluit bij hun capaciteiten, opleidingsniveau en eerdere werkervaring.

Verschillende drempels zorgen ervoor dat de stap naar werk bemoeilijkt wordt. Met stip op nummer één staat de taalbarrière. De hoge verwachtingen van werkgevers over kennis van het Nederlands alvorens te kunnen starten in een job, maken de zoektocht naar een job op niveau - zeker voor de hooggeschoolden - bijzonder moeilijk. De mogelijkheden beperken zich vaak tot een job onder hun niveau, zoals in de schoonmaak.

De huidige lineaire trajecten laten weinig ruimte om het leren van de taal te combineren met een voltijdse job, terwijl de combinatie met een halftijdse job financieel vaak nadelig is. Het beleid ten aanzien van nieuwkomers gaat uit van (jarenlange) intensieve taalverwerving binnen het onderwijs en vertraagt de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt.

Naast de taal is men ook druk bezig met de zorg voor kinderen en familie, ze zijn immers gevlucht uit een oorlogsgebied en vaak zijn enkel de vrouwen met ouders en kinderen naar België gekomen. Stress en traumatische ervaringen zorgen voor gezondheidsproblemen en dus extra zorgen.

Daarbij komt dat de nieuwkomers niet goed op de hoogte zijn van hun rechten en plichten op de Belgische arbeidsmarkt. Wat kan en mag wel of niet? De langdradige procedure voor de erkenning van het diploma maakt dit extra complex. Men geeft aan hetzelfde gevoel te hebben bij werkgevers en de Vlaamse instanties, waarbij het regelmatig ontbreekt aan volledige en correcte informatie en aan maatwerk.

Dit alles, tezamen met het tekort aan kinderopvang en het ontbreken van een sociaal netwerk, maakt dat de stap naar werk in sommige gevallen minder snel gezet wordt of kan worden. Desondanks hopen velen van hen van België een nieuwe thuis te kunnen maken, waarbij men enthousiast is om de Belgische cultuur te omarmen.

## **Wat kunnen we doen?**

Om de taalbarrière weg te werken, kan nagedacht worden over de (her)inrichting van het verloop van (lineaire) trajecten. Wellicht dat geïntegreerde en parallelle trajecten - waarbij het leren van de Nederlandse taal gecombineerd wordt met ervaring op de werkvloer - waardevoller is voor de Oekraïense nieuwkomer. Daarnaast kan een extra nadruk op taalcoaching op de werkvloer - zoals de VDAB dat reeds doet - verdere soelaas brengen. Dit wordt kracht bijgezet door een OESO-onderzoek (2023) dat recent nog wees op de negatieve effecten van een aanpak die zorgt voor lange periodes zonder tewerkstelling en tewerkstelling onder niveau bij nieuwkomers die zich hier permanent willen vestigen. Dat nieuwkomers, met slechts een tijdelijk verblijfsrecht, in dezelfde lineaire trajecten worden geduwd, waarbij taalverwerving voorrang krijgt op tewerkstelling is onlogisch en is voor de nieuwkomers zelf een bron van frustratie.

In het kader van het informeren en sensibiliseren zouden alle betrokken actoren - dat wil zeggen Oekraïense nieuwkomers, medewerkers van de Vlaamse instanties en de werkgevers - beter geïnformeerd en gesensibiliseerd moeten zijn over enerzijds de rechten en plichten rond aspecten gerelateerd aan de arbeidsmarkt (wat kan wel of niet, de arbeidsmarktvoorwaarden, enzovoort), en anderzijds over het aanbod en de mogelijkheden binnen de VDAB. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de aanwezige competenties bij de Oekraïense nieuwkomers is het belangrijk om werkgevers te begeleiden en te sensibiliseren om verder te kijken dan de taalbarrière.

Zij kunnen vertrouwd gemaakt worden met trajecten waarbij Nederlands leren door en tijdens tewerkstelling mogelijk wordt, zoals IBO-T, taalcoaching en een opleiding Nederlands Op De Werkvloer (NODW). Het tijdelijk verblijfsrecht van de nieuwkomers helpt ook niet om werkgevers te overtuigen hen een kans te geven.

Ten slotte kan het traject nauwer afgestemd worden op de specifieke noden en wensen van de Oekraïense nieuwkomers, zoals het aanreiken van vacatures, opleidingen of verschillende vormen van werkplekieren die aansluiten bij de competenties, diploma's en eerdere werkervaring, terwijl men gelijktijdig ook dient rekening te houden met mobiliteits- of gezondheidsissues en ook met het Nederlandse taalniveau.

De Oekraïense nieuwkomers staan klaar om hun stap naar de Vlaamse arbeidsmarkt te zetten. Mits een doordachte aanpassing in aanpak en mindset, kunnen zij hun grootste drempels overwinnen, zodat zij daadwerkelijk een duurzame job vinden en - indien gewenst - hier in België een nieuw hoofdstuk kunnen beginnen. Met hun scholing, vaardigheden en doorzettingsvermogen kunnen ze met zekerheid een meerwaarde bieden voor de Vlaamse arbeidsmarkt, die vurig op zoek is naar nieuw talent om het grote aantal openstaande vacatures in te vullen.

#### BIBLIOGRAFIE

- OESO. (2023). *Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Flanders*. [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-flanders\\_4ea309cb-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-flanders_4ea309cb-en)
- Statistiek Vlaanderen. (2023). *Type arbeidscontract*. <https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/type-arbeidscontract>