

11. STUDIE EN WERK

11.1. INLEIDING

De startpositie voor werken (professionele integratie) van vluchtelingen is zeer divers naar herkomst, leeftijd, opleidingsniveau, oriëntatie, taalbeheersing... Sommigen hebben goede kwalificaties en competenties, anderen hadden nooit eerder kans om opleiding te volgen.

De vlucht uit hun land, vluchtroute, asielpcedure, taalverwerving ... brengen onvermijdelijk mee dat ze na erkenning sommige achterstanden hebben ten opzichte van burgers die hier geboren en getogen zijn. Ze brengen echter ook nieuwe inzichten en competenties binnen.

Al herhaaldelijk heeft de OESO vastgesteld dat België opvallend slecht scoort in tewerkstelling van niet-Belgen. De vaststelling geldt voor alle gewesten.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) formuleerde het in 2012 zo: *“In Vlaanderen zijn personen met Belgische nationaliteit en geboren in België (20-64 jaar) met voorsprong het meest werkzaam (73,5%). De genaturaliseerde allochtonen volgen op ruime afstand (58,6%), bij de niet-genaturaliseerden werkt minder dan de helft (44,4%). Vlaanderen bengelt hier samen met het Brussels Gewest (40,8%) en Wallonië (32,8%) helemaal achteraan het Europese peloton. Het verschil in werkzaamheid tussen autochtonen en allochtonen (de nationaliteitskloof) is in België ook bij de hoogste van Europa.”*⁸³

Reden genoeg om werk te maken van speciale trajecten om vluchtelingen de kans te geven de Nederlandse taal te leren, werkervaring op te doen, zo snel mogelijk hun diploma gelijk te schakelen en werk te maken van het toekennen van attesten over de ‘eerder verworven competenties’. Erkende vluchtelingen hebben geen arbeidskaart nodig. Subsidiair beschermden moeten een arbeidskaart C aanvragen, maar normaal gezien is dat geen probleem, als je het op tijd doet. Vluchtelingen kunnen gebruik maken van activeringstrajecten zoals Art 60 om werk ervaring op te doen en te leren solliciteren naar de job die bij hun competenties past.

11.2. PROBLEMEN

- Vluchtelingen willen liefst zo snel mogelijk hun onafhankelijkheid terug krijgen en accepteren banen ver onder hun niveau. Ingenieurs worden dan slopers.
- De GPMI 's (geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie) die OCMW's samen met de vluchtelingen opstellen gaan van hetzelfde principe uit. Vluchtelingen moeten zo snel mogelijk op eigen benen staan. Daarbij wordt eerder gekozen voor oplossingen op korte termijn dan op langere termijn met aangepaste opleidingen meer duurzame trajecten uit te bouwen. Soms weigert het OCMW ook die kans aan vluchtelingen te geven.
- Voor vluchtelingen is het niet zo evident om hun diploma's te laten onderzoeken en zo snel mogelijk een niveau van gelijkschakeling met een Belgisch diploma te

83 Zie vdab.be/sites/web/files/doc/trends/KiK_allochtonen_2012.pdf

verkrijgen. Het is moeilijk uit oorlogsgebieden al de nodige documenten te krijgen en het duurt lang voordat het resultaat er is.

- Veel van de banen waar vluchtelingen in eerste instantie bij terecht komen, maken verder studeren moeilijk vanwege de werkuren en de cursussen.
- Vluchtelingen kennen vaak enkel taalopleidingen, maar hebben weinig zicht op andere mogelijkheden voor beroepsopleidingen zoals bij Syntra of via de Centra Volwassenenonderwijs (CVO) of Universiteit.
- De taal blijft lange tijd een gegeven waarop werkgevers afhaken zonder te kijken naar de competenties die iemand wel heeft.
- Net als andere Vlamingen met een vreemde naam of een andere huidskleur hebben vluchtelingen te maken met racisme en discriminatie. Dit vormt een serieuze drempel om op de arbeidsmarkt een kans op werk te krijgen op basis van je competenties.
- Veel vluchtelingen hebben jarenlang niet kunnen werken en hebben hun vaardigheden en kennis niet up-to-date kunnen houden. Ze zijn werkritme verloren en het is moeilijk om de draad terug op te pakken en weer in jezelf en een zinvol bestaan te geloven. Ze moeten eerst terug een gezonde werkhouding kunnen opbouwen.
- Hetgeen ze hebben doorstaan maakt vluchtelingen kwetsbaar voor stress wat mogelijk tot depressies kan leiden.

“Als asielzoekers hun leven als erkend vluchteling kunnen starten, is het de kunst om een volwaardige plaats in de samenleving te krijgen. En dan blijkt te vaak het label ‘vluchteling’ dwars te liggen. Veel talent, kwaliteitsvolle skills en hoogstaande kennis van mensen op de vlucht, worden niet gevaloriseerd. Schande. Een professor economie uit Soedan die hier en nu bij mensen thuis gaat poetsen. Of een fysicus uit Syrië die de klok rond tomaten inpakt. Zeker, we hebben alle waardering voor poets- en inpakwerk. Dat is niet het punt. Wel de onbetamelijke behandeling van mensen op de vlucht die gedoemd schijnen te lijken tot een nieuwe ‘onderklasse’ van slecht betaalde en onvolwaardige werknemers. Als men al een werkplek vindt ... en niet eindeloos werkloos moet toekijken en z'n dagen moet slijten.” (Welcome in Mechelen, juli 2016)

11.3. TIPS EN DE PRAKTIJK

- **Werkervaring** opdoen via vrijwilligerswerk of Art 60 laat vluchtelingen kennismaken met tewerkstelling. Ze kunnen terug verantwoordelijkheid opnemen voor hun taken maar ook voor hun gezin of familie. Ze kunnen deze periode ook gebruiken om te zien welke werksector of welke opleiding voor hen interessant is. In de praktijk oefenen ze ook hun Nederlands op de werkvloer.
- **Het ‘ervaringsbewijs’** zoals VDAB het ‘attest voor eerder verworven competenties’ noemt biedt misschien ook mogelijkheden voor sommige beroepen. Het bewijs is een officieel en algemeen erkend document van de Vlaamse overheid. Het maakt je ervaring tastbaar en is een formeel bewijs van je vakbekwaamheid. Het maakt je sterker op de arbeidsmarkt. Op de website van Ervaringsbewijs vind je een over-

zicht van alle beroepen waarvoor je een ervaringsbewijs kan behalen. Je vindt er ook informatie over het testcentrum, de manier waarop je je kunt inschrijven en de kosten. In sommige testcentra moet je een kleine vergoeding betalen.⁸⁴

- **Het opstellen van een CV.** Vrijwilligers kunnen vluchtelingen hierbij helpen, maar men kan ook een professionele adviseur bij VDAB raadplegen. Regelmatig zijn er projecten voor werkzoekenden waar ook vluchtelingen bij kunnen aansluiten. Het kost soms wat moeite om de consulent verder te laten kijken dan enkel het taalniveau.
- Een **sollicitatietraining** is nooit weg, hoewel hoogopgeleiden soms het gevoel hebben enkel geleid te worden naar jobs voor laaggeschoolden.
- Vrijwilligers staan vrij machteloos ten opzichte van de opleidings- en tewerkstellingsproblemen. Slechts in zeldzame gevallen zijn ze groot genoeg om zelf vrijwilligerswerk of tijdelijke tewerkstelling te bevorderen. Als de privacy het toelaat en er geen gevaar is voor nadelige effecten kunnen ze via de media ruchtbaarheid geven aan de schrijnende toestanden die vluchtelingen ervaren. Dit kan helpen om bij de bevolking vooroordelen te doorbreken als zouden vluchtelingen niet werkbereid zijn. Tegelijk doen ze daarmee ook een oproep naar de overheid om meer positief te investeren in eerlijke kansen voor deze nieuwe landgenoten om hier een waardige toekomst uit te bouwen.

11.4. SOCIALE KAART/EXTRA INFO

Vluchtelingenwerk Vlaanderen bracht al veel ideeën aan en ontwikkelde projecten om de hindernissen die goed opgeleide vluchtelingen hier ondervinden te overwinnen.

- de brochure ‘het talent zit in de wachtkamer’ onderzoekt hoe het komt dat hooggeschoolde vluchtelingen zo moeilijk werk vinden dat aansluit bij hun studieniveau en hun eerder opgedane ervaring.⁸⁵
- de digitale nota ‘Aan de slag in Vlaanderen als gevluchte arts’⁸⁶
- de digitale ‘brochure voor buitenlandse artsen’. De brochure biedt aan artsen en verpleegkundigen zelf informatie over de verschillende stappen die zij moeten zetten om aan de slag te kunnen als artsen in Vlaanderen, en nuttige adressen.⁸⁷
- het digitale rapport ‘Wij zijn een deel van hun nieuw verhaal’. Het boekje biedt een terugblik op een project van negen jaar studiebegeleiding van hoogopgeleide vluchtelingen. Het wil ook inspiratie bieden voor nieuwe mensen in die situatie.⁸⁸

ORBIT vzw ontwikkelt campagnes die zich naar de werkgevers richten, omdat zich bij tewerkstelling van vluchtelingen duidelijk niet alleen problemen stellen aan de kant van de vluchtelingen, maar ook aan de kant van de werkgevers.

84 www.ervaringsbewijs.be

85 Zie vluchtelingenwerk.be/sites/default/files/Het-talent-zit-in-de-wachtzaal.pdf

86 Zie vluchtelingenwerk.be/sites/default/files/gevluchte_artsen.pdf

87 Zie vluchtelingenwerk.be/sites/default/files/brochure-buitenlandse-artsen.pdf

88 Zie vluchtelingenwerk.be/sites/default/files/Bloemlezing-Studiebegeleiding.pdf

'Een goeie werknemer is een goeie werknemer. Een goeie werknemer selecteert u op talent.'

De campagne biedt aan werkgevers en bedrijven ook gratis consultancy aan om de **sollicitatieprocedures** door te lichten. Dit gebeurt op maat van het bedrijf, rekening houdend met het feit dat elke organisatie en bedrijfscontext anders is.⁸⁹

⁸⁹ Zie orbitvzw.be/een-goeie-werknemer