

# Het talent zit in de wachtkamer



Wij danken Sakhi, Mathilde, Tsèvi, Wigdan, Dragana, Goska, Ibtihal, Sabine, de leden van de stuurgroep van het project Vluchtelingen@work en vele anderen voor hun bijdrage aan deze brochure 'Het talent zit in de wachtkamer'.

Redactie: Nan Valckx

Eindredactie: Eef Heylighen

Foto's: Reginald Dierckx

Vormgeving: Hanne De Valck

Verantwoordelijke uitgever: Els Keytsman, Gaucheretstraat 164, 1030 Brussel

# Voorwoord

Deze brochure werd gemaakt in opdracht van Vluchtelingen@work. Vluchtelingen@work is een project van Vluchtelingenwerk Vlaanderen dat werd opgestart met middelen van het Europees VluchtelingenFonds. Het doel is te onderzoeken hoe het komt dat hooggeschoolde vluchtelingen zo moeilijk werk vinden dat aansluit bij hun studieniveau en hun eerder opgedane werkervaring. We willen meteen ook op zoek gaan naar manieren om hier iets aan te doen. Het project bestaat uit een combinatie van individuele coaching en methodiekontwikkeling enerzijds en sensibilisering van werkgevers en van consulenten van tewerkstellingsdiensten anderzijds.

We focussen op vluchtelingen omdat zij de belangrijkste doelgroep zijn van Vluchtelingenwerk. Wel zijn we ervan overtuigd dat wat we bijleren over vluchtelingen ook voor andere nieuwkomers met een buitenlandse vooropleiding van nut kan zijn. We hopen dan ook dat deze brochure breed gebruikt zal worden, en kan helpen om het talent uit de wachtkamer te halen.



# Inhoudstafel

1. De arbeidsmarkt	10
2. Hindernissen voor hoogopgeleide vluchtelingen	13
2.1 Het gat in hun cv	15
2.2 Statusverlies	16
2.3 De taal	17
2.4 Diplomagelijkschakeling	19
2.5 EVC's	20
3. Leren werk zoeken	23
3.1 Hoe eraan beginnen?	24
3.2 Een cv beoordelen als consulent	25
3.3 Het belang van een sociaal netwerk	26
3.4 Solliciteren	28
3.5 Het belang van een eerste job	29
4. Discriminatie	32
Besluit	35
Bibliografie@work	37
Terminologie	39



# Inleiding

In deze brochure maakt u kennis met hooggeschoolde vluchtelingen. Deze mensen op de vlucht voor oorlog, geweld of vervolging zijn erkend als vluchteling en hebben daardoor recht op een permanent legaal verblijf in België. Ze vieren feest als zij de beslissing van erkenning ontvangen, omdat ze hier nu een veilige toekomst kunnen opbouwen. Ze zijn dan ook zeer dankbaar voor de aangeboden bescherming.

Deze vluchtelingen hebben diploma's van universiteiten en hogescholen op zak en heel wat ervaring. Ze zijn uiterst gemotiveerd om hier aan het werk te gaan.

Waarom vinden deze mensen dan zo moeilijk werk op hun studieniveau?

Is de meegebrachte ervaring hier niet bruikbaar? Hoe zit het met discriminatie op de arbeidsmarkt? Zijn tewerkstellingsdiensten voldoende uitgerust om hooggeschoolden te helpen? En hoe om te gaan als arbeidsbemiddelaar met hooggeschoolde nieuwkomers?

Deze brochure is geschreven voor consulenten van tewerkstellingsdiensten en andere begeleiders die met deze doelgroep in contact komen. Daarom is ze gestoffeerd met tips en advies om deze groep werkzoekenden op de best mogelijke manier te helpen. Het is geen uitgebreid handboek, de lijst met tips is dan ook niet uitputtend. We willen de consulenten vooral op weg helpen naar een aanpak op maat.





# 1

**De arbeidsmarkt**

# 1. De arbeidsmarkt

Er bestaan heel wat studies over de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in België, ook enkele die zich toespitsen op hooggeschoolde allochtonen. De bevindingen van deze studies zijn ook van toepassing op hooggeschoolde vluchtelingen of mensen die genieten van subsidiaire bescherming (bv. oorlogsvluchtelingen).

Voor de Staten-Generaal voor Inburgering en Integratie van 29 november 2010 schreven Ive Marx, Anne Vermeulen en Vincent Corluy van de Universiteit van Antwerpen een rapport rond de situatie op de arbeidsmarkt voor allochtonen<sup>1</sup>. Dat rapport is een synthese van alle beschikbare studies en rapporten.

In de inleiding lezen we het volgende:

- » Allochtonen van buiten de Europese Unie hebben in België een opvallend lage werkzaamheidsgraad in vergelijking met andere Europese landen.
- » Allochtonen zijn harder getroffen door de crisis. Ze werken vaker in tijdelijke contracten.
- » Allochtonen maken minder kans op een vast contract na uitzendwerk.
- » Vrouwen en allochtonen hebben een hogere graad van overkwalificatie voor de jobs die ze uitvoeren dan mannelijke Belgen en Europeanen.
- » Slechts 3% van alle nieuwkomers vindt een job die overeenkomt met zijn opleidingsniveau.
- » De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door vele vormen van discriminatie.

In vergelijking met andere Europese landen scoort België slecht op het gebied van tewerkstelling van allochtonen en het benutten van hun competenties. Veel hooggeschoolde migranten van buiten de Europese Unie werken ver onder hun niveau.

Dit is een gemiste kans voor België en voor de werkzoekenden in kwestie. Voor België omdat heel wat nuttig talent voor de arbeidsmarkt op die manier onbenut blijft. En voor de hooggeschoolde nieuwkomers is dit frustrerend omdat die zich ondergewaardeerd voelen. Nochtans werden er afgelopen jaren allerlei maatregelen genomen om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren:

- » Bedrijven worden financieel gestimuleerd om diversiteitsplannen te ondertekenen

---

1 Zie de bibliografie achteraan

- » Er worden allerlei campagnes gevoerd om diversiteit te promoten

Er werden ook initiatieven genomen speciaal voor nieuwkomers:

- » Er werden in Vlaanderen meer mogelijkheden gecreëerd om Nederlands te studeren.
- » Er werden 'Huizen van het Nederlands' opgericht om het taalaanbod te coördineren.
- » Nieuwkomers kunnen een inburgeringsprogramma volgen: via inburgering krijgen ze een beeld van de arbeidsmarkt, opleidingsmogelijkheden en de verschillende tewerkstellingsdiensten.

En toch vallen de resultaten tegen.

De economische crisis heeft vooral allochtonen getroffen, en nu het wat beter gaat hinken juist zij weer achterop. De meeste maatregelen richten zich ook op laaggeschoolde werknemers, waardoor er weinig wordt gedaan aan het probleem van de onderwaardering van talent en buitenlandse kwalificaties.

Tegelijkertijd zoeken steeds meer Belgische werkgevers gekwalificeerde werknemers in het buitenland. In Roemenië bv. krijgen verpleegsters nu de kans om Frans of Nederlands te leren om klaargestoomd te worden voor de Belgische arbeidsmarkt. Dat hooggeschoolde vluchtelingen en andere nieuwkomers geen plek vinden op de arbeidsmarkt die bij hen past, lijkt dus niet te liggen aan het gebrek aan vacatures. Maar op de één of andere manier vinden vraag en aanbod elkaar maar al te vaak niet.

**>> Vluchtelingen en andere mensen met buitenlandse diploma's en werkervaring krijgen moeilijk toegang tot de arbeidsmarkt, zeker als ze een job op hun studieniveau willen vinden.**





# 2

**Hindernissen  
voor hoogopgeleide  
vluchtelingen**

# Khachatryan Ana

## Persoonlijke gegevens

- Achternaam: Khachatryan
- Voornaam: Ana
- Langestraat 102, 2060 Antwerpen
- 0486 57 71 233
- anakha@gmail.com

## Studies

- 1996-1998 Master in de Bouwkunde, specialisatie milieukunde, Armenië.  
Gelijk gesteld met **Bachelor Ingenieurswetenschappen bouwkunde**
- 1989-1994 Bachelor in de bouwkunde van Technologische Wetenschappen, Armenië

## Werkervaring

- 2005-2008 **Project Ingenieur**: Ingenieursbureau Alfa, Armenië  
Ontwerpen van openbare gebouwen en wegen
- 2002-2005 **Project Ingenieur**: Engineering Construction, Jerevan
- 1999-2002 **Bouwkundig tekenaar**: opvolging van bouwprojecten  
**Water analiste**: Universitair Technologisch Laboratorium, Armenië



## Bijkomende Opleidingen

- 11/2010-02/2011 **CAD Tekenaar**, ATEL, Antwerpen, Auto CAD 2011 2D en 3D

## Talenkennis

- Nederlands: Goed
- Engels en Russisch: Goed
- Armeens: Moedertaal

## Vaardigheden

- Stressbestendig
- Nauwkeurig
- Ordelijk
- Planmatig
- Stipt

## Bijkomende informatie

- Geboortedatum: 27-05-1971
- Burgerlijke staat: gehuwd
- Nationaliteit: Armeense, erkend politiek vluchteling, vrijgesteld van arbeidskaart.

## 2.1 Het gat in hun cv

Vluchtelingen verlaten hun land niet uit vrije wil. Ze slaan op de vlucht omdat ze vervolgd worden, omdat er een oorlog heerst in hun land of omdat ze dagelijks geconfronteerd worden met geweld. Vluchtelingen hebben meestal amper tijd om hun vlucht voor te bereiden. Ze komen vaak in een land terecht waar ze niemand kennen, waarvan ze de taal niet spreken en meestal worden ze geconfronteerd met een groot cultuurverschil.

Bij aankomst in ons land kunnen vluchtelingen een asielprocedure opstarten. Op dat moment zijn ze asielzoeker tot ze na een positieve erkenning het statuut van vluchteling ontvangen. Sommige mensen worden niet erkend als politiek vluchteling, maar krijgen het statuut van subsidiaire bescherming. Dat statuut biedt bescherming aan mensen die geen persoonlijke vervolging kunnen aantonen, maar wel gevaar lopen (bv. oorlogsvluchtelingen). De asielprocedure duurt vaak erg lang in België, gemiddeld een jaar. Dat betekent een lange periode van onzekerheid. Tijdens de procedure hebben asielzoekers enkel recht op materiële hulp, ze wonen tijdens deze periode in een opvangcentrum.

Na zes maanden kunnen asielzoekers een arbeidskaart C aanvragen, maar enkel als ze op dat moment nog geen beslissing hebben gekregen in hun asielprocedure. Met deze kaart mogen ze werken. Aangezien ze op dat moment slechts een verblijfsdocument van beperkte duur bezitten is het voor hen moeilijk om een goede job te vinden. Zeker in tijden van economische crisis. En als ze dan werk vinden is het meestal voor korte interimopdrachten of seizoenarbeid.

### Tip

Vluchtelingen hebben onvermijdelijk een gat in hun cv. Het is dus belangrijk dat u hen voorbereidt op het verklaren van deze lacune in hun cv. Tijdens een sollicitatiegesprek zal dat immers zeker besproken worden. Raad de vluchtelingen die u begeleidt dan zeker aan om hierover wat meer uitleg te geven in de motivatiebrief die bij het cv gevoegd wordt. Bij chronologisch opgestelde cv's mag u de periode van de asielprocedure zeker niet blanco laten, want dat roept vragen op. Denk samen met de vluchtelingen goed na over de juiste formulering. U kan ook nadenken over andere vormen van cv's, bijvoorbeeld een thematisch of functionele cv.

Enmaal asielzoekers erkend worden als vluchtelingen krijgen ze een definitief verblijfsstatuut. Dan is een arbeidskaart C niet meer nodig en worden de mogelijkheden op de arbeidsmarkt groter. Mensen met subsidiaire bescherming krijgen een tijdelijk statuut gedurende de eerste 5 jaar. In die periode hebben ze nog steeds een arbeidskaart C nodig om te kunnen werken.

Na de asielprocedure volgt voor een aantal van deze mensen weer een procedure, namelijk de gezinshereniging. De meeste vluchtelingen moesten hun familie achterlaten omdat de vlucht te gevaarlijk was en dus komen zij alleen. Vaak hebben ze hun familie al erg lang niet meer gezien. Gezinshereniging is pas mogelijk na erkenning. Deze procedure is tijdrovend en duur, zeker als er DNA-testen geëist worden om te bewijzen dat hun kinderen echt wel hun biologische kinderen zijn. Daarnaast is deze procedure psychologisch zeer zwaar, waardoor er weinig energie overblijft voor andere plannen.

De lange procedures en de moeilijkheden bij het vinden van een job zorgen onvermijdelijk voor het gevreesde 'gat' in hun cv waar werkgevers niet altijd even goed op reageren. Hierdoor wordt het voor vluchtelingen nog moeilijker een geschikte job te vinden.

## 2.2 Statusverlies

De meeste erkende vluchtelingen hebben bij hun komst naar België in meer of mindere mate een statusverlies moeten verwerken. Heel wat vluchtelingen hebben gestudeerd in hun thuisland en komen uit een relatief welgesteld gezin. Sommigen onder hen hadden in hun thuisland een prestigieuze, goedbetaalde job.

Maar bij de nieuwe start in België, na een verblijf in een asielcentrum, moeten erkende vluchtelingen meestal rondkomen van het leefloon uitgekeerd door het OCMW. Een groot deel ervan gaat naar huisvesting. De motivatie om de financiële situatie te verbeteren door te gaan werken is groot. Bovendien zijn veel vluchtelingen beschaamd dat ze 'geholpen' worden. Thuis waren ze eerder gewend om ande-

### Tip

Deze mensen zijn niet gewend om 'geholpen' te worden, in hun eigen land waren zij immers vaak degenen die anderen hielpen. Geef ze tips maar heb daarbij voldoende aandacht voor dit statusverlies. Vermeld er altijd even bij dat de beslissing bij hen ligt om de tips te gebruiken en toe te passen of niet.

ren te helpen waardoor ze zich in België zeer ongemakkelijk voelen in een afhankelijke positie waarin zij degenen zijn die hulp nodig hebben.

- >> **Onder de nieuwkomers hebben personen met subsidiaire bescherming en erkende vluchtelingen een heel specifiek parcours, dat gepaard gaat met eigen knelpunten: de verwerking van trauma's, een periode van gedwongen inactiviteit, een zogenaamd 'gat' in het cv. Een efficiënte begeleiding heeft daar aandacht voor.**

## 2.3 De taal

Alle studies zijn het erover eens: taal is het grootste struikelblok bij het vinden van een goede job, zeker in Vlaanderen. Vluchtelingen die toekomen in België spreken zelden of nooit Nederlands, sommigen weten niet dat er in België meer dan één officiële taal bestaat. Er zijn wel vluchtelingen die Frans spreken, sommigen beheersen deze taal zelfs uitstekend.

Vluchtelingen die zich in Brussel vestigen en werk zoeken merken al snel dat voor veel vacatures kennis van het Frans én het Nederlands gevraagd wordt. Vluchtelingen die zich in Brussel vestigen en geen Frans of Nederlands kennen hebben dus als eerste lastige opdracht het kiezen van één van deze talen. Deze keuze gebeurt soms welover-

### Tip

Gerichte vakopleidingen en de bijhorende stages zijn uitstekende middelen om een taal snel onder de knie te krijgen.

Sommigen kiezen ervoor om vrijwilligerswerk te doen in de periode dat zij nog volop Nederlands aan het leren zijn. Ook dat is een interessante piste, zij kunnen die ervaring op hun cv vermelden en de taal buiten de klas oefenen.

Let op! Asielzoekers is het bij wet verboden aan vrijwilligerswerk te doen tijdens hun procedure. Enkel wanneer ze erkend zijn als vluchteling en dus het statuut hebben van erkend vluchteling kunnen ze een vrijwilligersjob uitoefenen.

wogen, maar meestal gewoon bij toeval. Het kan voorkomen dat iemand kiest voor Frans maar botst op wachtlijsten bij Franse taalcentra en dan maar met Nederlands begint. Het probleem in Brussel is dat de vraag naar lessen Frans groter is dan het aanbod. Er zijn ook dappere vluchtelingen die de twee talen tegelijkertijd aanleren.

### Tip

Voor meer info over het aanbod van taalopleidingen kan u terecht bij de 'Huizen van het Nederlands' [www.huizenvanhetnederlands.be](http://www.huizenvanhetnederlands.be)

In Vlaanderen en Brussel werd veel geïnvesteerd in NT2 (Nederlands als tweede taal). De oprichting in 2004 van de 'Huizen van het Nederland's zorgde voor een goede coördinatie van het aanbod. De lessen van basiseducatie (voor de laaggeschoolden) en van de Centra Volwassenen Onderwijs (voor middengeschoolden) zijn gratis (sommige centra vragen wel een bijdrage voor de lesboeken). Dat is niet het geval bij de lessen die voor hogeschoolden georganiseerd worden in de universitaire talencentra. De kosten zijn zelfs verschillend per stad: in Antwerpen kost een universitaire taalopleiding meer dan het dubbele van wat ervoor neergeteld moet worden in Leuven. Er worden Nederlandse taalopleidingen voorzien in Antwerpen, Brussel, Leuven en Gent. De prijzen variëren van een 500 euro tot meer dan 2.000 euro voor vijf modules. Deze intensieve cursussen duren slechts een schooljaar. De cursussen hebben als doelgroep snel lerende hogeschoolden, maar de meeste vluchtelingen kunnen de opleidingen niet betalen. Een OCMW is zelden bereid in de kosten tussen te komen. Om een job op studieniveau te vinden zijn de taalvereisten echter hoog en is een intensieve taalopleiding onontbeerlijk.

Los van de prijs kunnen er nog andere hindernissen opduiken: Tijdens de eerste zes maanden van hun asielprocedure bestaan er voor asielzoekers nauwelijks mogelijkheden om een van de landstalen te leren. Daarnaast kampen sommige vluchtelingen door hun onvrijwillige vertrek uit het thuisland met psychologische moeilijkheden en concentratieproblemen. Anderen hebben een leeftijd bereikt waarop het niet makkelijk is om een andere taal te leren en vlot te kunnen gebruiken.

Het is wel opvallend dat de mensen die uiteindelijk geslaagd zijn in het vinden van een job waar ze tevreden over zijn, er heel hard aan gewerkt hebben het Nederlands en/of het Frans zo snel mogelijk onder de knie te hebben.

**>> Een grondige kennis van de taal is onontbeerlijk om hogeschoolde vluchtelingen snel op de gepaste job te krijgen. Oriënteer hogeschoolden waar mogelijk naar de meest intensieve cursussen NT2, en stimuleer zelfstudie, deelname aan conversatietafels, ...**

## 2.4 Diplomagelijkschakeling

Houders van een buitenlands diploma kunnen de gelijkschakeling van dit diploma met een Belgisch diploma aanvragen aan Nederlandstalige of aan Franstalige kant. De meeste hooggeschoolde vluchtelingen kiezen voor de Nederlandstalige aanvraag omdat die gratis is. Aan Franstalige kant kost de procedure 124 euro. Een serieus bedrag voor iemand die met een leefloon van het OCMW moet zien rond te komen.

Lang niet alle diploma's worden erkend. Er wordt gekeken naar de studieduur van de opleiding die de personen volgden in hun thuisland, naar de inhoud van deze opleiding en naar het niveau. Dit alles moet overeenkomen met de programma's van gelijkaardige studies hier. Ook moet de buitenlandse school of universiteit erkend zijn door het ministerie van onderwijs in het thuisland.

Bepaalde studies worden nooit erkend, zoals een rechtenstudie (omdat het rechtssysteem in elk land anders is) of studies die gevolgd werden bij het leger in het thuisland. Ook artsdiploma's worden zelden erkend. Buitenlandse artsen moeten meestal een

### Tip

Vluchtelingenwerk ontwikkelde een portfolio in het kader van de procedure diplomagelijkschakeling. Dit portfolio is terug te vinden op [www.vluchtelingenwerk.be](http://www.vluchtelingenwerk.be) bij 'projecten', 'studiebegeleiding'.

### Tip

Op de website van Naric vindt u een precedentendatabank en meer info over procedures van diplomagelijkschakeling aan Nederlandstalige kant – [www.ond.vlaanderen.be/naric](http://www.ond.vlaanderen.be/naric). Meer info over diplomagelijkschakeling aan Franstalige kant vindt u op [www.equivalences.cfwb.be](http://www.equivalences.cfwb.be)

examen afleggen om hun niveau te bepalen en het aantal jaren dat ze moeten bijstuderen als ze hier als arts aan de slag willen. In Vlaanderen noemen we dit het VLIR-examen.

Vluchtelingen, asielzoekers en personen met subsidiaire bescherming maar ook personen

die ooit het statuut van erkend vluchteling hebben gehad, mogen in principe een onvolledig dossier indienen bij NARIC (National Academic Information Center- Flanders). Deze mensen hebben immers niet altijd de mogelijkheid om ontbrekende documenten op te vragen in hun herkomstland omdat het voor heel wat vluchtelingen te gevaarlijk is om officiële instanties uit hun land te laten weten naar waar ze gevlucht zijn.

Hulp bij het samenstellen en indienen van een dossier diplomagelijkschakeling is aangewezen. In Vlaanderen krijgen de trajectbegeleiders van onthaalbureaus bij in-

burgering vorming over diplomagelijkschakeling zodat ze nieuwkomers hierbij voldoende kunnen ondersteunen. In Wallonië voorziet de Franstalige zusterorganisatie van Vluchtelingenwerk CIRÉ hulp aan nieuwkomers die hun diploma willen gelijkstellen.

### Tip

Meer info over het VLIR-examen voor buitenlandse artsen aan Nederlandstalige kant vindt u op [www.vlir.be](http://www.vlir.be) en aan Franstalige kant op [www.ulb.ac.be/facs/medecine/examinteruniv.html](http://www.ulb.ac.be/facs/medecine/examinteruniv.html).

## 2.5 EVC's

In het werkveld wordt er veel gesproken over Eerder Verworven Competenties, de zogenaamde EVC's. Dit zijn competenties die mensen hebben opgedaan buiten opleidingen om, bv. via werkervaring. In het werkveld wordt meer en meer gezocht naar manieren om die ervaring zichtbaar te maken en te attesteren.

Maar welke meerwaarde biedt buitenlandse werkervaring voor hooggeschoolde vluchtelingen in hun zoektocht naar een job op hun studieniveau in België? Op dit moment zeer weinig zo blijkt: de ervaringsbewijzen die via gespecialiseerde testcentra uitgereikt worden bestaan enkel nog maar voor prakti-

### Tip

De beroepen die in aanmerking komen voor het erkennen van EVC's vindt u aan Nederlandstalige kant terug op [www.ervaringsbewijs.be](http://www.ervaringsbewijs.be) of voor de Franstalige kant op [www.cvd.c.be](http://www.cvd.c.be). Er komen regelmatig nieuwe beroepen bij.

sche beroepen zoals schilder, kapper of elektriciën. Aan Nederlandstalige kant zijn er slechts twee uitzonderingen: sociaal vertaler en arbeidsconsulent. En aan Franstalige kant: administratief medewerker en hulpboekhouder.

De ervaring die werd opgedaan in het buitenland wordt wel voor een stuk bekeken door NARIC in het kader van diplomagelijkschakeling. Bij het indienen van een dossier is het nuttig hier een portfolio met bewijsstukken aan toe te voegen. Relevante werkervaring kan dan bepaalde vakken die te weinig werden uitgediept tijdens de studie in het thuisland compenseren. Langs Franstalige kant wordt werkervaring (nog) niet in rekening genomen bij de procedure diplomagelijkschakeling.

Werkgevers moeten voor hooggeschoolde functies echter zelf beoordelen of Eerder Verworven Competenties voor hen relevant zijn. De meeste werkgevers vinden dat moeilijk. Ook de federale overheid, een van de grootste werkgevers van het land, zet nu pas eerste stappen in het erkennen van Eerder Verworven Competenties.

### Tip

Vluchtelingen stonden meestal een bepaalde periode op non-actief. Het is belangrijk dat u samen met hen bekijkt in hoeverre ze klaar zijn om werk op hun studieniveau te zoeken en of ze misschien nood hebben aan bijscholing. Of misschien is het beter dat ze eerst stage lopen in een bedrijf zodat ze aan de lijve kunnen ondervinden of hun verwachtingen realistisch zijn. Ze kunnen dan ook ontdekken hoe het er in een bedrijf aan toegaat en krijgen de kans te laten zien aan de potentiële werkgever wat hun capaciteiten zijn.

- >> **Om het vertrouwen van werkgevers in de kwalificaties van hooggeschoolde nieuwkomers te versterken, kan een diplomagelijkschakeling helpen. Asielzoekers, vluchtelingen en personen met subsidiaire bescherming mogen een onvolledig dossier indienen bij NARIC. Informeer u over die procedure.**
  
- >> **Het officieel laten erkennen van werkervaring is een moeilijke klus. Bekijk met de vluchtelingen hoe u voor de werkgever het best de buitenlandse ervaring kan duiden.**

## **Verhaal: Vrijwilligerswerk kan een opstap zijn**

Tsèvi, een jonge socioloog, vlucht uit Togo net nadat zijn tweede kind geboren wordt. Hij is er op dat moment aan de slag als projectcoördinator bij een plaatselijke ngo. In België aangekomen vraagt Tsèvi onmiddellijk asiel aan. Zijn vrouw wordt ondertussen opgevangen bij een neef in Frankrijk.

Kort na zijn aankomst in België gaat Tsèvi in Louvain-La-Neuve wonen. Daar kent hij immers mensen van de Togolese beweging. Iemand vertelt hem over het onthaalprogramma voor nieuwkomers van de Foyer (integratiecentrum) in Brussel en hij schrijft zich in. Om geld uit te sparen lift hij voor elke afspraak van Louvain-La-Neuve naar Brussel en terug. Tsèvi blijft, ook na afloop van de lessen, vrijwilligerswerk doen voor de Foyer waarbij hij kinderen helpt met wiskunde en natuurkunde.

Ondertussen studeert hij een jaar lang demografie aan de universiteit van Louvain-La-Neuve en wordt zijn buitenlands diploma sociologie erkend door de Franstalige gemeenschap. Hij volgt ook een computercursus waaraan hij enkel kan deelnemen omdat hij zijn studieniveau verzwijgt (computerlessen worden enkel gratis gegeven aan laaggeschoolden). Daarna krijgt hij een aanbod van de Foyer dat hij niet kan weigeren: hij mag er aan de slag als leerkracht Maatschappelijke Oriëntatie. Een jaar later krijgt hij een vast contact.

Tsèvi werkt ook vandaag nog als leerkracht maatschappelijke oriëntatie, nu al bijna 8 jaar. Hij is ondertussen goed ingewerkt en heeft zich ontpopt als een ware groepsmenner. Hij zou wel graag verder studeren om een kans te krijgen op een beter betaalde job. Dat is geen gemakkelijke keuze, want ondertussen heeft zijn vrouw zich hier bij hem gevoegd en kregen ze onlangs een derde kind. Ook rekent zijn familie in Togo op financiële ondersteuning.



# 3

**Leren werk zoeken**

## 3.1 Hoe eraan beginnen?

Hoe begin ik werk te zoeken? Dat is de vraag die alle nieuwkomers zich stellen en dus ook de hooggeschoolde vluchtelingen. De arbeidsbemiddelingdiensten gaan er al snel van uit dat hoogopgeleiden zichzelf wel kunnen redden. En vaak zijn deze mensen ook effectief heel zelfstandig en vaardig, maar het leren kennen van de ins en outs van de Belgische arbeidsmarkt is gewoonweg niet zo evident. Bovendien speelt ook discriminatie een niet te onderschatten rol. Vluchtelingen moeten zich net dat beetje meer bewijzen opdat hun talenten en ervaring zouden erkend worden. Met het juiste advies en de juiste ondersteuning kan hun zoektocht veel sneller en efficiënter verlopen.

### Tip

Vraag van hooggeschoolde vluchtelingen dat u met hen kan omgaan zoals het in een hooggekwalificeerde werkomgeving de gewoonte is. De meeste hooggeschoolde vluchtelingen hebben een e-mailadres en kunnen vlot met de computer overweg. Communiceer met hen via mail en vraag dat ze reageren uit eigen initiatief. Dat is ook een vaardigheid die ze op die manier kunnen oefenen.

Als ze een goede job willen verkrijgen zullen ze de mailetiquette hard nodig hebben.

### Tip

Waarschuw de mensen die u begeleidt dat werk zoeken op zich hard werken is en zeg hen de moed niet al te snel te verliezen.

Geef ze praktische tips, zoals:

- » Hou een lijst bij van sollicitaties.
- » Doe verschillende sollicitaties tegelijkertijd in plaats van één voor één.
- » Bestudeer het bedrijf dat u interesseert voor u solliciteert: via de bedrijfswebsite kan u heel wat te weten komen over de grootte van het bedrijf, over het soort opdrachten en klanten.
- » Het bezoeken van een jobdag kan nuttig zijn. Op een jobdag kunnen de werkzoekenden kennis maken met bedrijven.

## 3.2 Een cv beoordelen als consulent

Veel hooggeschoolde vluchtelingen maken hun eigen cv op. Maar hoe beoordeelt u als consulent zo'n cv?

Meestal zijn de vluchtelingen afgestudeerd in specialisaties waar u als bemiddelaar weinig vanaf weet. De enige manier om hier meer over te weten te komen is dan een deskundige uit uw eigen netwerk met dezelfde specialisatie te bevragen: is de inhoud van een bepaalde job in het buitenland dezelfde als hier in België? Zijn de technieken vergelijkbaar? Kan een landmeter uit Irak, gespecialiseerd in wegebouw, zijn ervaring hier direct inzetten? Of een burgerlijk ingenieur architect? Een hooggeschoolde vluchteling kent hier meestal niemand aan wie hij die vraag kan stellen.

### Tip

Neem de tijd om door te vragen, om een beeld te krijgen van de professionele ervaring van de vluchtelingen. U kan de volgende vragen stellen:

- » Wat waren uw taken en verantwoordelijkheden?
- » Hoe zag een werkdag eruit?
- » Was het een leidinggevende positie?
- » Hoe groot was het team?
- » ...

### Tip

Leg onderaan het cv uit welk soort verblijfsvergunning de persoon heeft (permanent, voor 1 jaar verlengbaar, ...). Ga er niet van uit dat de werkgever voorkennis heeft over verblijfsstatuten of arbeidskaarten, bv. een vermelding als 'erkend vluchteling' doet waarschijnlijk geen belletje rinkelen. Leg uit wat het statuut inhoudt en wat het betekent voor de werkgever, bv: 'vrijgesteld van arbeidskaart'. Veel werkgevers vrezen dat zij heel wat administratieve rompslomp erbij krijgen als ze een buitenlander in dienst nemen en vrezen iets illegaals te doen.

### Tip

Bekijk de kandidaten en hun cv even door de bril van de werkgever. Hoe zal die reageren op de melding dat iemand predikant is in een evangelische kerk, of op iemand met de naam 'Saddam'? Bespreek met de vluchtelingen mogelijke reacties die ze misschien zelf niet kunnen inschatten, zodat ze er op een bewuste manier mee kunnen omgaan.

## 3.3 Het belang van een sociaal netwerk

Heel wat mensen onderschatten het belang van een sociaal netwerk bij de zoektocht naar een job. De meeste mensen worden op een bepaalde plaats geboren en bouwen daar hun leven op. Ze gaan er naar school, studeren er en gaan er werken. Door al deze activiteiten bouwen ze, zonder erbij stil te staan, een sociaal netwerk op. Dat netwerk helpt hen op allerlei manieren bij een professionele loopbaan.

Wanneer mensen verhuizen naar een ander land vallen ze opeens zonder netwerk in die nieuwe omgeving. Dat is niet anders voor vluchtelingen. Van de ene op de andere dag moeten ze weg uit hun land op zoek naar bescherming. Vluchtelingen kennen doorgaans bijna niemand of zelfs niemand in België. Hoe ze opgevangen worden, wie ze ontmoeten en welke begeleiding ze krijgen heeft dan

### Tip

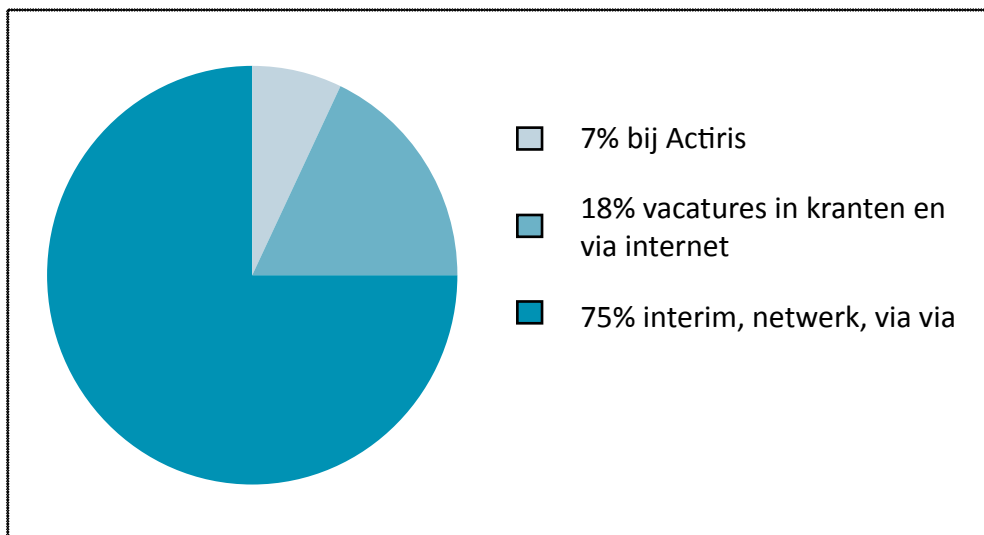
Zoek samen met de mensen die u begeleidt mogelijkheden om contacten te leggen. Breng het reeds aanwezige netwerk in kaart en bespreek de mogelijkheden ervan. Bekijk ook hoe er contacten kunnen gezocht worden die aansluiten bij de professionele ambities: via vrijwilligerswerk, deelname aan studiedagen, het actief zoeken naar bepaalde contacten, ...

ook een grote impact op het verloop van hun traject.

Vluchtelingen bouwen aan een nieuw sociaal netwerk door elke stap die ze ondernemen, maar zonder extra aandacht hiervoor kan het lang duren voordat ze een volwaardig netwerk opbouwen, laat staan een netwerk dat ingezet kan worden bij het zoeken naar werk. Omdat ze hier vaak niemand kennen uit hun eigen vakgebied kan het zijn dat ze een vertekend beeld hebben van de arbeidsmarkt.

Sommigen schatten hun mogelijkheden te hoog in, anderen dan weer veel te laag. Uit cijfers van de Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris blijkt dat 75% van de vacatures worden ingevuld via een bepaald netwerk (zie taartdiagram). Dit toont welke belangrijke rol het hebben van een uitgebouwd netwerk speelt bij de zoektocht naar een job.

## Vacatures in Brussel



## 3.4 Solliciteren

Via inburgering krijgen nieuwkomers een beeld van de arbeidsmarkt, van opleidingsmogelijkheden en van de tewerkstellingsdiensten. Ook al werkt het inburgeringsprogramma zo goed mogelijk op maat, het traject is vaak te kort om op alle vragen grondig in te gaan.

Over het algemeen zijn methodieken en maatregelen voor tewerkstelling eerder gericht op laaggeschoolden. Dat geldt ook voor de vormingen die aangeboden worden. Toch is het raadzaam ook hooggeschoolde nieuwkomers te adviseren om deel te nemen aan een sollicitatietraining. In veel landen is het niet gebruikelijk om zichzelf te 'verkopen' om werk te vinden. In andere landen wordt dan weer veel assertiever gesolliciteerd, of is de stijl erg verschillend. Het verschijnsel 'motivatiebrief' is voor veel mensen onbekend. En omdat mensen van vreemde origine niet vaak uitgenodigd worden op een sollicitatiegesprek, hebben zij dus zelden de gelegenheid om het in de praktijk te oefenen.

Het is ook belangrijk dat hooggeschoolde nieuwkomers gestimuleerd worden om te durven solliciteren voor hogere functies. Ze komen er al snel achter dat de meeste lotgenoten in ondergeschikte banen belanden en berusten soms in die wetenschap.

### Tip

Stimuleer mensen om psychotechnische testen te oefenen via [www.vdab.be](http://www.vdab.be) of [www.selor.be](http://www.selor.be).

Een andere grote hindernis zijn de psychotechnische testen die vaak gebruikt worden in sollicitatieprocedures. De meeste HR-psychologen die deze testen gebruiken zijn van mening dat de testen cultuurneutraal zijn. Uit een onderzoek van 'Het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie' uit Nederland en het 'Nederlands Instituut voor Psychologen' blijkt dat dit niet het geval is. Aan de ene kant speelt er het aspect taal. Ook al hebben mensen een zeer goede kennis van een nieuwe taal, dan betekent dat nog niet dat zij alle culturele referenties van de nieuwe omgeving beheersen. Langs de andere kant bestaat een deel van dit soort testen uit aan te vullen reeksen symbolen. Hier is de taal geen probleem, wat wel een grote rol speelt is of de personen vertrouwd zijn met dergelijke oefeningen. Uit onderzoek blijkt dat hoe meer personen zoiets oefenen, hoe beter ze scoren. Belgische volwassenen zijn vaak wel vertrouwd met dit soort oefeningen, al is het uit hun schooltijd. En daar gaat het vaak mis, de meeste hooggeschoolde vluchtelingen hebben er geen ervaring mee. Ze kunnen het uiteindelijk wel, maar meestal niet binnen de gestelde krappe tijd.

## 3.5 Het belang van een eerste job

Al bij al hebben hooggeschoolde vluchtelingen best wat tijd nodig om hun weg te vinden op de arbeidsmarkt. Soms kiezen ze zelf voor een eenvoudige baan of worden ze door het OCMW onder druk gezet om zo snel mogelijk aan het werk te gaan. Dit gebeurt bv. via een job als artikel 60 (via OCMW). Jammer genoeg wordt daarbij niet altijd aandacht besteed aan de kwaliteit van de job. Via een artikel 60 kunnen hooggeschoolde vluchtelingen makkelijk in een job terechtkomen ver onder hun studieniveau.

Deze mensen moeten over veel moed en energie beschikken om dan 's avonds nog verder de taal te leren of een andere opleiding aan te vangen.

Eens tewerkgesteld als arbeider is het voor deze mensen bijzonder moeilijk om werk op hun studieniveau te vinden.

### Tip

Bespreek met het OCMW of de VDAB de mogelijkheden om bij tewerkstellingsmaatregelen in te zetten op een job die aansluit bij de kwalificaties en het studieniveau van de hooggeschoolde vluchteling. Beter nog is om een aangepast traject uit te stippelen dat niet alleen kijkt naar onmiddellijke activering, maar ook naar het lange termijnperspectief van de personen in kwestie.

**>> Ook hooggeschoolde nieuwkomers, waaronder vluchtelingen, hebben nood aan een gepaste begeleiding bij de zoektocht naar een geschikte job. Het is belangrijk om daarbij op maat te werken. De methodieken en de aanpak die zijn ontwikkeld voor laaggeschoolden, vragen dan ook vaak enige aanpassing voor deze doelgroep.**

## **Verhaal: Tijdens een stage kunnen hooggeschoolde vluchtelingen tonen wat ze kunnen**

Eind 2008 komt Ibtihal, een master in de bouwkunde, aan in België. Samen met haar kinderen moest ze op de vlucht uit Irak omdat het er te gevaarlijk is voor hen. Enkele maanden na aankomst in ons land wordt ze erkend als vluchteling en kan ze de procedure starten om haar man naar België te laten komen.

Haar diploma wordt in Vlaanderen gelijkgesteld met een bachelor, ze leert snel Nederlands spreken en staat te popelen om aan het werk te gaan. Ze beseft dat haar niveau van Nederlands nog niet zo sterk is maar weigert om over te schakelen naar het Engels, ze vindt het te belangrijk de Nederlandse taal goed onder de knie te krijgen. Zij besluit na een tijdje om een CAD-opleiding (bouwkundig tekenprogramma) te volgen. Ze kent dat tekenprogramma al wel maar wil kennismaken met de nieuwste versie en de bijbehorende vaktaal leren in het Nederlands. Na de opleiding van 3 maanden wordt een stage van 6 weken voorzien.

Ibtihal stelt een indrukwekkende lijst op met een 80-tal bedrijven waar ze stage wil lopen. Met haar negen jaar ervaring als ingenieur in Irak, inzet en diploma lijkt een stageplaats binnen handbereik. Twee weken voor het einde van de opleiding zit Ibtihal echter in zak en as: ze krijgt telkens ofwel geen antwoord ofwel een afwijzing. Het blijkt dat haar begeleidende brief, die ze heeft opgesteld met hulp vanuit haar opleiding, niet echt een vriendelijke ondertoon heeft. Wanneer ze dit beseft schrijft Ibtihal een nieuwe, meer aangename brief. Er komt al snel een reactie van een bedrijf in hernieuwbare energie dat spijtig genoeg te ver gelegen is, dus moeilijk te bereiken voor Ibtihal. Ibtihal heeft immers een gezin en haar rijbewijs wordt in België niet erkend. Kort daarna krijgt ze een positieve reactie om te beginnen bij een ander bedrijf meer bij haar in de buurt: Ibtihal krijgt er weer vertrouwen in. De stage is zwaar, ze heeft even tijd nodig om zich aan te passen aan het werkritme en de nieuwe bedrijfscultuur. Maar over het algemeen verloopt de stage goed. Na afloop krijgt Ibtihal een contract aangeboden bij een groot bedrijf dat ze meteen tekent!

Vandaag werkt Ibtihal nog altijd voor dit groot bedrijf dat veel doorgroeikansen biedt. Ze wil best een tijd werken als technisch tekenaar maar als haar Nederlands goed genoeg is wil ze meer verantwoordelijkheid.



**4**

**Discriminatie**

# 4. Discriminatie

In deze brochure komen de hindernissen aan bod waar hooggeschoolde vluchtelingen en nieuwkomers mee te maken krijgen bij het zoeken naar een job die aansluit bij hun studie- en ervaringsniveau.

Deze brochure zou niet compleet zijn zonder dit laatste hoofdstuk over discriminatie.

Discriminatie op de arbeidsmarkt bestaat en spijtig genoeg komen vluchtelingen, net als andere migranten en allochtonen, er ongetwijfeld verschillende vormen van tegen. Dat is ook de reden dat deze mensen ondersteuning verdienen. Als u als consulent gelooft in de capaciteiten van de mensen die u begeleidt kan net dat het verschil maken. Als een werkzoekende de moed verliest verkleinen zijn kansen. Hooggeschoolde werkzoekenden waarmee u als begeleider een vertrouwensband kan smeden zullen zich gerespecteerd voelen en doorzetten, ondanks de tegenslagen die ze tegenkomen.

## Tip

Maak discriminatie bespreekbaar met uw cliënt en geef de adressen mee van meldpunten voor discriminatie. Op [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be), de site van het 'Centrum voor Gelijkheid van kansen en Racismebestrijding' vindt u meer info over dit onderwerp bij 'discriminatiegronden'.

Discriminatie bestaat bij aanwervingsprocedures maar ook op de werkvloer.

De hooggeschoolde nieuwkomers staan in een concurrentiepositie ten opzichte van mensen van hier. Ze zullen hun talenten extra in de verf moeten zetten en heel erg hun best moeten doen om er te geraken. Ook al krijgt u als consulent vaak het deksel op de neus, toch kan u als tussenpersoon die in de werkzoekenden gelooft, tegenover bepaalde werkgevers met koudwatervrees het verschil maken. Het is dus belangrijk dat ook de consulent de moed niet laat zakken!

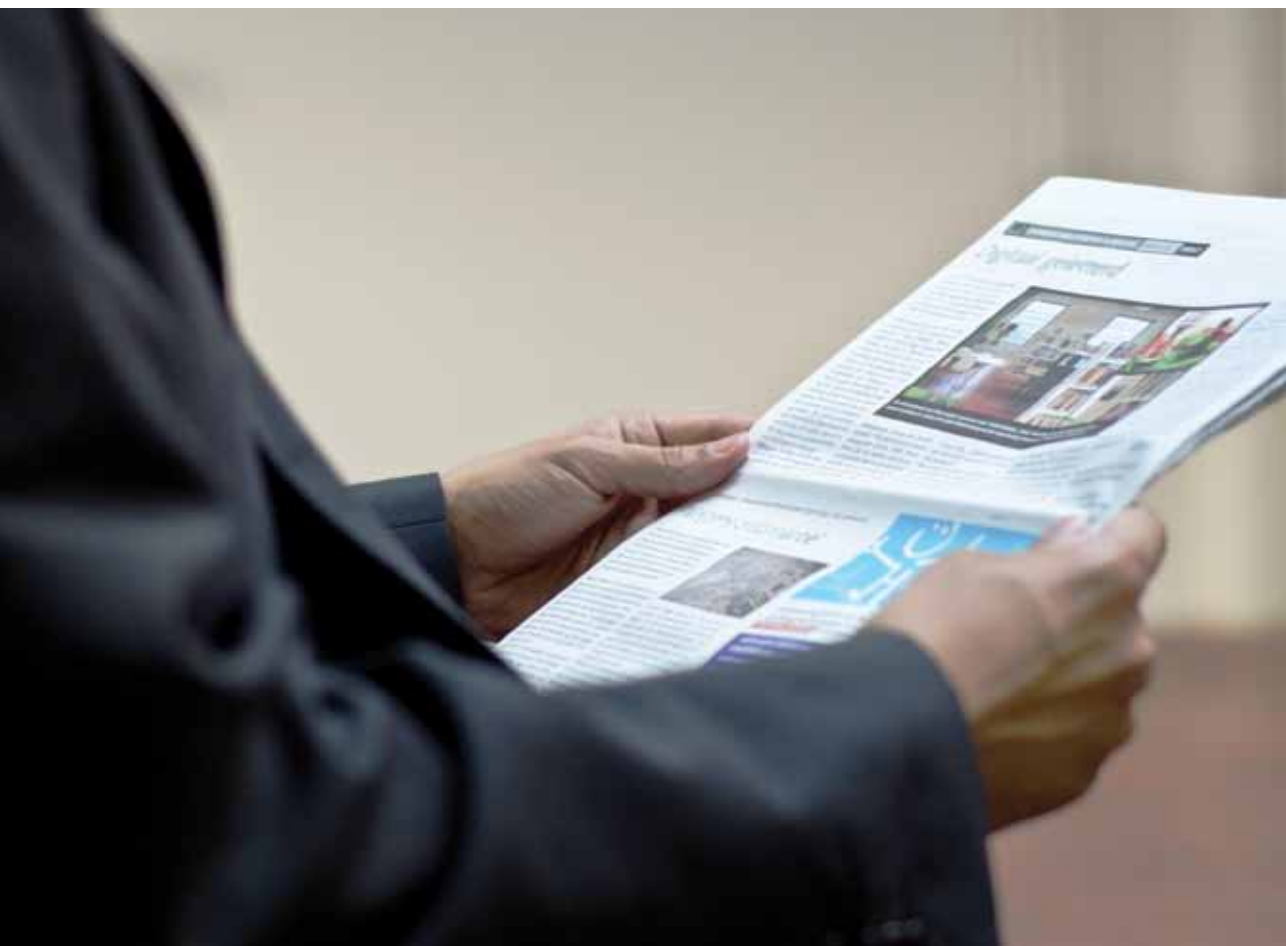
Discriminatie kent vele vormen. Directe discriminatie is bij wet verboden en kan aangeklaagd worden. Bij indirecte discriminatie is dat veel moeilijker.

**>> We willen niet om het gegeven discriminatie heen fietsen als we het hebben over hooggeschoolde vluchtelingen. Een consulent die daarbij pal aan de kant van de werkzoekenden blijft staan, kan echter zeker het verschil maken. Flagrante en aantoonbare discriminatie kan wettelijk bestraft worden.**

## **Verhaal: Strategie na discriminatie op de werkvloer**

In 2005 ontlucht Marie-Sylvie, een jonge vroedvrouw, haar thuisland Congo. Op zoek naar een nieuw veilig leven komt ze in België terecht. Hier vraagt ze de gelijkschakeling van haar Congolees diploma aan. Nadat haar diploma erkend wordt vindt ze al snel werk. Wat op zich niet verwonderlijk is: Marie-Sylvie beheerst perfect het Frans en het beroep van verpleegster is in ons land een knelpuntberoep. Toch ondervindt Marie-Sylvie na verloop van tijd enkele problemen in haar job: ze krijgt consequent de zwaarste uurroosters toebedeeld met veel nacht- en weekenddiensten. Op een bepaald moment wordt deze discriminatie haar teveel en zegt ze haar contract van onbepaalde duur op.

Nu werkt ze als interim om op die manier verschillende Brusselse ziekenhuizen te leren kennen. Zo hoopt ze er een te vinden met een aangename werksfeer, zodat ze zich er opnieuw goed bij voelt om onder een vast contract te werken.



**BESLUIT**

# Besluit

De voornaamste hindernissen waar hooggeschoolde vluchtelingen mee worden geconfronteerd zijn gekend. Het kost minstens een jaar om goed Nederlands te leren. Dan volgt het erkennen van diploma's en van de vaardigheden uit werkervaring uit landen buiten Europa. Andere nieuwkomers van buiten Europa komen dezelfde obstakels tegen. Het zijn ook de meest gehoorde argumenten om te verklaren dat hooggeschoolde nieuwkomers moeite hebben om aan een goede baan te geraken.

De realiteit is complexer en zeker vluchtelingen hebben soms nog meer problemen die bij arbeidsbemiddeling niet altijd (h)erkend worden.

Het meest opvallende is dat vluchtelingen vaak plots uit hun land moeten vertrekken omdat ze vrezen voor hun leven. Meestal is de vlucht amper voorbereid. Vluchtelingen weten vaak weinig van België bij aankomst en kennen hier niemand. Dat is bij gezinsvorming of gezinshereniging anders, daar belanden de nieuwkomers bij hun familie die (hopelijk) goed ingeburgerd is.

Een nieuwe omgeving moet ontcijferd worden. Dat is niet zo makkelijk en dat kost tijd. OCMW's sporen erkende vluchtelingen echter aan om zo snel mogelijk werk te vinden. Dat is niet altijd de beste strategie voor het vinden van een job op studieniveau. Bovendien lijkt het erop dat als hooggeschoolden tewerkgesteld worden in een laaggeschoolde job, het erg moeilijk is om daarna iets beters te vinden.

Bij onze analyse van de noden en het potentieel van hooggeschoolde vluchtelingen was de focus vaak de vluchteling zelf. Dat ze het zo moeilijk hebben om een goede baan te vinden ligt niet aan hun motivatie of enthousiasme. De allergrootste oorzaak is een grote (indirecte) discriminatie op de arbeidsmarkt. Een vreemde naam schrikt af, onbekend is onbemind. Vandaar onze stelling dat actieve professionele netwerking een antwoord kan bieden op de vaststelling dat er te veel talent onbenut blijft. 70% van de jobs wordt immers gevonden via netwerken, open solliciteren of door als zelfstandige te beginnen.

Hooggeschoolde nieuwkomers waaronder vluchtelingen hebben heel wat in hun mars. Met de juiste begeleiding op maat kunnen ze een meerwaarde zijn voor onze arbeidsmarkt. Echt talent mag niet in de wachtkamer blijven zitten!



# Bibliografie@work

Berg van den R., Leest van P., (1999), Praktisch testgebruik bij allochtonen: Wanneer zinnig, nuttig of waardeloos?, De Psycholoog, nr. 34: 256-260

Bochhah N., Kort W., Seddik H.,(2005), Richtlijnen gebruik diagnostische instrumenten bij etnische minderheden, Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, Rotterdam

Bochhah N., Kort W., Seddik H.,(2005), Toepasbaarheid van enkele psychologische tests bij personeelsbeoordeling bij etnische minderheden, Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, Rotterdam

Bruyn De K., (2004), Blind voor kleurrijk talent?: Vluchtelingen getuigen over succesvolle trajecten naar werk in knelpuntsectoren, OCIV Overlegcentrum Integratie van Vluchtelingen

Corluy V., Verbist G.,(2010), Inkomen en diversiteit: onderzoek naar de inkomstenpositie van migranten in België, <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be>

Geets J., (2010), De arbeidsmarktpositie van (hoog)geschoolde immigranten: Een vergelijkende kwantitatieve studie van autochtonen en immigranten op basis van de enquête naar arbeidskrachten met bijzondere aandacht voor 'overkwalificatie', Steunpunt gelijke kansen beleid- Consortium UA en UHasselt

Gruijter de, M., (2005), Kansen en belemmeringen bij maatschappelijke participatie van hoger opgeleide vrouwelijke vluchtelingen: Vooronderzoek voor het project 'Barrière of Carrière?', <http://www.verwey-jonker.nl>

Martens A., Ouali N., (2005), Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, BGDA, ULB en KUL

Marx I., Vermeulen A., Corluy V.(2010), Staten-Generaal voor Inburgering en Integratie:Werkgroep Werk, UA

VDAB, (2009), Kansengroepen in kaart: Allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt



# Terminologie

**Allochtoon:** Volgens de definitie van het VESOC (*het Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité*). Iemand is allochtoon indien hij geen nationaliteit uit een van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) heeft of indien minstens één ouder of minstens twee grootouders een nationaliteit hebben van buiten de EER. Die definitie vertrekt weliswaar vanuit het nationaliteitsconcept, maar door de bepalingen in verband met de nationaliteit van de ouders en grootouders wordt de origine tot op zekere hoogte toch geïntegreerd in de definitie.

We kiezen in deze brochure voor de term 'allochtoon' als we spreken over zaken die niet enkel van toepassing zijn op nieuwkomers, maar ook op migranten van de tweede en derde generatie die hier geboren zijn.

**Asielzoeker:** persoon die asiel (=bescherming) vraagt aan de asielinstanties. Hij krijgt opvang in een opvangstructuur, een opvangcentrum of een kleinschalig opvanginitiatief en verblijft hier legaal tijdens de volledige duur van zijn asielprocedure. We noemen hem een asielzoeker gedurende zijn asielprocedure.

**Vluchteling:** iemand die zijn thuisland noodgedwongen heeft verlaten omdat zijn leven of vrijheid er in gevaar is. Asielzoekers worden na het doorlopen van de asielprocedure erkend als vluchtelingen als ze beantwoorden aan een van de criteria uit de conventie van Genève. Dit vluchtelingenverdrag werd in 1951 in het leven geroepen om vluchtelingen te beschermen en werd door heel wat landen ondertekend waaronder ook België.

**Subsidiaire bescherming:** het statuut dat toegekend wordt aan asielzoekers die niet beantwoorden aan een van de criteria uit het Vluchtelingenverdrag, maar die toch nood hebben aan bescherming omdat ze afkomstig zijn uit een conflictgebied of een gebied waar bepaalde bevolkingsgroepen gevaar lopen. Dit verblijfstatuut is tijdelijk maar verlengbaar en op verschillende vlakken minder gunstig dan dat van erkend vluchteling.

**Nieuwkomer:** Volgens de definitie van het *Kruispunt MI*. Migranten die zich onlangs in België vestigden, maar in het buitenland geboren zijn. Asielzoekers, vluchtelingen en personen met subsidiaire bescherming zijn ook nieuwkomers, naast bv. gezinsherenigers en arbeidsmigranten.

De brochure 'Het talent zit in de wachtzaal' is een uitgave van



Vluchtelingenwerk Vlaanderen  
Gaucheretstraat 164  
1030 Brussel  
[www.vluchtelingenwerk.be](http://www.vluchtelingenwerk.be)  
[nan@vluchtelingenwerk.be](mailto:nan@vluchtelingenwerk.be)

Uitgavedatum: 2011

Deze brochure werd gemaakt met de steun van het Europees Vluchtelingenfonds

